

VÁROSI SZOLGÁLTATÓ ZRT.

**VEZETŐI JAVADALMAZÁSI
SZABÁLYZATA**

- 1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5.§ (3) bekezdése alapján a legfőbb szerv köteles szabályzatot alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társaság Vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 188.§ (1) bekezdése vagy 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
- 2) A szabályzat biztosítja a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé teszi és segíti a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben is, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.
- 3) A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

I. fejezet

Személyi és tárgyi hatály

Személyi hatály

- 1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Zrt.
 - a. a vezérigazgatójára (továbbiakban: Vezető) és
 - b. más vezető állású munkavállalóra [Mt.188.§(1) bek., Mt. 188/A § (1) bek.] (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló)
 - c. felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.
- 2) Külön rendelkezés hiányában a Vezető által kinevezett helyettes a szabályzat hatálya alá tartozó Vezető állású munkavállalónak minősül [Mt. 188.§(1) bek.]. A társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- 3) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra, továbbá a javadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménykövetelmények kimunkálására terjed ki.
 1. A jövedelemnél kiterjed
 - a. Vezetők javadalmazására;
 - b. a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjára;
 - c. a Vezető állású munkavállalói munkabérre, ezen belül a személyi alapbérre, teljesítményhez kötött juttatásra és jutalomra;
 2. A juttatások körében a szabályzat kiterjed
 - a. az egyéb juttatásokra.

3. A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjára, mértékére és elveire, annak rendszerére, ezen belül különösen
 - (a) végkielégítés mértékére,
 - (b) felmondás esetén járó juttatásokra.

II. fejezet

Hatásköri szabályok

- 1) A szabályzat elfogadása a Kt. 5. (3) bekezdésével összhangban – a társaság legfőbb szerve (Alapító) hatáskörébe tartozik, a Vezető és a felügyelőbizottság javaslattételi, illetve véleményező tevékenysége mellett.
- 2) A Vezető díjazását, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját Alapító határozza meg.
- 3) A társaság Vezető állású munkavállalói [Mt. 188.§(1) bek., Mt. 188/A § (1) bek.] tekintetében a Vezető minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának.
- 4) Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

III. fejezet

A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

- 1) A szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen nem befolyásolhatják károsan a társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.
- 2) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez.
- 3) A javadalmazási módok és formák kialakításában, bevezetésében és változtatásában érvényesíteni kell a fokozatosság elvét.
- 4) A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:
 - az azonos elbírálás,
 - az átláthatóság,
 - a társaságon belüli arányosság,
 - a felelősséggel való arányosság,
 - a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
 - a hatékonysággal való arányosság,
 - a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság
 - a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság,

- a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
 - a minimálbérhez viszonyított arányosság,
 - az inflációval való arányosság,
 - pályázatokon való részvétel, az elnyert pályázatokon szerzett pénzeszközök,
 - a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártasság, tapasztalat.
- 5) A Vezető a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 22.§ (2) bekezdés b) pontja alapján a Ptk. megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint ill. az Mt. 188.§ (1) bekezdése vagy 188/A. § (1) bekezdése szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- 6) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok közül a zártkörűen működő részvénytársaságnál igazgatóság választására – ha törvény eltérően nem rendelkezik – csak abban az esetben kerül sor, ha ezt a társaság jelentősége, mérete, működésének jellege indokolja. Ha a zártkörűen működő részvénytársaságnál igazgatóság nem működik, az igazgatóság jogait – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a Gt. 247. §-a szerint a vezérigazgató gyakorolja. [Kt. 3. § (1) és (2) bek.]
- 7) A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. [Kt. 6. § (1) bek.]
- 8) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Vezető tisztségviselői megbízási, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [Kt. 6§ (4) bek.]
- 9) A köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló Vezető, továbbá a Vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a Vezető és az Mt. 188. § (1) bekezdése hatálya alá eső vezető állású munkavállaló esetében a gazdasági társaság legfőbb szerve, az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső vezető állású munkavállaló esetében pedig a munkáltatói jogokat gyakorló határozhat meg, amelyről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. 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 [Kt. 5. § (2) bek.].
- 10) A társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről az Alapítónak– az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

IV. fejezet

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra lehetnek jogosultak – a legfőbb szerv ezzel ellentétes döntésének hiányában -, amelynek összegét évente, legkésőbb a költségvetés elfogadását követő ülésén az alapító határozza meg. Alapító rendelkezhet úgy is, hogy nem állapít meg díjazást.
- 2) A testület elnöke számára – többletfeladataikra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- 3) A Kt.6. § (2) bekezdése alapján a gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének 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 gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- 4) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6.§ (3) bek.]
- 5) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [Kt. 6§ (4) bek.]
- 6) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be Vezető tisztségviselői megbízatást, ill. felügyelőbizottsági tisztséget, úgy azt köteles bejelenteni Alapítónak. Javadalmazás a betöltött tisztségek után választása szerint illeti meg.

