



Sárospatak Város Polgármesterétől

3950 Sárospatak, Rákóczi út 32.
Tel.: 47/513-240 Fax: 47/311-404
E-mail: sarospatak@sarospatak.hu



ELŐTERJESZTÉS

- a Képviselő-testületnek -

a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) pályázati felhívására beérkezett pályázatról

Tisztelt Képviselő-testület!

A 2021. április 26. napján meghozott, 252/2021. (IV. 26.) határozatommal jóváhagytam a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) pályázati felhívását. A pályázati felhívás a határozat és a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően Sárospatak Város hivatalos honlapján és a kozigallas.gov.hu oldalon közzétételre került.

A pályázat benyújtási határideje 2021. június 4. volt, ezen időpontig egy pályázat érkezett be: 2021. június 4. napján, a jelenlegi intézményvezetőtől, dr. Farkas Szabolcstól. A pályázat az előterjesztés mellékletét képezi.

A beérkezett pályázatot a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § (6) bekezdése alapján, a 252/2021. (IV. 26.) határozatommal létrehozott bizottság, 2021. június 10. napján megtartott ülésén, a pályázó meghallgatásával véleményezte és 3 igen szavazattal – egyhangúlag – meghozott, 2/2021. (VI. 10.) határozatával dr. Farkas Szabolcs pályázatát elfogadásra javasolja a Képviselő-testületnek.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni és a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) pályázati felhívására beérkezett pályázatról döntést hozni szíveskedjék.

Sárospatak, 2021. június 11.

Aros János

Készítette: dr. Szebényi Tibor

Törvényességi szempontból ellenőrizte:

dr. Vitányi Eszter
jegyző

SÁROSPATAK VÁROS ÖNKORMÁNYZAT KÉPVISELŐ-TESTÜLETÉNEK

/2021. (VI. 25.) határozata

a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) pályázati felhívására beérkezett pályázatról

Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő-testülete a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) pályázati felhívására beérkezett pályázatról szóló előterjesztést megtárgyalta és a következő döntést hozta:

1. Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő-testülete tárgybani pályázati eljárást érvényesnek és eredményesnek minősíti.
2. Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő-testülete a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) munkakörének ellátásával 2021. július 1. napjától 2026. június 30. napjáig terjedő időtartamra dr. Farkas Szabolcsot bízta meg.
3. Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő-testülete felhatalmazza a polgármestert, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény és a kapcsolódó jogszabályok alapján az intézményvezető alapilletményét és magasabb vezetői pótlékát megállapítsa, és a kinevezést aláírja.

Felelős: polgármester

Határidő: 2021. július 1.

dr. Farkas Szabolcs



Dr. Farkas Szabolcs Általános Adatok
030/903 3389
farszab@t-online.com

Szakmai tapasztalat

- 1994–2004 B-A-Z Megyei Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság
Kihelyezett Osztálya Sátoraljaújhely
Nyugellátási ellenőr
- 2004 – 2008 B-A-Z Megyei Egészségbiztosítási Pénztár
Kihelyezett Osztály Sátoraljaújhely
Osztályvezető
- 2009 Észak-magyarországi Regionális Egészségbiztosítási Pénztár
B-A-Z Megyei Kirendeltség Ügyfélszolgálati Iroda
Sátoraljaújhely
Irodavezető – szakmai tanácsadó
- 2010 Észak-magyarországi Regionális Egészségbiztosítási Pénztár
B-A-Z Megyei Kirendeltség Ügyfélszolgálati Iroda
Sátoraljaújhely
Osztályvezető – szakmai tanácsadó
- 2011-2013 B-A-Z Megyei Kormányhivatal Egészségbiztosítási Pénztári
Szakigazgatási Szerv Ügyfélszolgálati Iroda Sátoraljaújhely
Osztályvezető
- 2013- 2018 B-A-Z Megyei Kormányhivatal Sátoraljaújhelyi Járási Hivatala
Sátoraljaújhely
Járási hivatalvezető-helyettes
- 2018 – Sárospatak Város Önkormányzata
Sárospataki Kommunális Szervezete
Intézményvezető

Végzettség/nyelvismeret

- 1989–1993 Közgazdasági Szakközépiskola Sátoraljaújhely
Könyvelő, statisztikus, vállalati tervező
- 1999-2002 Miskolci Egyetem Tanítóképző Főiskola Sárospatak
Óvodapedagógus
- 2004 Perfekt Zrt. Miskolc
Társadalombiztosítási Szakelőadó
- 2006-2009 DE Nyíregyházi Főiskolai Kar

Egészségügyi szervező/Egészségbiztosítási szakirány

2010

Német C típusú Középfokú nyelvvizsga

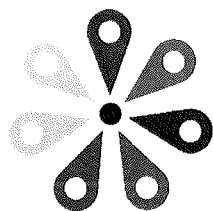
2013- 2019

ME Állami és Jogtudományi Kar Általános jogász

Érdeklődési kör

Társadalomismeret, Nyugdíj-és egészségbiztosítás, családtámogatás, Sport, Természet

Makkoshotyka, 2021. 06.04.



Sárospatak

VEZETŐI PROGRAM- ÉS FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉS

Készítette: dr. Farkas Szabolcs

1. Szervezeti felépítés

A Sárospataki Kommunális Szervezet (a továbbiakban: Szervezet), Sárospatak, Dózsa Gy. út 2.sz. alatti székhelyen működik. Jelenlegi állandó létszáma 39 fő, míg az aktuális négy közmunkaprogramban foglalkoztatott létszám 78 fő. A Szervezet feladatát, tevékenységi körét és illetékességét az Alapító Okirat tartalmazza. A Szervezetet az intézményvezetőn keresztül egy intézményvezető-helyettes műszaki igazgató, négy csoportvezető és egy raktárvezető irányítja. A Szervezet pénzügyi, gazdálkodási tevékenységét a fenntartó által foglalkoztatott költségvetési ügyintézőn keresztül biztosítja. A Szervezt állományában 3 fő felsőfokú, 31 fő középfokú, míg 5 fő alacsonyabb végzettséggel - segédmunkások - rendelkezik. A középfokú végzettséggel rendelkezők megoszlása alapján 4 fő csoportvezető, 3 fő irodai alkalmazott, 2 fő raktáros illetve 3 fő portás, vagyis a fizikai dolgozók - szakmunkások - száma mindösszesen 19 fő.

