

## **Javadalmazási szabályzat**

a KISÉR-SZOLG Városüzemeltetési Szolgáltató Nonprofit Kft

vezető tisztségviselője, felügyelőbizottsági tagjai, vezető állású munkavállalói javadalmazása módjáról, mértékéről

amely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékos működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében foglaltak figyelembevételével az alábbiak szerint:

### **I. Fejezet**

#### **A szabályzat célja és hatálya**

1. A szabályzat célja:

A szabályzat célja, hogy elősegítse a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében meghatározott társaság vezető tisztségviselőinek, felügyelőbizottsági tagjainak, és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazását, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveit, annak rendszerét.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a.) a Társaság első számú vezetőjére: ügyvezetőjére (a továbbiakban: ügyvezető),
- b.) a Társaság felügyelőbizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
- c.) a Társaság vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a.) az ügyvezető, a tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók javadalmazásának elveire
- b.) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c.) a vezetők prémiumfizetési feltételeire,
- d.) a vezetők költségtérítésének szabályozására,
- e.) a versenytilalmi megállapodásokra.

### **II. Fejezet**

#### **Általános szabályok**

1. A Társaságnál az alapvető munkáltatói jogokat az ügyvezető esetében (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is -, kártérítési eljárás indítása) az Alapító gyakorolja. Jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is; kártérítési eljárás indítása) a – felügyelő bizottság javaslatát figyelembe véve – a Társaság ügyvezetője gyakorolja.

2. A Társasággal munkaviszonyban álló ügyvezető havi személyi alapbére vagy havi megbízási díjának összege, valamint a Gt. 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti ügyvezetőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb garantált bérminimum ötsszörösét.

3. A felügyelő bizottság elnöke illetve a felügyelőbizottság tagjai - a megbízással összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.

4. A köztulajdonban álló gazdasági társaság ügyvezetőjének továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízással megszünetése esetére juttatás nem biztosítható.

5. Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízással, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

### **III. Fejezet**

#### **Az ügyvezetőre és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok**

##### **1. Az ügyvezető javadalmazása**

###### **1.1 Az ügyvezető személyi alapbére vagy megbízási díja**

A Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya és a város életében betöltött jelentősége alapján az ügyvezető személyi alapbére vagy megbízási díja évente legfeljebb a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztés mértékének megfelelő százalékos mértékkel emelhető.

Új ügyvezető kinevezése esetén az ügyvezető személyi alapbérének vagy megbízási díjának megállapítása a társaságnál kialakult javadalmazási kategória irányadó mértékének figyelembevételével történik.

Rendkívül indokolt esetben (pl. kiemelten fontos nemzetgazdasági tevékenység végzése, a társaság speciális helyzete), egyedi mérlegelés alapján a társaságra irányadó besorolási kategória szélső értékétől el lehet térni.

###### **1.2. Az ügyvezető prémiuma**

1.2.1. Az ügyvezető esetében a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémiumjavadalmazási forma érvényesíthető.

1.2.2. A prémiumfeladatok és feltételek meghatározására a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül, legkésőbb a tárgyév június 30-ig kerülhet sor, a felügyelőbizottság véleményének kikérését követően, a legfőbb szerv döntése alapján.

A kifizetés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét, a prémiumelőleg kifizetésének feltételeit, és a prémiumelőleg, illetőleg a prémium fizetésének feltételül szabott feltételek mikénti teljesülése értékelésének időpontját, a prémium fizetésének feltételül szabott feltételek mikénti teljesülése értékelésének időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet vagy személyt, a prémium csökkentésének és kifizetése kizárásának szempontrendszerét. A prémium meghatározásáról

szóló döntésben jelen pont szabályain túlmutató – de azoknak nem ellentmondó további részletszabályok is rögzítésre kerülhetnek.

