

MEGBÍZÁSI SZERZŐDÉS

mely létrejött egyrészről

VPE Vasúti Pályakapacitás-Elosztó Kft.

Székhelye: 1054 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 48.

adószám: 13239990-2-41

képviseli: Pákozdi István, ügyvezető igazgató

mint **Megbízó**

másrészről

FLOW CONSULTING KFT.

székhelye: 1146 Budapest, Zichy Géza u. 5.

Cg: 01-09-861492

adószám: 11929750-2-42

képviseli: Kalmár Péter ügyvezető igazgató

mint **Megbízott**

között az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:

1. Jelen megbízási szerződés alapján Megbízott köteles a Megbízó számára a jelen szerződés 2. pontjában meghatározott humán szolgáltatás nyújtására, a Megbízó pedig köteles Megbízott szerződésszerű teljesítése ellenértékéért a jelen szerződés 4. pontjában meghatározott megbízási díjat Megbízott részére megfizetni.
2. Megbízott az alábbi – humán szolgáltatás körébe tartozó – tevékenységek Megbízó részére történő elvégzésére vállal kötelezettséget jelen szerződés aláírásával, a jelen szerződés részeként csatolt 1. sz. mellékletben rögzített tevékenységek vonatkozásában

A humán szolgáltatás körébe tartozó tevékenységek:

- vezetői kompetencia felmérés,
- vezetői készség fejlesztés a kompetencia felmérés eredményeként,
- elkötelezettség emelő javaslatok – vezetői működést segítő fejlesztés, továbbképzés ill. a munkavállalói oldalra vonatkozó „csapatépítési” program kidolgozása.

A szolgáltatást teljesítettnek tekintik a Felek, amennyiben:

- átadásra kerül egy összefoglaló elemzés a Megbízó képviselője számára, melyben megtalálható az elkötelezettség emelő illetve szükséges szervezetfejlesztési feladatokról összeállított intézkedési terv és annak javasolt ütemezése, a szükséges lépcsők sorrendiségének megjelölésével („Összefoglaló értékelés és intézkedési terv”),

- átadásra kerül a vezetői kompetenciák alapján készített írásos összefoglaló anyag („Vezetői kompetenciák értékelése”)
- megtartásra kerül a vezetők képzése 2*2 napban, átadásra kerülnek a képzés handoutjai
- megtartásra kerül a teljes céges csapatépítő tréning 2 napban

3. A Megbízott a fent részletesen meghatározott tevékenységeket az alábbi véghatáridővel végzi el: **2012. május 11.**

Az egyes részfeladatok határidői:

- Szervezeti szintű diagnózis: 2011. december 19.
- Vezetői egyéni szintű diagnózis: 2012. február 17.
- Összefoglaló anyag és intézkedési terv elkészítése: 2012. március 16.
- Vezetőképző tréning első 2 nap: 2012. március 23.
- Vezetőképző tréning második 2 nap: 2012. május 11.
- Csapatépítő tréning: 2012. április 20.

A feladatok heti bontását a 2. számú (Ütemezés) melléklet tartalmazza. Az oszlopok a hetek kezdőnapjait jelölik.

Szerződő felek megállapodnak, hogy a jelen szerződés tárgyát képező feladatok szerződésszerű teljesítését Megbízó teljesítésigazolást kiállításával igazolja. A teljesítésigazolás aláírására jogosult személy Megbízó részéről a Megbízó ügyvezetője.

4. Megbízottat szerződésszerű teljesítésének ellenértékéért 5 790 000,- Ft + ÁFA azaz Ötmillió-hétszázkilencvenezer forint + ÁFA megbízási díj illeti meg az alábbiak szerint:

- Diagnózis:
 - o Szervezeti szintű: vezetői workshop 390 000,- Ft +Áfa
 - o Vezetői egyéni szintű: DC 4 vezető részére 1 100 000,- Ft +Áfa
360°-os felmérés 400 000,- Ft +Áfa
- Összefoglaló anyag és intézkedési terv elkészítés: 1 170 000,- Ft +Áfa
- Vezetői tréning, vezetőképzés első 2 nap 780 000,- Ft +Áfa
- Vezetői tréning, vezetőképzés második 2 nap 780 000,- Ft +Áfa
- Csapatépítés a teljes VPE Kft. részére 1 170 000,- Ft +Áfa

Megbízott számla kiállítására a jelen szerződés tárgyát képező szolgáltatások teljesítését követően, a Megbízó által kiállított teljesítés-igazolás alapján jogosult.

A Megbízott a megbízási díjat a hatályos számviteli és adó jogszabályoknak megfelelően köteles számlázni.

Megbízott köteles a számlához mellékelni a feladat teljesítésére vonatkozó, Megbízó által aláírt teljesítésigazolás eredeti példányát.