2. Szakmai színvonal és alkalmasság

A Szervezetet a jelenleg meglévő személyi és tárgyi minimum feltételek alkalmassá teszik a feladatkör - városüzemeltetés - ellátására, ugyanakkor a tapasztalataim szerint mindkét feltételen változtatni szükséges a fenntartói elvárások maradéktalan megfeleléséhez. Ezalatt azt értem, hogy a fenntartó a Szervezet költségvetésének megállapításakor bevételi előirányzatot határoz meg. Tekintettel arra, hogy a bevételek megteremtésére a szabad kapacitás terhére van lehetőség, így az elvárt bevételi előirányzat megvalósulását jellemzően csupán a városüzemeltetési feladatok hátrányára képes ellátni. Ugyanakkor az elmúlt ciklus tapasztalatai szerint a bér munkák által elért eredmények, bevételeknek köszönhetően, a Fenntartó által a Szervezet működésének biztosítására bocsátandó források kiegészítése nélkül tudta ellátni a feladatait. A Szervezetnek 2018. évben 17 millió forinttal szemben közel 24 millió, 2019 - 2020. években az előirányzatban meghatározott 19 millió forint helyett 34-35 millió forint bevétele keletkezett, vagyis megállapítható, hogy az előző pályázatomban ígért vállalkozói szemlélet az elmúlt ciklusban megvalósult. Tettük ezt úgy, hogy a Szervezet bevételeit a korábbi jellemzően a fenntartó általi megrendelésekből adódott bevételeket a szabad piaci bevételek váltották fel. Szeretném a bevételeink mellett hangsúlyozni, hogy a ciklusom kezdetén csupán egy szerződés felmondásával és új szerződés kötésével több, mint 1 millió forintot írt jóvá a szolgáltatást nyújtó partnerünk. Az elszámolás részeként már az első negyedévben 6700 l üzemanyaggal használtunk kevesebbet az előző év, hasonló időszakához képest. Az első teljes évben pedig, illetve azóta 25-30 ezer literrel kevesebbet éves szinten. Ez a legóvatosabb számítások szerint is 10 millió forint megtakarítást eredményez évente. Számítalan kivitelezésben, városi szintű beruházásban vettünk, veszünk részt, melyek okán szintén jelentős költséget csökkent a Fenntartó, ugyanakkor az elvárt bevétel oldaláról ez nem valósul meg. Természetesen ezen eredmények teljesülésének ára van, mégpedig az, hogy például az önkormányzati lakások felújítására nem maradt kapacitásunk, vagy azok sokkal lassabb ütemben zajlottak, zajlanak. Nem mindig tudtunk azonnal reagálni a felmerült problémák orvoslására,

illetve vannak olyan gyakran előforduló ad-hoc feladatok, amelyek mentén a tervezhetőség nehezen kivitelezhető. Óriási felelősség hárul a Szervezet irányításában résztvevők felső és középvezetőkre. A feladatellátásunk zöme az élet-és testi épség védelméhez tartozó körben orientálódik. Elég csak a játszóterek biztonságos üzemeltetését említeni, ahol az ellenőrző hatóságnak bármilyen jellegű hiányosság megállapításánál nincs mérlegelési jogköre sem a bírságolás kiszabásánál. A közterületeinken található járda és úthibák okán keletkezett hibák elhárításából mind személyi, mind anyagi károk keletkezhetnek, melyeknek súlyos, hosszútávú következményeik lehetnek. Az elmúlt évek sikerei tükrében azt vallom, hogy felelősségteljesen a feladataink biztonságos ellátása mellett a jelenlegi állománnyal csak nagy rizikóval tudunk valós gazdasági eredményeket felmutatni. A bevételeink zöme építőipari, illetve áru fuvarozási feladatokból keletkezik. Utóbbi feladatellátás hatósági engedélyhez kötött tevékenység, amely egyik feltétele járműirányító munkakör biztosítása legalább 4 órában. Ezen munkakör szakképesítéshez kötött, vagyis nem elegendő a környezetvédelmi vagy a rendelkezésre álló tárgyi feltételek teljesülése a feladat ellátásához. Ezek hiányában végzett tevékenység óriási kockázatot jelent egy esetleges közlekedési baleset bekövetkezésekor, a hatósági vizsgálatok előfordulásakor.

