

# **A Hajdúszoboszlói Városgazdálkodási Nonprofit Zártkörűen Működő Részvénytársaság**

## **JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA**

### **I. A szabályzat célja és hatálya**

1. Jelen szabályzat célja, hogy biztosítsa a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Taktv.) 5. § (3) bekezdésének hatálya alá tartozó, a Hajdúszoboszlói Városgazdálkodási Nonprofit Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazásának jogszerűségét, valamint jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveit, annak rendszerét.
2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság:
  - a) vezető tisztségviselőjére: vezérigazgató (a továbbiakban: vezérigazgató)
  - b) felügyelőbizottság tagjaira és elnökére (a továbbiakban: Tisztségviselők),
  - c) Mt. 208. §-ának hatálya alá eső vezető állású, vagy vezetőnek minősülő munkavállalóira (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)
  - d) önálló cégjegyzésre vagy a bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalóira
3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a 2. pontban meghatározott személyek:
  - 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. Általános szabályok**

1. A Társaságnál a munkáltatói jogokat
  - a) a vezérigazgató esetében (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a javadalmazás – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is – megállapítása, kártérítési eljárás indítása kivételével) az Alapító hatáskörében Hajdúszoboszló város polgármestere gyakorolja.
  - b) 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 vezérigazgató gyakorolja.

2. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) 22. § (2) bekezdése alapján a vezérigazgatót e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Ennek megfelelően a vezérigazgató jogviszonyának létesítésekor a Társaság alapítója (egyedüli részvényese) – vagyis Hajdúszoboszló Város Önkormányzata, ill. annak közgyűlése – dönt arról, hogy a feladatát munkaviszonyban vagy megbízási jogviszony keretében látja el.

A vezérigazgató munkaviszonyban látja el feladatát, így részére alaphéti, továbbá egyéb bér jellegű juttatás (pl: cafeteria) fizetendő, amelyre az Mt. szabályait kell megfelelően alkalmazni. A munkaviszonyban álló vezérigazgató havi személyi alaphéti nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

3. A felügyelő bizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegének 50%-át. E díjazáson kívül a felügyelőbizottság tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
4. A vezető állású munkavállalók havi személyi alaphéti, illetve e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó mindenkori kötelező legkisebb munkabér négyszeresét.
5. A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
6. A vezérigazgató és a tisztségviselők legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság, és egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás után részesülhetnek javadalmazásban.
7. A munkaszerződés alapján az vezérigazgató részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások:
  - a) a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a mindenkor hatályos Mt. rendelkezései szerinti mértékű juttatás illeti meg;
  - b) a határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg járandóságok.

### III. A vezérigazgatóra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. A vezérigazgató személyi alapbére 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 évente legfeljebb a Társaságra irányadó átlagkereset fejlesztés mértékének megfelelő százalékos mértékkel emelhető. Az egyéb juttatások mértékéről és kifizethetőségének feltételeiről Hajdúszoboszló Város Önkormányzata Képviselő-testületének 176/2003 (XII.18.) képviselő-testületi határozata rendelkezik.
2. A vezérigazgató esetében a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémiumjavadalmazási formát kell érvényesíteni. A vezérigazgatót prémium, vagy jutalom csak a Társaság alapítója (egyedüli részvényese) döntése (határozata) alapján illeti meg. Prémiumfeladatként 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.
3. Az elháríthatatlan külső események (vis major), jogszabály-változások és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára, részteljesítés elfogadására sor kerülhet a Társaság alapítója (egyedüli tagja) döntése szerint.
4. A prémium éves mértéke nem haladhatja meg az vezérigazgató éves személyi alapbérének 100 százalékát.
5. Nem fizethető prémium a vezérigazgató részére az alábbi esetekben:
  - a) az általa irányított gazdasági társaság tárgyévre jóváhagyott átlagkereset fejlesztési mérték túllépése, valamint az állammal vagy Hajdúszoboszló Városi Önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségek nem teljesítése esetén,
  - b) ha a vezérigazgató munkaviszonya a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg,
  - c) ha az általa irányított gazdasági társaságnak a tárgyév végén lejárt köztartozása van,
  - d) nem fizethető továbbá prémium – a III. fejezet. 6. pontjában rögzítettek kivételével – ha az érintett társaság mérleg szerinti eredménye negatív.
6. A Társaság veszteséges gazdasági tevékenysége esetén is fizethető prémium, ha a Társaság alapítói jogkörében eljáró Hajdúszoboszló Város Önkormányzatának Pénzügyi Gazdasági 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.

7. A prémium összegét az alábbi esetekben és mértékben csökkenteni kell:
  - a) Alapító felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a prémium összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
  - b) 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.
8. A vezérigazgató munkaviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el és fizethető ki.
9. A vezérigazgató munkaszerződésének állandó részeként jogosult:
  - a) A munkáltató által meghatározott mértékben személygépkocsit használni a hatályos adó jogszabályoknak 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 nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (így különösen: étkezési hozzájárulásra, üdülési kedvezményre, lakásépítési-, vásárlási támogatásra)

#### **IV. A tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok**

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. A Tisztségviselők díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) a legfőbb döntéshozó szerv külön határozatban állapítja meg.
3. A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági 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 vezérigazgatónak, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

## **V. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok**

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

- a) a Társaság szervezeti felépítésének és munkarendjének kialakítása – így annak meghatározása is, hogy mely munkavállalók minősülnek 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.
- b) A vezérigazgató köteles a vezető állású munkavállalók esetében a jelen szabályzat vezető tisztségviselőre vonatkozó előírásait megfelelően alkalmazni.

## **VI. Vegyes rendelkezések**

1. Amennyiben a vezérigazgató más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetőleg amennyiben a felügyelőbizottság tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági 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. A Társaság vezérigazgatója és tisztségviselői büntetőjogi felelősségük tudatában nyilatkozni kötelesek arról, hogy részesülnek-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. A vezérigazgató és tisztségviselők e nyilatkozataikat megválasztásuk előtt, az abban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül kötelesek megtenni.
3. Az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság alapítója (egyedüli részvényese) jogosult meghatározni azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő. A Társaság alapítója (egyedüli részvényese) által a felügyelőbizottság előzetes véleménye ismeretében hozott határozat szükséges a megállapodás megkötéséhez. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.
4. A fentiekben felsorolt bárminemű javadalmazás kizárólag a Társaság költségeinek terhére történhet.
5. A jelen szabályzatnak a végkielégítésre, a felmondási időre és a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó részeit a jelen szabályzat hatályba lépését követően létrejött

szerveződések, illetve javadalmazásra vonatkozó részében módosított munkaszerződésekre kell alkalmazni.

## **VII. Záró rendelkezések**

Jelen Szabályzatot a Társaság legfőbb szerve ..... határozatával elfogadta.

A Szabályzat 2020. január hó 01. napján lép hatályba.