

**KECSKEMÉT TISZK**  
**Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Kft**

**VEZETŐI JAVADALMAZÁSI**  
**SZABÁLYZAT**

- c. a Vezető állású munkavállalói munkabérre, ezen belül a személyi alapbérre, teljesítményhez kötött juttatásra és jutalomra;
2. A juttatások körében a szabályzat kiterjed
- a. a természetbeni juttatásokra,
  - b. személygépkocsi használatra; továbbá
  - c. az egyéb juttatásokra, ide tartozik a társaságnál esetlegesen működő cafeteria rendszerrel összhangban álló juttatás.
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 az alapítók határozattal állapítják 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.

## **Bevezető**

- 1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5.§ (3) bekezdése alapján az alapító 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
  - a. az ügyvezetőre [Gt. 22. § (2) bekezdés b)], (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 hatálya kiterjed a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata többségi tulajdonában álló
  - Kecskeméti TISZK Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Kft-re.
- 4) 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;

### **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 társaság a Gt. 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti Vezetőjének és Vezető állású munkavállalójának e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bank elnöke tárgyévi összes keresete egytizenkettédének az egynegyede lehet [Kt.5.§(1) 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 az alapítónak – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

#### **IV. fejezet**

### **A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása**

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra lehetnek jogosultak - az Alapítók ellentétes döntésének hiányában - amelynek összegét az Alapítói testület határozza meg.
- 2) A testület elnöke számára – többletfeladataikra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- 3) A Kt.6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága 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 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 az Alapítói testület felé és ebben az esetben választása szerint illeti meg javadalmazás a betöltött tisztségek után.

## **V. fejezet**

### **A Vezetők és Vezető állású munkavállalók javadalmazása**

- 1) A Vezető megbízási díját ill. munkabérét megbízási ill. munkaviszonyának létesítése alkalmával az alapítói testület határozza meg.
- 2) A gazdasági társaságok Vezetői megbízási jogviszonyon alapuló díjazásának vagy 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.

## **V. fejezet**

### **Teljesítményhez kötött juttatások (prémium)**

- 1) A Vezető teljesítményhez kötött juttatását (továbbiakban: juttatás) a megbízási vagy munkaszerződésben vagy az azt kiegészítő megállapodásban 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 az 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 szabályzat hatálya alá tartozó Vezető és Vezető állású munkavállalók a gazdasági társaságnál foglalkoztatott, nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a társaságnál bevezetett cafeteria rendszer keretein belül juttatások igénybevételére.
- 8) A Vezető és Vezető állású munkavállaló által a megbízási ill. 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 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.

### **VI. 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).]

## VII. fejezet

### A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések

- 1) A szabályzat 2010. február 05.-én lép hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követő időszakban megkötött szerződések esetében kell alkalmazni.
- 2) A szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg az e tárgyban korábban keletkezett, a gazdálkodó szervezetek vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai javadalmazásának elveiről szóló szabályzat hatályát veszti.

Kecskemét, 2010. február 05.



Pósfayné Bakota Éva  
ügyvezető

Kecskeméti TISZK Térségi Integrált Szakképzési Központ Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Kft.  
8000 Kecskemét, Széchenyi utca 11. sz. 1. emelet.

Záradék:

A szabályzatot a Kecskeméti TISZK Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Kft tulajdonosai a 2010. február 05.-i ülésén hozott 3/2010 számú határozatával jóváhagyta. A szabályzat elfogadása egyidejűleg a gazdasági társaság tekintetében Alapítói határozatnak minősül.