Ebben az évben három középvezető közalkalmazotti jogviszonyának felmentése fog megtörténni. Ezen munkakörök közül egyedül a járműszerelő műhely vezetőjének helyét kívánom betölteni, mellyel jelentős bérköltség tömeg felszabadulásával számíthatunk. Az így keletkezett bérmegettarítás alkalmas lehet az intézményvezetői, illetve az intézményvezető-helyettesi és a csökkentett csoportvezetői kör bérezésének elmozdítására, mely a feladat ellátásával, a munkakörökre rótt felelősséggel arányosan kerülhet megállapításra. Azt gondolom, hogy az intézményvezető, aki éppen, hogy a fizikai állomány bérének a dupláját kapja meg, a rá nehezedő személyi felelősséggel szemben, mind a munkavégzés, mind a munkavállalók feladatellátásából eredő kockázat, a közmunkaprogram egyszemélyben történő lebonyolítása indokolatlanul alacsony bért biztosít. Hasonlóan elfogadhatatlan az állomány irányításában résztvevő felső-és középvezetők bérezése. Az intézményvezető-helyettes felsővezetőként egy szakmunkás bérének a kétszeresét sem éri el, míg egy csoportvezető bruttó 40 ezer forinttal keres csupán többet. Amennyiben figyelembe vesszük a vezetőkre rótt felelősséget, úgy egyértelműen megállapítható, hogy hosszú távon nem perspektíva a szervezés, irányítás hatékony, biztonságos megvalósítása. Az elmúlt időszak erőn felüli teljesítményről árulkodnak. Az eredményeink okán, kizárólag a bevételeink, a feszes költségvetés biztosított jutalmazást az állomány számára. Ezen felül semmilyen béren kívüli juttatás fizetésére nincs lehetőségünk. Jutalom kifizetésére kizárólag akkor van lehetőség, amennyiben az arra fordítható források rendelkezésre állnak, vagyis a fenntartó erre a célra külön nem különít el forrásokat. A jutalmazás jelenleg bár kiszámítható, ugyanakkor egyáltalán nem motiváló, az, az elért eredményektől függetlenül kerül meghatározásra. A jutalmazás az összehasonlíthatatlan intézményvezető feladatok azonossági elvén kerül meghatározásra. Határozottan gondolom, hogy bár mindegyik feladat óriási felelősséggel bír, ugyanakkor az intézményvezetői és intézményvezetői feladat sem a személyi, sem a tárgyi

körülmények tükrében nem összehasonlítható. A Szervezet kirakattevékenységének figyelembevételével az elvégzett vagy éppen el nem végzett feladatai azonnal kézzelfoghatóvá válnak. Igyekeztem mindent elkövetni annak érdekében, hogy a legjobb tudásom szerint lássam el a rám bízott feladatokat, de bevallom három évvel ezelőtt nem tudtam, - megközelítőleg sem - hogy mit vállalok, milyen felelősség fog rám hárulni. Mindazok ellenére, hogy az anyagi lehetőségek korlátozottak voltak, egy a Szervezetről kialakított lekicsinylő képet, egy annak feladatait elismerő intézménnyé sikerült változtatni. Folyamatosan jelen vagyunk mind a helyi médiában, mind a közösségi felületen, mely fórumokon az eredményeinket, a jelentőségünket vagyunk hivatottak bemutatni. Az eredményeink annak ellenére mutatnak pozitív képet, hogy a fizikai állomány szakmai összetétele sokirányú, teljesítő képessége közepes színvonalú. Az elmúlt három évben óriási energiákat fektettem a munkamorál helyreállítására. Meg kellett értetni a munkatársaimmal, hogy a Szervezet keretében dolgozni érdem és ez nem csupán egy olyan munkahely, ahol nem kell sokat dolgozni. Sajnos a lehetőségeink szűkösek, ugyanakkor egyre többen vannak a Kollégáink közül, - jellemzően azok, akiket 2018. júniusa után vettünk fel - aki elismeréssel és megelégedéssel végzik el feladataikat. Tekintettel arra, hogy hosszú évek óta csupán a minimálbér szintjére emelik a Szervezet állományában dolgozók bérét, így vannak olyan hiányszakmák, melyek feltöltésére nem csupán a biztosított létszám miatt, hanem az alacsony bérszínvonal miatt sem életszerű betölteni, pedig elengedhetetlen lenne foglalkoztatni villanyszerelő, burkoló, ács, fűtésszerelő munkavállalókat, illetve a közúti árufuvarozás hivatalos megvalósításához megfelelő képesítéssel rendelkező szakembert is. Utóbbira azért is van kiemelten szükség, mivel a bevételünk jelentős részét fuvarozási tevékenységgel érjük el. Minden nehézség ellenére jó érzéssel tölt el, hogy az itt dolgozók többsége szeret a Szervezetnél dolgozni. Vannak, illetve voltak, akik az alacsony bérezés miatt váltottak munkahelyet, de mint utóbb ez kiderült téves lépésnek minősült....Persze olyanok is voltak, akik a megváltozott fentebb említett körülmények miatt távoztak, mert, hogy most már dolgozni is kell.... A jobb szakemberek magunkhoz csalogatása kizárólag a bérek rendezésével, egyes juttatások nyújtásával válhat reális eséllyé. Ennek megteremtését a korábbi pályázatom benyújtásakor a gazdálkodó tevékenységeinek és szolgáltatásainak - a szabad kapacitás függvényében - piaci értékesítésén keresztül kívántam eszközölni. Bár mindhárom költségvetési évben jelentős bevételi számokat eredményezett a feladatellátásunk, ez egy jobb bérszínvonal megteremtését - a valós eredmények mellett sem - nem tette lehetővé. Soha nem látott jutalmazásra minden évben sor került, de ennek hasznossága, differenciált elosztása sem volt kellően ösztönző. Elsődleges feladatunk a városüzemeltetés. Elsősorban a szabad kapacitás terhére van lehetőségünk a bevételi előirányzat megvalósítására. A humánerőforrás kapacitással, illetve az egyre elavultabb eszközökkel ez a Szervezettel szemben támasztott követelmény egyre nehezebben teljesíthető, illetve a szabad kapacitás értelmezhetetlenné válik. Sajnos ma már az eredményeink ellenére is kénytelenek vagyunk külső vállalkozásokat is bevonni, úgy mint pl. a fűnyírás, villanyszerelési feladatok, melynek anyagi feltételeit magunknak kell kigazdálkodnunk. A bevételeink jellemzően a fenntartó terheit hivatottak csökkenteni. Az előirányzatként rögzített értékeinktől mindhárom költségvetési évben