A fizetést Megbízó a Megbízott 10700196-02344502-51100005 sz. bankszámláján történő átutalással teljesíti, a Megbízott által kiállított számla ellenében, a számla kézhezvételét követő 15 naptári napon belül.

5. Fizetési késedelem esetén Felek a késedelmi kamat mértéke tekintetében a Ptk. szerinti kamatot tekintik irányadónak.
6. A Megbízott kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen szerződés alapján teljesített szolgáltatás során tudomására jutott információkat üzleti titokként kezeli, azokat Megbízó előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül harmadik személy részére sem közvetlenül, sem közvetett formában hozzáférhetővé nem teszi, nyilvánosságra nem hozza.

Megbízott felelősséget vállal azért, hogy fentieket a szerződés teljesítése során igénybe vett közreműködői és alkalmazottai is megtartják.

7. A Megbízó csak a Megbízott írásbeli felhatalmazásával jogosult a szolgáltatás keretében birtokába került ismeretanyag (így különösen a felmérés alapjául szolgáló kérdőívek, a kérdőívek tartalma, összeállításának módszere, megfogalmazása, rendszere, a kérdőívek módszertana /know-how) harmadik személyek részére akár közvetett, akár közvetlen módon történő átadására, kivéve vállalaton belüli felhasználás céljából.
8. Amennyiben Megbízott a 2. pontban meghatározott kötelezettségének a jelen szerződés 3. pontjában megjelölt határidőig – önhibájából - nem tesz eleget, a késedelem minden napjára a megbízási díj 1%-nak megfelelő késedelmi kötbért tartozik megfizetni Megbízó részére. Amennyiben a késedelmes teljesítés megbízó hibájából következik be, Megbízott nem tartozik kötbért fizetni.

9. Jelen szerződés tekintetében a feleket képviselő személyek:

Megbízó képviselője: Pákozdi István, ügyvezető igazgató

Megbízott képviselője: Kalmár Péter, ügyvezető igazgató

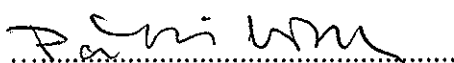
10. Jelen szerződést felek kizárólag írásban, közös megegyezéssel módosíthatják.
11. A szerződést a felek írásban, a Ptk. rendelkezéseinek megfelelően, közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik.
12. A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. ide vonatkozó rendelkezései az irányadók. Vitás esetekben a szerződő felek törekszenek a megegyezésre. Ha a jogvitát a közvetlen tárgyalások megkezdését követő 30 (harminc) napon belül nem sikerül

megegyezés útján lezárni, úgy annak eldöntése érdekében szerződő felek a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósághoz fordulnak.

13. Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben felek a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit tekintik irányadónak.

Felek jelen szerződést, mint ügyleti akaratukkal mindenben megegyezőt, cégjegyzési jogosultsággal rendelkező képviselőjük által jóváhagyólag aláírták.

Budapest, 2011. november 25.



Megbízó



Megbízott

VPE
Vasúti Pályakapacitás-elosztó Kft.
1054 Budapest, Bajcsy-Zs. út 48.
Adószám: 13239990-2-41
Cg.01-09-725271

**Humánpolitikai szakértői szolgáltatás program
a VPE Kft-nél 2011.**

1. Diagnózis

1.1. Szervezeti szintű diagnózis

a) A korábbi felmérés eredményeinek megismerése.

Cél: a HEWIT felmérés és az azt követő feldolgozó workshop eredményeinek megismerése és beépítése a fejlesztési folyamatba.

b) Vezetői workshop (1 nap)

Cél: az elkötelezettséget és magas teljesítményt biztosító ideális szervezeti működés, valamint ehhez viszonyítva a jelenlegi helyzet meghatározása a fejlesztési irányok definiálása érdekében

- a fejlesztési folyamattal kapcsolatos elvárások tisztázása, a kívánt célállapot meghatározása, az annak való elköteleződés
- a vezetők által érzékelt szervezeti, együttműködési problémák pontosítása
- az elvárt kompetenciák és a fejlesztési szükségletek definiálása,
- a vezetők elkötelezése a fejlesztési folyamat mellett.

Eredmény:

- humánpolitikai szakértői projekt elvárt eredményeiben való megállapodás
- a projektnek való elköteleződés
- intézkedési tervhez input
- csapatépítési/együttműködés-fejlesztési és egyéb tréning programok tematikájának, fókuszainak meghatározásához input
- egyéni kompetenciamérések előkészítése.

Időtartam: 1 nap

Résztevők: felső és középvezetők (5 fő), kulcsmunkatársak

1.2 Egyéni szintű diagnózis

a) Egyéni fejlesztő központ, egyéni DC

Igény: minden vezetőre egyéni kompetencialista és DC tartalom (feladatsor, megfigyelési szempontok, fejlesztési javaslat) kialakítása.

