

## Javadalmazási Szabályzat

a .....(társaság)

vezető tisztségviselője, felügyelő bizottsági tagjai javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése  
esetére biztosított juttatások módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről  
(módosításokkal egységes szerkezetben)<sup>1</sup>

Alulírott, Szentendre Város Önkormányzat (székhelye: 2000 Szentendre, Városház tér 3. képviseli: Fülöp Zsolt polgármester), mint a .....gazdasági társaság alapítója (továbbiakban: Alapító) – a Szentendre Város Önkormányzat Képviselő-testülete 176/2015. (VI.18.) Kt. számú határozatával megalkotott, a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. és a 75/2018. (IV.19.) Kt. számú határozatával módosított szabályzatot az alábbiak szerint módosítja:

### Preambulum

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény alapján a ..... – a továbbiakban: Társaság – vezető tisztségviselőjének, felügyelő bizottsági tagjainak, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezései szerinti vezető állású munkavállalóinak javadalmazása, továbbá a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről a Társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni.

A javadalmazási szabályzat (továbbiakban: Szabályzat) alapidokumentumai:<sup>2</sup>

- az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (továbbiakban: Áht.)
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.)
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.)
- a társaság létesítő okirata és annak módosításai
- a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény
- vonatkozó munka és megbízási szerződések, a társaság legfőbb szervének határozatai

### I. A szabályzat hatálya

1. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság:

- a) Ptk. szerinti vezető tisztségviselőjére (továbbiakban: vezető tisztségviselő)
- b) a vezető tisztségviselő Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti szervezetszerű helyettesére,
- c) és az Mt. 208. § (2) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalóira (a továbbiakban: b) és c) pont együtt: vezető állású munkavállaló)<sup>3</sup>,
- b) felügyelő bizottságának tagjaira és elnökére.

2. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az 1. pontban meghatározott személyek:

- 2.1. munkaviszony vagy egyéb jogviszony keretében a társaság részére végzett munkák, feladatok ellenértékéül szolgáló díjak meghatározására és a javadalmazási elvek szabályozására,

---

<sup>1</sup> Módosítva a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat alapján

<sup>2</sup> Módosítva a 75/2018.(IV.19.) Kt. sz. határozat alapján

<sup>3</sup> Módosítva a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat alapján

- 2.2. munka, illetve megbízási jogviszonya megszüntetése esetén járó juttatásokra
- 2.3. prémium fizetési feltételekre
- 2.4. egyéb juttatás, költség szabályozására, meghatározására.
- 2.5. az Mt. 228. § alapján – de figyelemmel a 207. § (3) bekezdésében foglaltakra – kötött ún. versenytildalmi megállapodásokra.

## **II. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállalók javadalmazása**

### 1. A vezető tisztségviselő személyi alapbére

- 1.1. A Ptk. 3:109. § (4) bekezdése alapján az egyszemélyes társaságnál a legfőbb szerv hatáskörét az alapító vagy az egyedüli tag gyakorolja. Ennek megfelelően a vezető tisztségviselő jogviszonyának létesítésekor a Társaság alapítója (egyedüli tagja) – vagyis Szentendre Város Önkormányzat Képviselő-testülete – dönt arról, hogy a vezető a feladatát munkaviszonyban vagy megbízási jogviszony keretében látja el.
- 1.2. Ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el feladatát, úgy részére alapbér, továbbá egyéb bér jellegű juttatás (pl: cafeteria) fizetendő, amelyre az Mt. szabályait kell megfelelően alkalmazni.  
Ha a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban látja el feladatát, akkor részére megbízási díj jár.
- 1.3. A vezető tisztségviselő alapbére, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – havi díjazása legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.