szignifikánsan eltértek a beszámolóban közzétett eredmények, ami azt sugallja, hogy a működéshez szükséges források megteremtését minden esetben a bevételeink növelésével kellett elérnünk. A szűkös források, a fejlesztések elmaradása, a hatékony munkaerőgazdálkodás hiánya egyre nehezebb helyzetbe hozza az eredményes feladatellátást. A teljes körű kiszolgálásához támaszkodnunk kell a közfoglalkoztatási programba bevont emberek teljesítményével, mely egyre inkább von maga után kivetnivalót, bár az alacsony színvonalon végzett munkavégzés, a munkára foghatóság mellett is segítséget nyújtanak a közfeladatok ellátásában. Céлом egy olyan ellenőrzési és motivációs rendszer kiépítése, mellyel az érintett munkavállalók hatékonysága a köz, és a város érdekében növelhető. A Szervezet irányítása, és kontrollja hatékonyan megvalósított. A munkavégzéshez szükséges, és rendelkezésre álló géppark fejlesztését nem csupán célszerűnek, hanem elengedhetetlennek tartom. Ennek egyik célját a hatékonyság, és kapacitáskihasználás eredménymutatóinak javításaként fogalmazom meg. Jelenleg kb. egymillió forint forrás biztosításával, annak ésszerű felhasználásával lehetne a működőképességünk fenntartásához és hatékonyságunk növeléséhez hosszútávon hozzájárulni. Ennek biztosításával hosszú évekre lehetne a munkavégzésünket hatékonyan stabilizálni, kiszolgáltatottságunkat csökkenteni. Sajnos nincs lehetőségünk pályázati lehetőségekben részt venni, ami nagymértékben tehermentesíthetné a Fenntartó költségeit.

3. Tevékenység – hatékonyság - mobilitás, protokoll – bizonylatolás

Az előző pályázatom e fejezetéhez írott Piper Kermantól idézett idézethez mindvégig igyekeztem magam tartani, és azt az elkövetkező ciklusban is ezt szeretném a szemem előtt tartani. Az idézet így szól: „ *A jó intézménynek olyan a vezetője, aki büszke arra, amit csinál, és aki mindenkivel kapcsolatban van, akik az intézményt alkotják. Azért, hogy mindenki értse, hogy mit csinál.*” Azt gondolom, hogy ez másként nem is működhet, arra pedig büszke vagyok, hogy ezt nem csupán a Kollégáim zöme értette meg, de a Fenntartó és a Lakosság is.... A Szervezet tevékenysége nagyon összetett és sokoldalú, tulajdonképpen reálisan rögzíthető, hogy a Szervezet a város fontos fundamentuma, amely igyekszik a lehetőségeikhez mérten kiszolgálni a várost és annak polgárait is. A munkavégzés térben, időben és szakmailag is szerteágazó, ami az átlagostól eltérő felelősséget feltételez és ró a Szervezet vezetőire. A szerteágazó tevékenységben komoly potenciát érzek mind a meglévő erőforrások fejlesztésében, mind a feladatok további kiaknázásában, mellyel nem titkolt célom a Szervezet bevételeinek növelése, egy stabil, előremutató gazdálkodás fenntartása, növelése. A teljesítményt nagymértékben befolyásolja humánerőforrás, a gép és eszközhiány, valamint az elvégzendő feladatok egyidejűsége, tervezhetősége. A hatékonyság növelhető lenne a meglévő infrastruktúra kihasználásával, létszámnöveléssel, eszközfejlesztéssel, gépállomány beszerzéssel. Mind ezek által megnőne a teljesítmény és az intézmény bevételeinek növekedése további eredményeként hozzájárulhatna az intézmény még stabilabb működéshez. Terveim között szerepel olyan, a jelenlegi feladatellátásra épülő tevékenység megvalósítása, amely

a megtermelt termékekből további bevételi forrást biztosíthat a Szervezetnek, ilyen például a mezőgazdaságban szerzett tapasztalataink kiaknázása. Szeretném bővíteni fólia sátrak termelékenységét, az ezekben termelhető növények kiterjesztését, melyhez elkerülhetetlen a földgázzal történő fűtés megoldása. Ez hosszútávon komoly bevételi lehetőségeket eredményezhet a Szervezet számára. Fontos ugyanakkor hangsúlyoznom, hogy termelékenységének a fokozását minőségi munkaerő biztosításával lehet leginkább elérni. Nem a Szervezet létszámának a bővítése az elsődleges, ugyanakkor a bevételek növelése érdekében egy minőségi humánerőforrás kialakításának a lehetőségét számításba kell vennünk. Törekvéseim alapja a motivált, a feladatellátáshoz szükséges készségekkel, képességekkel rendelkező munkaerő fejlesztése, bevonása a Szervezet gazdálkodásának eredményessége érdekében.

Kormányzati cél a munkaerő közfoglalkoztatásból a versenyszférába való átvezetése. A Szervezet komoly lehetőséget biztosíthat a dolgozni akaró, egyelőre még csak a közfoglalkoztatás nyújtotta lehetőségekből való kitörésre. Egy jobb jövedelmezés megteremtése a minőségi termelés biztosítéka. A kiaknázatlan potenciák nyújtotta piacnyitás lehetőségének felmérése, mind a járásunk önkormányzatainak, mind a környék vállalkozásai számára nyújtható szolgáltatások valódi esélyt biztosíthatnak az elképzeléseim szerinti megvalósításnak. A jelenlegi állomány szakmai tapasztalatait tekintve, a Szervezetnél töltött időt figyelembe vétele lehetővé teszi a magas minőségű szolgáltatás nyújtását. Habár a közfoglalkoztatottak körében minimális azon személyek száma, akikre állandós munkavállalóként számíthatunk, ugyanakkor vannak közöttük, akikre épül a mezőgazdasági tevékenységünk. Problémát jelent továbbá, hogy egy kormányrendelet értelmében a közfoglalkoztatási programban maximálisan eltölthető intervallum 10 év, így kizárólag a pandémia miatt tudtunk több ilyen helyzetben lévő közfoglalkoztatottat foglalkoztatnunk.