A jelölteket egy, külső tanácsadókból és belső vezetőkből/munkatársakból álló csoport különböző helyzetekben előre összeállított megfigyelési szempontrendszer alapján megfigyeli és értékeli.

Egy jelöltet négy helyzetben figyel meg, amelyek között egyéni és páros, illetve csoportos helyzetek egyaránt vannak.

A megfigyelés alatt a megfigyelők részletes jegyzőkönyvet vezetnek a tapasztaltakról (leíró jellegű). A helyzetek után a megfigyelési szempontrendszerrel összevetve saját jegyzeteikben értékelik a megfigyeltet (számszerű és szöveges értékelés).

Az értékelő konferencián az erősségek és fejlesztendők megfogalmazása a feladat.

Minden esetben a külső szakértő tartja a megfigyelt számára a visszajelzést személyesen négy szemközti interaktív beszélgetés formájában a DC-t követően.

Megbízónak írásos szakvélemény készül a résztvevők erősségeiről és fejlesztendő területeiről. Képzési / fejlesztési javaslat és módszer kialakítása, és átadása Megbízó részére. A szakvélemény a 360°-os felmérés eredményeivel együtt készül el.

b) 360°-os felmérés

A ViewSuite 360 rendszer ManagerView360 termékcsaládjának segítségével kerül megvalósításra.

A kérdőívek kitöltése során az értékelő személyek névtelenségét biztosítja a Megbízott.

A kérdőív 4 fő csoportban, 20 különböző kompetencia mentén történő elemzésre képes. A teszt kitöltési ideje kb. 20-30 perc.

A kérdőív kitöltésébe a VPE munkavállalóinak teljes köre bevonásra kerül.

Az értékelt személyek: középvezetők (4 fő).

A Managerview360 Kompetencia Modell:

- Kommunikációs készségek
 - o Odafigyelés
 - o Kétirányú visszajelzés
 - o Írásbeli kommunikáció
 - o Szóbeli kommunikáció
 - o Szóbeli prezentációs készség
 - o Jövőkép / Célmeghatározás
- Feladatkezelési készségek
 - o Tervezés / Szervezés
 - o Delegálás

- Adminisztratív ellenőrzés
- Teljesítményértékelés
- Teljesítménymenedzsment
- Elismerés / Jutalmazás
- Társas készségek
 - Csoportfejlesztés
 - Társas érzékenység
 - Konfliktuskezelés
 - Coaching
 - Vezetés / befolyásolás
 - Beosztottak bevonása
- Problémamegoldási készségek
 - Probléma elemzés
 - Döntéshozatal

Az elkészült riport tartalma:

- grafikus összehasonlítás
- leggyakrabban és legritkábban megfigyelt viselkedések
- részletes elemzés
- átlagos eredmények kategóriánkénti összegzése a felmérésben résztvevők csoportjai szerint
- fejlesztési akcióterv

2. Intézkedési terv összeállítása

Táblázatos formában, áttekinthetően tartalmazza az intézkedést (akciót), a felelőst, a résztvevőket, a javasolt határidőt stb.

Az intézkedések, akciók szükségességét és elégségességét egy cél-akció mátrix elkészítésével ellenőrzi Megbízott. Az akciókat egy sürgősség – fontosság mátrixba rendezve az objektív időzítésre is javaslat készül.

4. Vezetőképzés

Csoportos vezetői módszertani képzés, 2x2 nap vezetőképző tréningprogram keretén belül.

Célja: a VPE értékrendjével és vezetési kultúrájával összhangban, a résztvevők gyakorlati tapasztalatait is szintetizálva áttekintést és tapasztalatot adjanak a hatékony és hiteles vezetés alapjairól, feltételeiről, módszereiről, valamint az ezek sikeres alkalmazásához szükséges eszközökről.

Várható eredmények, hogy a tréning segítségével a résztvevők képessé válnak:

- egységes szemléletben értelmezni a vezetői munka kihívásait és felelősségét a célok megfogalmazásában és elérésében,

- a feladatok eredményes kivitelezése érdekében hatékonyabban tervezni, menedzselni, értékelni és fejleszteni az egyéni és csapatteljesítményeket,
- megteremteni és fenntartani a munkatársak teljesítménymotivációját,
- tudatosan és hatékonyan megoldani a munkájuk során felmerülő együttműködési, emberi és teljesítmény problémákat, erősíteni a csoportkohéziót,
- érzékelni és értékelni személyük és személyes felkészültségük szerepét a VPE előtt álló feladatok sikeres ellátásában,
- tudatosítani vezetési stílusuk jelentőségét munkatársaik és csapatuk menedzselésében, a velük való kapcsolatban,
- munkatársaikkal a hétköznapiakban is eredményesen együttműködni.