A prémiumkitűzés az Alapító lehetősége, nem kötelezettsége. Amennyiben Alapító a prémiumkitűzés lehetőségével nem él, úgy a Társaság ügyvezetőjének és munkavállalóinak nem keletkezik jogosultsága prémiumra.

1.2.3. A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a vezető éves személyi alapbérének vagy megbízási díjának 50 százalékát.

1.2.4. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró éves beszámoló elfogadásakor, illetve kivételesen indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül történik. A prémiumfeladatok értékelésénél részteljesítést (az ügyvezető munkaviszonyának év közben történő megszűnése kivételével) nem lehet figyelembe venni.

1.2.5. Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

- a.) a tárgyévre vonatkozóan az állammal szembeni fizetési kötelezettségek nem teljesítése esetén,
- b.) ha a vezető munkaviszonya/megbízási jogviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg.
- c.) ha a társaságnak a tárgyév végén lejárt köztartozása van.

Nem fizethető prémium akkor sem, ha az ügyvezető nem készíti el a prémiumfeladatok önértékelését.

1.2.6. A prémium összegét az alábbi esetekben és mértékben csökkenteni kell:

- a.) Az Alapító felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a prémium összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
- b.) A prémiumkitűzésben meghatározott, a Társaság pénzügyi-gazdasági helyzetét jellemző jelentős mutató (pl. eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató stb.), illetve annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összegét 10%-kal csökkenteni kell.

1.2.7. Az ügyvezető munkaviszonyának „megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el és fizethető ki. Amennyiben a jogviszony megszűnésére a tárgyévi prémiumfeladatok kitűzése előtt kerül sor -, úgy – a vezető munkájának értékelése alapján – a tárgyévet megelőző évben kitűzött prémium mértékével megegyező időarányos külön juttatás fizethető ki.

1.3. Az ügyvezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása

1.3.1. Az ügyvezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

A munkáltatói jogok gyakorlása az Alapító hatáskörébe tartozik.

1.3.2. A munkaszerződés alapján az ügyvezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

- a) Az ügyvezetőt a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a mindenkor hatályos Mt. rendelkezései szerinti mértékű juttatás illeti meg.
- b) A határozott időtartamú munkaviszony esetén az ügyvezetőt az Mt általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

- c) A határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke – a munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén – legfeljebb 3 hónap lehet.

## 2. Tisztségviselők javadalmazása

2.1. A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani,

- a) a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez,
- b) ne okozzon indokolatlanul nagy anyagi megterhelést a Társaság számára,
- c) arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint
- d) megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

2.2. A tisztségviselők díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) az Alapító külön határozatban állapítja meg.

2.3. A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok díjazása – tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét – felére csökken.

A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatt megszűnésével – díjazás nem fizethető.

## 3. Vezető állású munkavállalók javadalmazása

A társaság szervezeti felépítésének és munkarendjének kialakítása, így annak a meghatározása, hogy melyik munkavállaló minősül az Mt. 208. § szerint vezető állású vagy vezetőnek minősülő munkavállalónak, az ügyvezető hatáskörébe tartozik, amely jogát Alapító előzetes egyetértésének beszerzése mellett gyakorolhatja. A jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a meghatározott munkáltatói jogokat az ügyvezető gyakorolja.

Az ügyvezető köteles a vezetőnek minősülő munkavállalók esetében a jelen szabályzat előírásait alkalmazni.

## III. Fejezet

### Az Mt. 228. §-a alapján kötendő versenytilalmi megállapodások

3.1. A felek megállapodása alapján (versenytilalmi megállapodás) a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

E kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphár egyharmada.

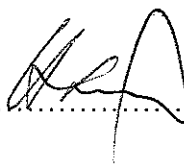
3.2. Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

#### **IV. Fejezet** **Záró rendelkezések**

A Szabályzat 2014.junius 26.napjától visszamenőlegesen lép hatályba.

Jászkisér, 2014október 10. nap

Alapító képviselőtében:

  
.....