Az eredményesség másik mérőfoka az eszközellátottság. A feladatellátást nem csak megkönnyíti, de gördülékennyé, biztonságossá és eredményessé is teszi annak megfelelő minőségben történő biztosítása. Céлом tehát az elkövetkezendő időszakban a színvonalas feladatellátást biztosító eszközök további beszerzésén fáradozni. Felül kell vizsgálni a meglévő eszközállomány fenntartási, illetve karbantartási költségeit gazdaságossági szempontok szerint. Tudjuk, hogy az olcsóbb sokszor sokkal drágább.

Kiemelt feladatombnak tekintem a Szervezet gazdálkodási innovációin felül a város lakossága felé mutatott szolgálatom: városunk rendezettségének, az itt élők kényelmének és a környezetünk minél élhetőbbé, szebbé varázslását. Óriási eredményként értékelem a képviselőtestület közösségi együttélés szabályait módosító rendeletének elfogadását. Megítélésem szerint a sárospatakiak megértették a rendelet üzenetét, ugyanakkor türelmesnek kell lennünk a feladat beágyazódása miatt. Nem lehet egyik napról a másikra várni azonnali eredményt úgy, hogy évtizedeken keresztül mi szolgáltuk ki a lakosságot, hozzáteszem indokolatlanul. A Sárospatakon megjelenő magas turistaforgalom szinte egész évben megfigyelhető, ugyanakkor nem csak a frekvenciált turistahelyek szépítése, tisztán tartása kell, hogy a középpontban legyen. Legalább ilyen fontos számomra, hogy az itt élők megelégedését is kivívjam, persze ennek a célnak az eléréséhez

nagyban hozzájárul a lakosság hozzáállása. A Szervezet vezetőjeként hasznos és élő tagjaként kívánom a rám bízott feladatokat a továbbiakban is ellátni, így személyemben egy a Kollégák, illetve a város polgárai között tevékenykedő vezetője kívánok maradni. Figyelemmel kísérem a városban felmerülő problémákat, az elvégzendő feladatokat, melyek megoldásán kívánok fáradozni.

Az elmúlt évben a Szervezet szervezésébe került a szűnyogyérítés feladata, amely amellet, hogy nem igazán tartozik a hálás feladatink közé, jelentős költségcsökkenést eredményezett a Fenntartó számára. Történt mindez úgy, hogy jóval nagyobb területen, jóval több alkalommal és nem utolsó sorban jóval több szert kijuttatva sem sikerült igazi eredményt elérnünk. Fontos említést tenni a MÁV-val kötött együttműködésben megvalósult közreműködésünkről. Büszkén mondhatom, hogy történelmi jelentőségű mértékű ez irányú törekvésünk. A már eddig megvalósult illetve folyamatban lévő eredmények min-mind gazdagítják a városunk hírnevét. Szóval van mit folytatni ezen a területen is, amely már önmagában elegendő feladatot biztosít számomra a jövőre nézve.

Fontos számomra a közösségi felületünk aktív működtetés, illetve helyet kapni a város honlapján a Szervezetre vonatkozó oldalon, illetve cél a közösségi média csatornáin keresztül a lakosok felé bemutatni mindazt a sikert, eredményt, melyet a Szervezet az állampolgárok közelségének érdekében megvalósít.

4. Intézmény irányítása

Az irányítási és a bizonylatolási rendszert a kialakított rend szerint kívánom folytatni. A költséghatékony működés, a meglévő kapacitások és erőforrások további bővítése nem csak a Szervet, hanem a fenntartó érdeke is. Fontosnak tartottam, és az elkövetkezendőkben is annak tartom az előirányzott költségvetési támogatás mértékén belüli gazdálkodás megteremtését, felhasználását. Az adminisztráció és bizonylatolás rendjét úgy kell kialakítani, hogy a munkafolyamatok tervezhetők, költséghatékonyan végrehajthatók, nyomon követhetők és elszámolhatók legyenek, fontos, hogy a bizonylatokból valós és pontos utókalkulációkat és statisztikákat lehessen készíteni. Számos átszervezésen ment keresztül a Szervezet, melyen keresztül kialakult protokoll alkalmassá tette, a munkák és a felhasznált anyagok nyomon követését, elszámolását. Fontos számomra a Fenntartó visszajelzése, a feladatellátásunk szabályszerűségének biztosítása, a belső és folyamatba épített ellenőrzések rendszeres jelenléte.

5. Közfoglalkoztatás-érték

2020. március 01-től a Szervezet közfoglalkoztatóvá vált. A programok tervezése, az anyagok beszerzése, az elszámolások, a programzárás nem kevés terhet rótt a Szervezetre, melyet a személyi jellegű költségek adminisztrálásán felül egymagam végzek. Korábban ezt a feladatot a Polgármesteri Hivatal egyik köztisztviselője végezte. A programoknak köszönhetően a dologi