### 2. A vezető tisztségviselő és vezető állású munkavállaló<sup>4</sup> éves prémiuma<sup>5</sup>

- 2.1. A vezető tisztségviselőt és a vezető állású munkavállalót<sup>6</sup> prémium csak az Alapító döntése (határozata) alapján illeti meg.
- 2.2. Prémium célként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, konkrét, mérhető, objektíven meghatározható teljesítményt takar. Prémium célokat az Alapító bármikor meghatározhat.
- 2.3. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő célokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját.
- 2.4. Az elháríthatatlan külső események (vis major), jogszabály-változások és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára, részteljesítés elfogadására sor kerülhet az Alapító határozata alapján.
- 2.5. A prémium célok értékelésére és az alapján az elszámolásra az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor kerül sor.
- 2.6. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló<sup>7</sup> munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszüntetése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

---

<sup>4</sup> Kiegészítette a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat

<sup>5</sup> Módosítva a 75/2018.(IV.19.) Kt. sz. határozat alapján

<sup>6</sup> Kiegészítette a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat

<sup>7</sup> Kiegészítette a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat

### 3. A vezető tisztségviselőre és a vezető állású munkavállalóra<sup>8</sup> vonatkozó egyéb szabályok<sup>9</sup>

- 3.1. A Társaság vezető tisztségviselője felett a munkáltatói/megbízói jogokat (munka, illetve megbízási jogviszony létesítése, megszüntetése, módosítása, munkabér és megbízási díj megállapítása) a Társaság alapítója gyakorolja.
- 3.2. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló<sup>10</sup> a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra. Az egyéb közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás formáit (cafetéria, gépkocsi használat, költségtérítés stb.) a munkaszerződés vagy a megbízási szerződés, jogszabály, illetve a Társaság egyéb szabályzatai rögzítik.

### 4. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló jogviszonyának megszűnése esetére vonatkozó szabályok<sup>11</sup>

- 4.1. A munkaszerződés alapján a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló részére a munkaviszony megszűnése esetén járó juttatásokra az Mt. általános szabályai az irányadók.
- 4.2. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló végkielégítése tekintetében a hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy nem jogosult végkielégítésre, sem prémiumra, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel, vagy munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával összefügg.
- 4.3. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. általános szabályai az irányadók.

### **III. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak díjazása**

1. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi terhet a Társaság számára, továbbá megfelelő arányban álljon a tisztséget betöltő személy által elvégzett munkával, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, a Társaság bevételeivel, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségével. Felügyelő bizottsági tagságot a Társaságnál munkaviszonyban nem lehet ellátni.
2. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak díjazását az Alapító állapítja meg a 3. pontban foglaltak figyelembevételével.
3. A felügyelő bizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjainak havi díjazása pedig a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.
4. A felügyelő bizottság elnöke és tagjai a fentebb meghatározott díjazáson felül, a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosultak.
5. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak jogviszonya megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

---

<sup>8</sup> Kiegészítette a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat

<sup>9</sup> Módosítva a 75/2018.(IV.19.) Kt. sz. határozat alapján

<sup>10</sup> Kiegészítette a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat

<sup>11</sup> Kiegészítette a 67/2023. (III.22.) Kt. sz. határozat

#### IV. Vegyes rendelkezések

1. Amennyiben a vezető tisztségviselő más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetőleg amennyiben a felügyelő bizottság tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után javadalmazásban részesül, úgy a Társasággal fennálló ilyen jogviszonyuk után – a megbízatás, illetőleg a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül – javadalmazásra nem jogosultak.
2. Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezetői tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.
3. Amennyiben a Társaság vezető tisztségviselője és felügyelő bizottsági tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelő bizottsági tagság után javadalmazásban részesül, köteles erről nyilatkozatot tenni az Alapító részére.<sup>12</sup>
4. A vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tagok e nyilatkozataikat megválasztásuk előtt, az abban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül kötelesek megtenni.
5. Az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. Az Alapító jogosult meghatározni azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.
6. Az Alapító által a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott határozat szükséges a megállapodás megkötéséhez.
7. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.
8. A fentiekben felsorolt bármilyen javadalmazás kizárólag a Társaság költségeinek terhére történhet.
9. Jelen szabályzat annak elfogadása napján lép hatályba és rendelkezései kötelezően alkalmazandók.
10. A jelen szabályzatnak a végkielégítésre, a felmondási időre és a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó részeit a jelen szabályzat hatályba lépését követően létrejött szerződésekre, illetve javadalmazásra vonatkozó részében a módosított munka- és megbízási szerződésekre kell alkalmazni.<sup>13</sup>

Szentendre, 2023. március ..

.....  
Fülöp Zsolt  
polgármester

---

<sup>12</sup> Módosítva a 75/2018.(IV.19.) Kt. sz. határozat alapján

<sup>13</sup> Módosítva a 75/2018.(IV.19.) Kt. sz. határozat alapján