

# **A Jászberényi Vagyonkezelő és Városüzemeltető Nonprofit Zrt. Javadalmazási szabályzata**

amely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb 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:**

Jelen szabályzat célja, hogy biztosítsa a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése hatálya alá tartozó, Jászberény Városi Önkormányzat többségi befolyása alatt álló Jászberényi Vagyonkezelő és Városüzemeltető Nonprofit Zrt. (a továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselője, felügyelő bizottsági tagjai, és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208.§-a hatálya alá eső munkavállalói javadalmazásának jogszerűségét, valamint jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveit, annak rendszerét.

#### **2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:**

- a) a Társaság vezető tisztségviselőjére: vezérigazgatójára (a továbbiakban: vezérigazgató),
- b) a Társaság felügyelő bizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
- c) a Társaság vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)

#### **3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:**

a vezérigazgató, a tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók

- a) javadalmazásának elveire
- b) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c) a vezető prémiumfizetési feltételeire,
- d) a vezető költségtérítésének szabályozására,
- e) a versenytilalmi megállapodásokra

## ***II. Fejezet***

### ***Általános szabályok***

1. A Társaságnál a munkáltatói jogokat a vezérigazgató esetében (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a javadalmazás - ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is - megállapítása, kártérítési eljárás indítása stb.) az Alapító - hatáskörében a Jászberény Városi Önkormányzat Képviselő-testülete, átruházott hatáskörben, a Jászberény Város Önkormányzata Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 7/2013. (II. 14.) önkormányzati rendelete (a továbbiakban: SZMSZ) 1. sz. mellékletének 1.10. pontjában foglaltak szerint Jászberény Város Polgármestere gyakorolja. A jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a javadalmazás - ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is - megállapítása, kártérítési eljárás indítása) a - Felügyelő bizottság javaslatának figyelembe vételével - a Társaság vezérigazgatója gyakorolja.

2. A Társasággal munkaviszonyban álló vezérigazgató havi személyi alapbére, valamint a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerinti vezérigazgatójának e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása szerinti vezérigazgatójának e jogviszonyára tekintettel megállapított havi

díjazása nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók mindenkori garantált bérminimumának hétszeresét.

3. A felügyelő bizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelő bizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a felügyelő bizottság tagja az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosult.

4. A társaság vezérigazgatójának továbbá felügyelő bizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

5. A társaság vezérigazgatója legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság, a társaság felügyelő bizottságának elnöke és tagjai legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás után részesülhetnek javadalmazásban.

### **III. Fejezet**

#### ***A vezérigazgatóra és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok***

##### **1. A vezérigazgató javadalmazása**

###### **1.1. A vezérigazgató személyi alapbérére**

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 a vezérigazgató személyi alapbérére évente legfeljebb a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztés mértékének megfelelő százalékos mértékkel emelhető.

Új vezérigazgató kinevezése esetén a vezérigazgató személyi alapbérének megállapítása a korábbi vezérigazgatót a vezető tisztségviselői jogviszony megszűnésekor megillető javadalmazás 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. A vezérigazgató prémiuma**

1.2.1. A vezérigazgató esetében a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémiumjavadalmazási formát kell érvényesíteni.

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 felügyelő bizottság véleményének kikérését követően, az alapító SZMSZ-ében erre feljogosított szerv döntése alapján. A kitűzés 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 prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervezet 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.

1.2.3. A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a vezérigazgató éves személyi alapbérének 80 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 (a vezérigazgató munkaviszonyának év közben történő megszűnése kivételével) nem lehet figyelembe venni.

1.2.5. Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

- a) a tárgyévre jóváhagyott átlagkereset-fejlesztési mérték túllépése, valamint az állammal vagy Jászberény Városi Önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségek nem teljesítése esetén,
- b) ha a vezérigazgató munkaviszonya/megbízási jogviszonya a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg,
- c) ha a társaságnak a tárgyév végén lejárt köztartozása van.

Nem fizethető továbbá prémium akkor sem, ha a társaság mérleg szerinti eredménye negatív, illetve a vezérigazgató nem készíti el a prémiumfeladatok önértékelését.

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

- a) Ha az Alapító felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a prémium összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
- b) Ha 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. A vezérigazgató munkaviszonyának 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 vezérigazgató részére - munkájának értékelése alapján - a tárgyévet megelőző évben kitűzött prémium mértékével megegyező időarányos külön juttatás fizethető ki.