költségekre fordítható források hatékony tervezésével valódi értékek felmutatásával büszkélkedhetünk. Sajnos azt kell tényként rögzítenem, hogy a közmunkaprogramok működtetésének legnagyobb haszna ma már azon eszközök beszerzése, melyek nem a fenntartó költségeit terhelik. Itt sikerült beszerezni gépjárműveket, szeméthyűjtő edényeket, a makadám utak javításához szükséges követ, buszmegállók cseréltünk, virágot vásároltunk stb., utóbbi történelmi léptékűnek minősíthető, ugyanis az elmúlt évben 25-30 éve nem tapasztalt beszerzésre tettünk szert, szebbé varázsolva a városunk közterületeit. A közfoglalkoztatás mind a kötelező feladatok, mind az Intézmény eredményes működése érdekében végzett tevékenység. Ma már messze elmarad az a teljesítmény, eredmény, melyet a program bevezetésekor produkált. Jelenleg a közmunkaprogram keretein belül kizárólagosan az alacsony képesítésű vagy képesítéssel egyáltalán nem rendelkezők dolgoznak. A segélyrendszerű értékszemlélettel ellentétben a munkaszemlélet ébrentartása okán a szándék kellően értelmezhető, ugyanakkor egyre kevésbé értékteremtő, bár a közmunka programokban „maradt” az elsődleges munkaerő piacra jutni egyre inkább nem tudó munkavállalókkal csodaszámba vehető munkájuk okán értékteremtés is érzékelhető. A közfoglalkoztatotti létszám nélkül ennek ellenére a Szervezet tevékenységi körébe tartozó feladatok csak részben végezhetőek el, még ha az ellátott feladat színvonala hagy némi kivetnivalót maga után. Nagy problémát jelent a programban résztvevők kiszámíthatatlan hozzáállása, illetve a térségre jellemző mezőgazdasági munkák idényszerű leterheltségének a következménye. A közfoglalkoztatottak jellemzően anyagi okból kényszerülnek az alkalmi munkák elvállalására, ugyanis a közfoglalkoztatotti bérek egyrészt alacsonyak, másrészt szinte kivétel nélkül végrehajtási joggal terheltek. A programok alapvető hátránya, hogy nagyon nagy az adminisztrációs igénye, ugyanakkor a hatékony feladatellátás a programba való bevonásuk mellett sem kellő képpen eredményesek. Komoly feladat e körben, hogy rávegyük az embereket a munkára. Tekintettel arra, hogy a részükre biztosított anyagi források elmaradnak a versenyszféra által kínált jövedelemtől, így szükségesnek tartom közülük kiemelni azon néhány kiemelkedő hozzáállást mutató közfoglalkoztatottat akik közvetlen hatással lehetnek a minőségi munkára, szolgáltatásnyújtásra, illetve a termelésre.

Ma már más szemmel nézek a közfoglalkoztatási munkaprogramokra, kiváltképp a közfoglalkoztatói tapasztalatomra hagyatkozva. Meggyőződésem, hogy a programokra fordított anyagi forrásokat az elsődleges munkaerőpiacra fordítással hatékonyabban lehetne fordítani, mely által a program költségeinek bértámogatással történő átalakításával bár kevesebb létszámmal, de jóval nagyobb teljesítménnyel, eredményesebb működésre lehetne számítani. Elkötelezett híve vagyok a munkavállalók ösztönzésének, de erre a jó légkör kialakításán felül különösebb anyagi források nem állnak rendelkezésre. A jutalmazás stabil megteremtésére büszke vagyok, de az csak az állandós dolgozók körében alkalmazható, illetve azok körében sem mutat kellő motivációt. A cél a bérezés racionális, versenyképes megteremtése a reális cél. Meg kell teremteni annak lehetőségét, hogy a minőségi munka végzésére alkalmas, az eredmények növelésében élenjáró közfoglalkoztatottak részére biztosítsuk a Szervezet foglalkoztatotti állományához való csatlakozás lehetőségét, a munkavállalói létszám növelésével főleg úgy, hogy vannak a rendszerben olyan közfoglalkoztatottak, akiknek az ezen programokban történő tovább

foglalkoztatására kizárólag a pandémia miatt van lehetőségünk, mivel egy kormányrendelet okán 10 évnél tovább nem lehet részt venni. Az első perctől a programokban részt vevő közfoglalkoztatottak a mezőgazdasági programokban tettek szert olyan tapasztalatra, melynek hasznosítását pótolni nagyon nehéz, sőt e programok keretében lehetetlen lenne. Eddig több esetben került sor arra, hogy a megüresedett álláshelyeket sikeresen töltöttük fel közfoglalkoztatottakkal. Ezen munkavállalókat minden esetben bértámogatással vettük át, mely jelentős bér megtakarítást eredményezett.

6. Köztisztaság – illegális hulladék

A Szervezet életében eddig is nagy energiákat mozgató meg az eldobott szemét összegyűjtése, az illegális szemétlerek felszámolása és a vandalizmussal okozott károk helyreállítása. A rendőrséggel, a közterület felügyelettel, a polgárőrséggel, a lakossággal, civil szervezetekkel és nem utolsósorban az iskolákkal hatékonyan együttműködve lehetne kizárólag valós eredményeket elérni. Sajnos ezen együttműködésen, a prevenció sikeres megszervezésében vannak teendőink. A szemléletváltás elengedhetetlen. Együttműködés keretében folyamatban van olyan transzparenszek tervezése, melyek a város frekvenciált helyein kerülnek majd kihelyezésre figyelemfelhívó illetve prevenciós célzattal. Hála Istennek egyre több civil kezdeményezéssel találkozhatunk, melyek rendkívül hasznosak, ugyanakkor sokkal elégedettebb lennék, ha ezen kezdeményezésekre egyáltalán nem lenne szükség. Az összegyűjtött növényi hulladékok felhasználására mihamarabb komposztálót kell létrehozni, melyet meg lehetne nyitni a lakosság számára is. A hulladékudvar kialakítása, népszerűsítése és hatékony működtetése fontos érdeke mindenkinek, sőt, a célfeladat ellátása mellett óriási segítség is az illegalitás felszámolásában.