V. fejezet

A Vezetők és Vezető állású munkavállalók javadalmazása

- 1) A Vezető munkabérét munkaviszonyának létesítése alkalmával Alapító határozza meg.
- 2) A gazdasági társaság Vezetői munkajogi jogviszonyon alapuló bérezésének arányban kell állnia különösen: a Vezető munkavégzésével, a felelőssége mértékével, a gazdasági társaság előző éves gazdasági eredményével, a rábízott vagyon nagyságával és a gazdálkodó szervezet által foglalkoztatottak létszámával.
- 3) A Vezető állású munkavállaló személyi alapbérét a Vezető állapítja meg, melyről a Felügyelő Bizottság véleményét ki kell kérni. Ennek során a munkáltatói jogkör gyakorlója az éves inflációra is figyelemmel a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékét veszi figyelembe, amely elvtől esetileg, illetve a társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet. A személyi alapbér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

VI. fejezet

Teljesítményhez kötött juttatások (prémium)

- 1) A Vezető teljesítményhez kötött juttatását (továbbiakban: juttatás) a munkaszerződésben kell rögzíteni. A Vezető állású munkavállaló juttatását a munkáltató jogok gyakorlója a teljesítménykövetelmény alapján határozza meg.
- 2) A teljesítménykövetelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni a Kt. 5. § (2) bekezdése értelmében.
- 3) A juttatás fizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén kerülhet sor, feltéve, hogy a gazdasági társaságnak az üzleti év végén nincs lejárt köztartozása és az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés nem haladta meg az üzleti tervben meghatározott mértéket.
- 4) A juttatás éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető szerződés szerinti éves javadalmazásának az 50 %-át.
- 5) Jogszabály vagy Alapító által előírt adatszolgáltatási, közzétételi kötelezettség elmulasztása, vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
- 6) A juttatás terhére előleg fizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege – visszafizetés hiányában – munkabérből történő levonás útján érvényesíthető, illetőleg a díjazásból visszatartható, levonható.
- 7) A Vezető és Vezető állású munkavállaló által munkaviszony évközben történő megszüntetése esetén a juttatás időarányos része jár. Ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonya a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg, nem jár juttatás és a kapott juttatás összegét vissza kell fizetnie.

Jutalom

- 1) Ha a lakosság színvonalas ellátása területén a korábbi időszakhoz képest fejlődés tapasztalható, kiemelkedő munkateljesítménnyel alátámasztható esetben a Vezető állású munkavállaló a vezérigazgató döntésétől függően jutalomban részesülhet. A döntésről a Felügyelő Bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. A döntés alapja a minőség és a hatékonyság.
- 2) A jutalmazásra vonatkozó általános szabályokat a Felügyelőbizottság által véleményezett és az Alapító által jóváhagyott Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

- 3) Jutalom csak abban az esetben adható, ha az üzleti tervben elfogadott költségek nagyságrendjét nem érinti és a keletkezett nyereség erre fedezetet nyújt.

VII. fejezet Végkielégítés

A Vezetőt és a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya – alkalmatlanság kivételével – a munkáltató rendes felmondása (határozatlan idejű munkaviszony esetén) vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Nem jár végkielégítés a Vezető állású munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül és akkor sem, ha munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntetik meg. A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.

Felmondási idő

A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg. A felmondási idő harminc nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg. [Kt. 7.§ (2) bek.]

VIII. fejezet

A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések

A szabályzat az Alapító általi elfogadását követő napon hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követő időszakban megkötött szerződések esetében kell alkalmazni.

Szentendre, 2011. szeptember ...

Somogyi Zsolt

vezérigazgató

Záradék:

A szabályzatot a Társaság Alapítója a 379/2011. (IX. 8.) Kt. sz. számú határozatával elfogadta. Alapító felkéri a vezérigazgatót, hogy azt 30 napon belül a cégiratok közé helyezze letétbe, valamint annak alkalmazásáról az éves beszámolóval egyidejűleg tájékoztassa a felügyelőbizottságot és az Alapítót.