

Javadalmazási Szabályzat

Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított köztulajdonban álló (kizárólagos és többségi tulajdonú) gazdasági és nonprofit gazdasági társaságai vonatkozásában alapítói hatáskörben a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésére figyelemmel a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint az Mt. 188. § (1) bekezdése vagy 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről az alábbi általános szabályokat állapítja meg.

1. A Szabályzat hatálya

Jelen Szabályzat Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzatának (a továbbiakban: Alapító) a kizárólagos és – az érintett gazdasági társaságok legfőbb szervének döntése alapján - többségi tulajdonú gazdasági és nonprofit gazdasági társaságai – akár munkaviszony, akár megbízási jogviszony alapján eljáró – ügyvezetőire, vezérigazgatóira (továbbiakban ügyvezetők) valamint az Mt. 188. § (1) bekezdése vagy 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállalóira, (továbbiakban: vezető) valamint az igazgatóságok és felügyelő bizottságok tagjaira terjed ki.

A többségi tulajdonú gazdasági társaságaira a Szabályzat abban az esetben terjed ki, amennyiben az érintett gazdasági társaság legfőbb szerve azt elfogadta, illetve a jövőben elfogadja, és nem kíván a jelen Szabályzattól eltérő tartalmú, más javadalmazási szabályzatot alkotni.

2. Az ügyvezetők jogviszonyának létesítése

Az alapvető munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkabérének megállapítása) az ügyvezető felett a jogszabályok által meghatározott alapító gyakorolja, illetve a 29/2004. (VI. 30.) számú önkormányzati rendeletben átadott hatáskör alapján – az egyéb munkáltatói jogok gyakorlója – a polgármester.

Az alapító döntése alapján a társaság részéről az ügyvezetővel elsődlegesen munkajogviszony létesítésére kerüljön sor.

Amennyiben az ügyvezetői tisztséget megbízási jogviszonyban látják el a jelen szabályzatot a 4. fejezetben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

2.1. Az ügyvezetők javadalmazása

Az ügyvezetők javadalmazásának arányosnak kell lennie a munkavégzéssel, a felelősség mértékével, a társaság gazdasági eredményével, és a foglalkoztatottak létszámával. A jelen javadalmazási szabályzatban rögzített adható juttatások biztosításáról és mértékéről az egyéb munkáltatói jogkört gyakorló polgármester jogosult dönteni a mindenkor hatályos vagyonrendelet eljárási szabályai szerint.

A teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a gazdasági társaság legfőbb szerve 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.

2.2. A ügyvezetők személyi alapbére

Az ügyvezetők személyi alapbérének meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) az alapító hatásköre. A személyi alapbért a továbbiakban a Pénzügyi és Gazdasági Bizottság előzetes véleményének ismeretében az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester határozza meg.

Az ügyvezetőnek e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bank elnöke tárgyévi összes keresete egytizenkettédének az egynegyede lehet.

2.3. Az ügyvezetők éves prémiuma

A prémium meghatározására egyedileg kerül sor az üzlet terv elfogadásával egyidejűleg, vagy legkésőbb a gazdasági év április 30-áig.

A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, valamint a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről szóló rendelkezéseket.

A prémium kiírásáról és kiértékeléséről az üzleti tervet jóváhagyó és annak megvalósulását figyelemmel kíséző Pénzügyi és Gazdasági Bizottság javaslata alapján a polgármester jogosult dönteni.

A prémiumban részesítés feltételeinek igazodniuk kell a társaság gazdasági eredményéhez, vagyonához, foglalkoztatottak létszámához, valamint az értékesítés nettó árbevételéhez.

Éves szinten a maximálisan elérhető prémium összege legfeljebb az éves alapbér 90 %-a lehet.

Prémiumelőleg fizethető az I-III. negyedévi zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött prémiumfeladatok időarányosan teljesültek. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50%-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesültek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni vagy a prémiumelőleg összege – visszafizetés hiányában – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 161. §-ának (2) bekezdése alapján érvényesíthető.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor történik a Pénzügyi és Gazdasági Bizottság előzetes véleményét követően a polgármester jóváhagyásával.

Nem fizethető prémium abban az esetben, ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén, illetve ha az ügyvezető ellen a munkavégzéséhez kapcsolódó fegyelmi eljárás indult, vagy írásbeli

figyelmeztetésben részesült. Prémium fizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető.

Prémiumcsökkentő tényező jogszabály alapján vagy a tulajdonos felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség nem, illetve nem határidőre történő teljesítése, a kifizethető prémium 20%-ának mértékéig.

Az ügyvezetők munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévi mérlegbeszámolót elfogadó taggyűlés alapítói határozatának kiadását követően.

2.4. A munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

2.4.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az ügyvezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben /88. §. (2) bekezdés/ illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

2.4.2. Határozatlan időtartamú munkaviszony esetén a munkáltató rendes felmondásakor a felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg:

0–1 év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén 2 hónap,
1-nél több év munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén 3 hónap.
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.

2.4.3. Végkielégítés

A végkielégítésre való jogosultság tekintetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.