7. Fejlesztés, alkalmassá tétel

A Szervezet átalakítása több síkon megtörtént, ugyanakkor további változtatások indokoltak. Meggyőződésem, hogy a vezetői létszám csökkentése elengedhetetlen, így a nyugdíjazások után csökkentett létszámban fogom a vezetői létszámot kialakítani, mely így is alkalmassá válik a jövőbeni elvárások teljesítésére. A személyi feltételeknek és elvárásoknak minden esetben követnie kell a megváltozott igényeket. A Szervezetben belül elsőrendű feladat a munkamegosztás rendszerének kidolgozása, biztosítása. A vezetés felépítésnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy a Szervezet irányítása során a rábízott feladatokat gyorsan, költséghatékonyan, jó minőségben elvégezze. Fontos feladat a visszacsatolás elvének betartása. A Szervezet életében az elmúlt ciklusban több történelmi jelentőségű fejlesztés, beszerzés valósult meg. Kiépítésre került egy élő korszerű kamerarendszer, kialakításra került egy modern távvezérlésű kapurendszer. Csupán e két fejlesztés megalapozza a portaszolgálat teljeskörű megreformálását. Terveim szerint 2022-ben megszűnhet a - már jelentős mértékben csökkentett - portaszolgálat hétfélig működtetése, mellyel szintén komoly anyagi forrásokat tudunk felszabadítani, a béreink

rendezésére fordítani. Megvalósult egy modern, energiahatékony nyílászáró konstrukció, mellyel lecseréltük a 40-50 éves nyílászárókat. Napelem rendszer kialakítására került sor. Beindításra került az évek óta nem funkcionáló aprítékos kazán, mellyel további megtakarításokat értünk el. Folyamatban van az informatikai-és távközlési hálózat korszerűsítése, mely elavult és nem biztosít biztonságos munkavégzést. A gépjárművek zömében GPS rendszer található, mely nem csupán munkafegyelmi jelentőséggel bír, hanem a rendszer által generált menetlevél alkalmassá vált a NAV elszámolás kivitelezésében. Több olyan eszközt vásároltunk vagy melyekre sikeresen pályázatunk, melyekkel hatékonyabb feladatellátást tudunk magunk számra biztosítani. Mind ezek mellett nem dőlhetünk hátra, így a műszaki fejlesztés a Szervezetnél továbbra is fennáll, amely a hatékony, biztonságos és minőségi munkavégzés alapfeltétele. Elhalaszthatatlan az asztalosműhely korszerűsítése, fejlesztése. Az elektromos hálózat, a por elszívás, a biztonságos és hatékony munkavégzéshez szükséges modern eszközök beszerzése nem csak megkönnyíteni a munkavégzést, hanem ezek nélkül a működtetés már rövidtávon problémát eredményezhet azok nem biztonságos állapotuk miatt. A gép és eszközfejlesztés a jövő megalapozója. A modern eszközök nem csak a létszám optimalizálásának, hanem a munkavégzés hatékony megvalósításának is a záloga. A fenntartónak hozzá kell járulni a fejlesztésekhez, illetve törekednünk kell az önerő termelő képességünk kiaknázására, mind ezek nélkül az eredmények szemmel látható megvalósítása nemezen képzelhető el. Fontos ismételten kiemelni, hogy a Szervezet kizárólag a szabad kapacitás terhére végezhet bevételt eredményező tevékenységet, ugyanakkor jelentős összegben van bevétel előirányozva számára a költségvetésben. Ez a fajta tevékenység kizárólagosan a városüzemeltetés terhére valósítható meg. A tapasztalataim szerint egyre nagyobb intenzitással lenne lehetőségünk bér munkák felvállalásában, ugyanakkor az ehhez szükséges munkavállalói létszám növelése nélkül ez kivitelezhetetlen. Meggyőződésem szerint a Szervezet költségvetését, ezáltal a fenntartó terheit is nagymértékben javítaná az önfenntartás közelítéséhez biztosított munkaerő. A csökkentett vezetői létszámmal egy következetes, kiszámítható, megfelelő szakmai eredményesség megvalósítást várom. A Szervezet munkavállalóinak a munkavégzéshez szükséges végzettséggel és szakmai tudással kell rendelkezniük, valamint nyitottnak, rugalmasnak és igényesnek kell lenniük a feladatok elvégzéséhez, lehetőséget biztosítva a fejlődésüknek. Törekednünk kell a bérszint beállítására a környék szakmai átlagára, mert csak így lehet megfelelő szakembergárdát kialakítani, megtartani. Törekedni kell továbbá a több szakmai végzettséggel rendelkező munkavállalók foglalkoztatására, valamint a meglévő állomány képzésére. A közfoglalkoztatást úgy kell megszervezni, hogy a lehető legnagyobb hatékonysággal tudja segíteni a Szervezet működését és feladatainak ellátását.

A pályázati anyagom a további szakmai fejlődésen, a vezető és beosztott közötti kommunikáción, a célok teljesülésének nyomon követésén, a kapacitások kihasználásán és eredményes növelésén, valamint az elégedettség mértékének folyamatos visszacsatolásán alapul. Az emberi kapcsolatokat úgy kívánom fejleszteni, hogy törekszem a jó munkahelyi légkör fenntartására, erősítve az egymás iránt érzett tiszteletet, megbecsülést. Nem tartom helyesnek a képmutatást, intrikát, elvárom az őszinteséget, és a bírálatot, hiszen ezekből egyaránt lehet tanulni,

fejlődni. A intézményvezető nem tud változtatni a finanszírozási rendszeren, azonban a szakmai sikerek, a környezet elégedettsége, az eredmények demonstrálása segít abban, hogy a fenntartó érezze, a Szervezetre, mint fontos intézményre, érdemes áldozni, az itt dolgozók megbecsülését erősíteni.

A változásmenedzsment a kor elvárásainak velejárója. A túlzott merevség, a megszokott formákhoz való ragaszkodás az innováció egyik legfőbb gátja. Amennyiben átütő programot kívánunk megvalósítani, akkor elengedhetetlen a Szervezet fejlesztése.