1.2.8. Amennyiben a Társaság gazdasági tevékenysége veszteséges, úgy prémium nem fizethető. Ha a társaság a beszámolás évére vonatkozó és elfogadott üzleti terv mérleg szerinti eredményénél jobb eredményt ért el, akkor a vezérigazgató fölött az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester a vezérigazgatót jutalomban részesítheti, feltéve, hogy a vezérigazgató nem részesülhet prémiumban. Egyebekben a prémiumkitűzés szabályait a fentiekben leírtak szerint kell megállapítani úgy, hogy a kifizűzött prémium (azaz az éves alapbér legfeljebb 80 %-a) megoszlik az üzleti tervhez kötött és a szakmai prémiumfeladatok teljesítésére.

1.2.9. Az 1.2.8. pontban foglaltaktól eltérően a Társaság veszteséges gazdasági tevékenysége esetén is fizethető prémium, ha a Társaság Alapítói jogkörében eljáró Jászberény Városi Önkormányzat Gazdasági és Tulajdonosi Bizottsága - tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra is visszavezethető, valamint arra, hogy a Társaság jelentős súlyú, fontos, a város érdekében ellátandó tevékenységet végez - a Társaságot határozatával speciális helyzetben lévőnek minősíti. Ez esetben a prémiumfizetésre a Társaság nyereséges gazdálkodása esetén irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

### **1.3. A vezérigazgató munkaszerződési feltételeinek meghatározása**

1.3.1. A vezérigazgató munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

Az alapvető munkáltatói jogok gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése) a Vezérigazgató tekintetében a Képviselő-testület, míg az ún. az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása (munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása - ideértve a végkielégítést, prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a polgármester hatáskörébe tartozik.

1.3.2. A munkaszerződés alapján a vezérigazgató részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások:

- a) A vezérigazgatót a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a mindenkor hatályos Mt. rendelkezései szerinti mértékű juttatás illeti meg.
- b) A határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezérigazgatót 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 felmondási idő mértéke - a munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén - legfeljebb 3 hónap lehet.

1.3.3. A kollektív szerződés vezérigazgatóra történő kiterjesztésének tilalma

A vezérigazgatóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

1.3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások

A vezérigazgató munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- a) a munkáltató által meghatározott mértékben személygépkocsit használni a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni vezető tisztségviselői jogviszonyával összefüggő célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.
- b) Munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára a munkáltató által meghatározott mértékben.
- c) A vezérigazgató a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (így különösen: étkezési hozzájárulásra, üdülési kedvezményre, lakásépítési-, vásárlási támogatásra, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatására).
- d) A juttatások irányadó mértékét - az üzleti terv elfogadását követő harminc napon belül - a Polgármester állapítja meg.

## **2. Tisztségviselők javadalmazása**

2.1. A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy az

- a) 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) a Polgármester külön határozatban állapítja meg.

2.3. A Társaság végelszámolása esetén a Felügyelő bizottsági tagok díjazása - tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak döntő többségét - a felére csökken. A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak - jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével - díjazás nem fizethető.

## **3. A vezető állású munkavállalók javadalmazása**

A Társaság szervezeti felépítésének és munkarendjének kialakítása - így annak meghatározása is, hogy mely munkavállaló(k) minősül(nek) az Mt. 208. §-a szerinti vezető állású vagy vezetőnek minősülő munkavállalónak - a vezérigazgató hatáskörébe tartozik. A jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogokat a vezérigazgató gyakorolja. A vezérigazgató köteles a vezetőnek minősülő munkavállalók esetében a jelen szabályzat vezető tisztségviselőre vonatkozó előírásait megfelelően alkalmazni.

#### *IV. Fejezet*

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

1. A Felek megállapodása (versenytilalmi megállapodás) alapján 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 magasabb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

2 Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet kötni. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó alapbér egyharmadát.

#### *V. Fejezet*

##### **Záró rendelkezések**

Jelen Szabályzat a Jászberény Városi Önkormányzat Képviselő-testülete általi elfogadás napjával hatályba lép.

Jelen Szabályzat hatálybalépésével egyidejűleg a Jászberény Város Önkormányzata Pénzügyi, Gazdasági és Tulajdonosi Bizottsága 57/2012. (X. 5.) határozatával jóváhagyott Jászberényi Vagyonkezelő és Városüzemeltető Zrt. módosított javadalmazási szabályzata hatályát veszti.

Jászberény, 2019. év ~~.....~~ *SEPTEMBER* ~~.....~~ *11.* napján



*[Handwritten signature]*  
.....  
Alapító képviselőként

Ellenjegyzem: