

.....  
**KFT.**

**VEZETŐI JAVADALMAZÁSI  
SZABÁLYZATA**

## **Bevezető**

- 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. az ügyvezetőjére [Gt. 22. § (2) bekezdés b)], (továbbiakban: Vezető) és
  - b. más vezető állású munkavállalóira [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 (taggyűlés) hatáskörébe tartozik, a Vezető és a felügyelőbizottság javaslattételi, illetve véleményező tevékenysége mellett.
- 2) A Vezető díjazását, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját a taggyűlés 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) 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.]
- 7) 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.].
- 8) A társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a taggyűlésnek – 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 a taggyűlés határozza meg. A taggyűlés 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 a taggyűlésnek. 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 a taggyűlés 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 a 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 a taggyűlés 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 az ügyvezető 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 a taggyűlés 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 nyugdíjasként 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 a taggyűlés általi elfogadását követő napon hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követő időszakban megkötött szerződések esetében kell alkalmazni.

**Szentendre, 2011. szeptember 8.**

.....  
\_\_\_\_\_  
**ügyvezető**

#### **Záradék:**

A szabályzatot a Társaság taggyűlése a 381/2011. (IX. 8.) Kt. sz. számú határozata alapján elfogadta. A taggyűlés felkéri az ügyvezetőt, hogy azt 30 napon belül a cégiratok közé helyezze letétbe, valamint annak alkalmazásáról az éves beszámolóval egyidejűleg tájékoztassa a felügyelőbizottságot és a taggyűlést.