Úgy érzem, hogy a megkezdett munkát érdemes és szükséges folytatni, melyhez kérem a bizalmat, a támogatást, a letett eredményekhez mért arányos javadalmazást. A munkakör betöltésével összefüggő javadalmazási igényem, - figyelembe véve a hasonló felelősséggel bíró munkakörök bérezését - bruttó 700.000,-Ft.

Sárospatak, 2021. június 04.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first letter followed by a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Oklevél sorszáma: [REDACTED]
Intézményi azonosító szám: FI87515
MKKR szintje: 7. szint
EKKR szintje: 7. szint

OKLEVÉL

Ezen oklevél tanúsítja, hogy

Farkas Szabolcs

(született: [REDACTED])

Magyarország, [REDACTED]

a *Miskolci Egyetem*

Jogász osztatlan mesterképzési szakán

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett, mesterfokozatot és

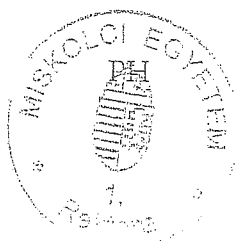
okleveles jogász

szakképzettséget szerzett. A képzés ideje *10* félév.

Oklevélnek minősítése: *Rite*

Az oklevél doktori címet (rövidítve: dr.jur.) tanúsít.

Miskolc, 2019. június 27.




.....
Rector

Certificate Number: [REDACTED]
Institution Identification Number: FI87515
HUQF Level: Level 7
EQF Level: Level 7

DEGREE CERTIFICATE

It is hereby certified that

Szabolcs Farkas

(born [REDACTED],

[REDACTED], Hungary)

having completed an approved master's degree programme

and fulfilled the academic requirements of

the *University of Miskolc*

was duly admitted to the degree of **Master of Arts**

in *Law* and has qualified as a(n)

Jurist.

The duration of the programme of study was **10** semesters.

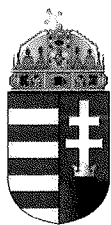
Grade of diploma: **Rite**

This certificate confers the right to use the title Doctor Juris (abbreviated to: dr.jur.).

Miskolc, 27 June 2019.



Rector



Sárospatak Város Polgármesterétől

3950 Sárospatak, Rákóczi út 32.
Tel.: 47/513-240 Fax: 47/311-404
E-mail: sarospatak@sarospatak.hu



IGAZOLÁS

Alulírott Aros János, Sárospatak Város Önkormányzatának polgármestere (3950 Sárospatak, Rákóczi út 32.), mint a munkáltató jogkör gyakorlója igazolom, hogy dr. Farkas Szabolcs (születési név: [REDACTED], születési hely, idő: [REDACTED], anyja neve: [REDACTED]) [REDACTED] szám alatti lakos a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői feladatát látja el 2018. június 18. napjától jelenleg is.

Jelen igazolást dr. Farkas Szabolcs kérelmére, vezetői gyakorlatának igazolása céljából állítottam ki, a Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői (magasabb vezetői) pályázatának (pályázati azonosítószám: SP/4447/2021.) benyújtásához.

Sárospatak, 2021. június 2.




Aros János

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

BELÜGYMINISZTERIUM



IGAZOLOM, HOGY

DR. FARKAS SZABOLCS

szül.: [REDACTED]

anyja szül. neve: [REDACTED]

magyar állampolgár

[REDACTED] alatti lakos

a büntügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ

NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT

NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVÉKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT

Budapest, 2021. június 01.



[Signature]

Dr. Korom Rita
főosztályvezető

Érvényes a kiállításától számított 90 napig. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az ellenkező bizonyításig mindenki köteles elfogadni. Jogserlemre hivatkozással az érintett személy közigazgatási pert indíthat a Fővárosi Törvényszéknel. A keresetlevelet a bizonyítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül a Belügyminisztérium Büntügyi Nyilvántartó Hatóságánál kell előterjeszteni vagy ajánlott küldeményként postára adni. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kizárólag a kérelmező által a hatósági erkölcsi bizonyítvány iránti kérelmére megjelölt és igazolni kívánt tények tanúsítására szolgál.

ADATVEDELMI ZÁRADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban átadott személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (büntügyi személyes) adatokat is tartalmaznak, ezért a felhasználó azokat jogszabályban kizárólag az adatigénylés alapján szolgáló eljárásban, a büntügyi nyilvántartási rendszerrel, az Európai Unió tagállamainak bíróságai által magyar állampolgárokkal szemben hozott ítéletek nyilvántartásáról, valamint a büntügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvényben meghatározott célból használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági előírások megsértése esetén (különös tekintettel a jogosulatlan és a céltól eltérő adatkezelésre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (fégvelmi) felelősség terheli.



HOZZÁJÁRULÓ NYILATKOZAT

személyes adatok kezeléséhez

Alulírott dr. Farkas Szabolcs (sz: [REDACTED]; an: [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED] szám alatti lakos), az információs önrendelkezési jogról és az információ
szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 5§ (1) bekezdés a) pontja alapján nyilatkozom, hogy a
benyújtott pályázati anyagommal kapcsolatban hozzájárulásomat adom személyes adataim
kezeléséhez a pályázati eljárásban résztvevők számára.

Kelt: Sárospatak, 2021. június 04.



dr. Farkas Szabolcs

NYILATKOZAT

Alulírott dr. Farkas Szabolcs [REDACTED] szám alatti lakos, A Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 46.§ (1) bekezdés alapján

hozzájárulok

hogy Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő- testülete és véleményező bizottságai a személyemet érintő- Sárospataki Kommunális Szervezet intézményvezetői állására benyújtott pályázatom elbírálásáról szóló-napirendi pontot nyílt ülésen tárgyalja.

Fenti nyilatkozatomat a nyilvános és a zárt ülés fogalmi meghatározásának ismeretében tettem meg.

Kelt, Sárospatak 2021. június 04.


.....

dr. Farkas Szabolcs