2.5. A kollektív szerződés ügyvezetőre történő kiterjesztésének tilalma, illetve feloldása

Az ügyvezető munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint az ügyvezetőt „Kollektív Szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

2.6. Költségtérítések és egyéb juttatások

A társaság ügyvezetője jogosult:

- hivatalos kiküldetés esetén 150%-os napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- munkakörével összefüggésben egy darab mobil telefon korlátlan használatára,
- mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő személygépkocsi használatára a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsijának használatára hivatalos célokra a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően,

- ha a társaságok ügyvezetői a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő, vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesznek részt vagy abban bármilyen formában közreműködnek, úgy a pályázatot kiíró-
elbíráló által elfogadott díjazásra jogosultak.
Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- kedvezményes számítógép-, Internet használatra.
- a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

3. A vezető állású munkavállalók javadalmazása

Vezető állású munkavállalóknak az ügyvezetők helyettesei (továbbiakban: vezető) minősülnek, amennyiben az ügyvezető távolléte és akadályoztatása esetén – legalább részleges – jogkörében járhat el, és hatáskörénél, feladatkörénél fogva meghatározó befolyással rendelkezik a gazdasági társaság működésére. A munkáltatói jogokat a vezető felett a társaság ügyvezetője gyakorolja.

3.1. A vezetők javadalmazására az ügyvezetőkre irányadó szabályokat kell alkalmazni az alábbi eltérésekkel:

3.1.1. A jelen javadalmazási szabályzatban rögzített adható juttatások biztosításáról és mértékéről a munkáltató jogkört gyakorló ügyvezető jogosult dönteni a jelen Javadalmazási Szabályzatban meghatározott keretek között.

3.1.2. A prémium kiírásáról és kiértékeléséről az üzleti terv alapján a munkáltatói jogokat gyakorló ügyvezető jogosult dönteni. Éves szinten a maximálisan elérhető prémium összege legfeljebb az éves alapbér 70 %-a lehet.

3.1.3. A vezetők költségtérítését és egyéb juttatását a szabályzat 2.6. pontban rögzített maximum mértékig az ügyvezető állapítja meg.

4. Az Igazgatóságok és a Felügyelő bizottságok díjazása

Az Igazgatóságok és a felügyelő bizottságok tagjainak díjazását megválasztásukkor az alapító határozza meg az alábbiak figyelembevételével:

Az Igazgatóságok és a felügyelő bizottságok díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke arányban álljon:

- a munkavégzéssel
- a felelősség mértékével
- a gazdálkodó szervezet előző évi gazdasági eredményével
- a foglalkoztatottak létszámával.

Az igazgatóság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszörösét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A felügyelőbizottság elnökének e 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 köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

Az igazgatóság elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

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.

Az Igazgatóságok és a felügyelő bizottsági tagok díjazása esetében a társaság éves üzleti tervében jóváhagyott bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő %-os mértékű emelés hajtható végre.

Az Igazgatóságok és a felügyelő bizottság tagjait a díjazáson felül egyéb juttatás nem illeti meg. Az Igazgatóság és a felügyelő bizottság üléséről indokolatlanul távol maradó, és a távolmaradás okát az Igazgatóság és a FEB elnökéhez írásban nem jelző tagok tiszteletdíja esetenként 10%-kal csökkentve fizethető ki.

A társaságok végelszámolása esetén a felügyelő bizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatait.

5. A megbízási jogviszony eltérő szabályai

A 2.2. pont helyett az alábbi rendelkezés az irányadó:

Az vezető állású munkavállalók megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) az alapító hatásköre. A megbízási díjat a továbbiakban a Pénzügyi és Gazdasági Bizottság előzetes véleményének ismeretében az egyéb megbízási jogokat gyakorló polgármester határozza meg.

2.3. pontban rögzített prémiumra vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók.

2.4. pont a megbízási jogviszonyban nem alkalmazható.

2.6. pontban rögzített költségtérítések és egyéb juttatások nem alkalmazhatóak az alábbiak kivételével:

- hivatalos kiküldetés esetén 150%-os napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- munkakörével összefüggésben egy darab mobil telefon korlátlan használatára,
- mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő személygépkocsi használatára a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsijának használatára hivatalos célokra a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően,

A jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

Szombathely, 2010. április 29.

Záradék: A szabályzatot a Közgyűlés 402/2003. (XI. 27.) Kgy. számú határozatával hagyta jóvá. Hatályba lépett a jóváhagyás napján.
A szabályzatot a Közgyűlés 569/2007. (XII. 20.) Kgy. számú határozatával módosította, mely 2008. január 1. napján lép hatályba.

A szabályzatot a Közgyűlés 204/2010. (IV. 29.) Kgy. számú határozatával módosította, mely 2010. május 1. napján lép hatályba.”

- 2.) A Közgyűlés felhatalmazza a polgármestert a határozat szerint módosított Javadalmazási Szabályzat aláírására. A Közgyűlés felkéri a polgármestert, hogy a többségi önkormányzatú tulajdonú gazdasági társaságok esetén a Javadalmazási Szabályzatnak az elfogadásáról, a kizárólagos önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok esetén a cégbíróságnál történő letétbe helyezéséről valamennyi érintett társaságra vonatkozóan gondoskodjon.

Felelős: dr. Ipkovich György polgármester
Németh Kálmán alpolgármester
dr. Nagy Tibor aljegyző
a társaságok vezető tisztségviselői
/a végrehajtás ellenőrzéséért: dr. Tőke Erzsébet, a Jogi és Képviselői Osztály vezetője/

Határidő: többségi önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok legfőbb szervének következő ülése
kizárólagos önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságoknál 30 nap a cégbírósági letétbe helyezésre