Tematika:

- vezetés alapjai
 - o mit jelent számomra a vezetés / vezetőnek lenni?
 - o egy menedzsment modell – a vezető feladatai
- vezetési stílusok és hatásaik
- feladatmenedzsment – tervezés, nyomonkövetés és számonkérés
- people management
 - o folyamatos kétirányú visszajelzés
 - o motiváció
 - o delegálás
 - o munkatársak támogatása, fejlesztése, coaching
- teljesítménymenedzsment: hogyan hozzuk ki a legmagasabb teljesítményt munkatársainkból, teljesítményproblémák kezelése
- vezetői kommunikáció és konfliktuskezelés
 - o kétirányú vezetői kommunikáció
 - o konfliktuskezelés
 - o asszertív kommunikációs eszközök a vezetésben
- csapatépítés és –fejlesztés
- vezetői időgazdálkodás
- HR eszközök alkalmazása

5. Csapatépítés, együttműködés fejlesztés

Nagycsoportos együttműködési készségfejlesztő képzés a teljes szervezet részvételével.

Célja, hogy a jellemzően egymástól függetlenül dolgozó csapattagok jobban megismerjék egymást a mindennapitól eltérő környezetben, inputokat kapjanak arról, hogy hogyan tudják együtt megoldani a mindennapi munka során felmerülő problémákat, és megélik azt, hogy számíthatnak egymás támogatására a nehezebb helyzetekben is. A csapatépítő program végleges fókuszát a diagnózis és a vezetőkkel való előkészítés eredménye határozza meg.

Várható eredmény, hogy a program segítségével a résztvevők képessé válnak:

- még inkább egységes (közös jövőképpel és szereppel bíró) csapatként látni magukat,

- az informális kapcsolatok megerősödésével szakmai és emberi támogatást kérni és adni egymásnak,
- eredményesebben együttműködni,
- hatékonyabban, tudatosabban és stressz-mentesebben kezelni a problémákat és a változásokat.

Lehetséges tematika:

- egymás tulajdonságainak, tapasztalatainak megismerésére
- hasonlóságok feltérképezése csapaton belül, és páros-kiscsoportos beszélgetések személyes és szakmai témák mentén
- visszatekintés az osztályok eddigi történelmére, sikereire
- csapatidentitás – szervezetileg vegyes kiscsoportok megkeresik, mi a közös bennük, miért jó a VPE-nél dolgozni, mi jellemző a szervezet működésére
- az első számú vezető jövőbeli elképzelései, elvárásai
- outdoor gyakorlat a csapat extrém körülmények közötti együttműködésére, a „Számíthatunk egymásra”-érzés megélésére
- az egyes egységek mindennapi munkájának bemutatása egymásnak kreatív formában
- játékos jövőkép a szervezetről, a kiscsapatok szerepének meghatározása a szervezetben
- „leltár” – a szervezet erősségeinek és fejlesztendő területeinek beazonosítása a jövőkép fényében
- kérések, felajánlások egymástól egymásnak a sikerebb működés érdekében
- záró csapatépítő gyakorlat az közös siker megélésére és az együttműködés közbeni problémák megoldására, a csapat egységének megélésére.

A csapatépítés végleges tematikája az intézkedési terv készítésével egyidőben kerül véglegesítésre.

Feladat		2011.11.21	2011.11.28	2011.12.05	2011.12.12	2011.12.19	2011.12.26	2012.01.02	2012.01.09	2012.01.16	2012.01.23	2012.01.30	2012.02.06	2012.02.13	2012.02.20	2012.02.27	2012.03.05	2012.03.12	2012.03.19	2012.03.26	2012.04.02	2012.04.09	2012.04.16	2012.04.23	2012.04.30	2012.05.07
I. fázis																										
Projektindítás																										
Diagnózis			12.2																							
Szervezeti szintű																										
Korábbi felmérés eredményeinek megismerése																										
Vezetői workshop																										
Munkatársi fókuszcsoport																										
Egyéni szintű																										
Egyéni fejlesztő központ (DC)																										
Előkészítés																										
DC																										
360° felmérés																										
Egyéni szintű diagnózis eredményeinek visszajelzése																										
Intézkedési terv összeállítása																										
Írásos összegzés és terv összeállítása																										
Vezetői prezentáció, egyeztetés																										
Az anyag véglegesítése																										
Munkatársi tákékoztató																										
II. fázis - Intézkedési terv megvalósítása																										
Vezetőképző tréning																										
Csapatépítés, együttműködés fejlesztés																										
Szerződés végfeljesítése																										
																										5.11.