

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény rendelkezései alapján, a *Hévízi TV Nonprofit Kft* vezető tisztségviselőjének, vezető állású munkavállalóinak, Felügyelő Bizottsági tagjainak és a könyvvizsgálójának javadalmazása, továbbá a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről az alábbiak szerint:

I.

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja: hogy elősegítse a 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdésében meghatározott, Hévíz Város Önkormányzata (Alapító) által alapított, az Alapító 100%-os tulajdonában álló *Hévízi TV Nonprofit Kft* (a továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira és más tisztségviselőire, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1), illetve 208. § (2) bekezdése hatálya alá eső munkavállalókra vonatkozó javadalmazás, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

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

- (1) Társaság első számú vezetőjére: az ügyvezető igazgatóra (a továbbiakban: ügyvezető igazgató),
- (2) a Társaság Felügyelő Bizottsága tagjaira és elnökére, a könyvvizsgálóra (a továbbiakban: tisztségviselők).
- (3) az ügyvezető igazgató helyetteseire (Mt. 208. § (1) bek.), valamint az Mt. 208. § (2) bek. hatálya alá eső munkavállalókra (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)

3. **A szabályzat hatálya kiterjed:**

- (1) az ügyvezető igazgató, a tisztségviselők, és a vezető állású munkavállalók javadalmazási elveinek szabályozására
- (2) az ügyvezető igazgató, és a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának, valamint a tisztségviselők megbízatása megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- (3) az ügyvezető igazgató jutalom fizetési feltételeire, a vezető állású munkavállalók teljesítménybére, illetve más juttatása feltételeire
- (4) az ügyvezető igazgató költségtérítésének szabályozására,

II.

Az ügyvezető igazgatóra, a tisztségviselőkre a vezető állású munkavállalókra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. Az ügyvezető igazgató javadalmazása

1.1. Az ügyvezető igazgató személyi alapbére

Az ügyvezető igazgató egyhavi személyi alapbére nem lehet több, mint a mindenkori legkisebb havi munkabér hétszerese.

A Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg, hogy – a Társaság vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége és a város életében betöltött jelentősége alapján – mennyi az ügyvezető igazgató személyi alapbérének irányadó mértéke.

A személyi alapbér évente legfeljebb a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

1.2. Az ügyvezető igazgató jutalma

Az ügyvezető igazgatónál a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony, költségtakarékos működésre ösztönző jutalmazási formát kell érvényesíteni.

A jutalom feltételeinek meghatározására egyedileg kerülhet sor az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, vagy indokolt esetben azt követően. A kitűzés tartalmazza a jutalom maximális mértékét, a teljesítendő feladatokat, az értékelés időpontját, a kifizetésről dönteni jogosult szervet.

A feladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor történik.

Jutalom kifizetést kizáró tényezőként kell figyelembe venni, ha a Társaságnak lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, illetve ha nem készíti el a jutalom feltételéül kitűzött feladatok önértékelését az ügyvezető igazgató.

Az ügyvezető igazgató munkaviszonyának év közben történő megszűnése esetén jutalom nem fizethető.

Éves szinten a maximálisan elérhető jutalom összege az ügyvezető igazgató beszámolási időszakra vonatkozóan megállapított háromhavi bruttó alapbére mértékében kerülhet megállapításra.

1.3. Az ügyvezető igazgató munkaszerződési feltételeinek meghatározása

1.3.1. Az ügyvezető igazgató munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

A Képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság ügyvezető igazgatója felett, kivéve, ha jogszabály ettől eltérően rendelkezik.

Az ügyvezető igazgató munkaviszonya lehet határozott időre szóló, illetve határozatlan idejű.

1.3.2. A munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások:

1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az ügyvezető igazgatót az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (79. § (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

1.3.2.2. Határozatlan idejű munkaviszony esetén az ügyvezető igazgatót az Mt szerinti végkielégítés illeti meg. Nem jogosult azonban végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

1.3.2.3. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a felmondási idő legfeljebb három hónap lehet. A felmondási idő 30 nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

1.3.3. Költségtérítések és egyéb juttatások

A juttatások körét és irányadó mértékét a Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg az üzleti terv elfogadásakor.

Az ügyvezető igazgató a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

1.4. Az ügyvezető igazgató megbízási (társasági jogi) jogviszonya

Az ügyvezető igazgatói tisztség megbízási (társasági jogi) jogviszonyban való betöltése (gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 22. § (2) bekezdés a.) pont) esetén az ügyvezető igazgató díjazására, jutalmazására, költségtérítésére és más egyéb juttatásaira, foglalkoztatásának feltételeire, jogviszonya megszüntetésének esetére járó juttatásaira az 1.1.-1.3. pontokban meghatározottakat kell megfelelően alkalmazni.

2. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések

2.1. A vezető állású munkavállalók személyi alapbére

A vezető állású munkavállalók egyhavi személyi alapbére nem lehet több, mint a mindenkori legkisebb havi munkabér tizenötszöröse.

2.2. A vezető állású munkavállalók egyéb jutalmazása

2.2.1. Az ügyvezető igazgató helyettesei (Mt. 208. § (1) bek.) részére teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért, vagy más juttatást a taggyűlés határozhat meg, amelyről a Felügyelő Bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

2.2.2. A 2.2.1. pont alá nem tartozó egyéb vezető állású munkavállalók (Mt. 208. § (2) bek.) részére teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért, vagy más juttatást az ügyvezető igazgató határozhat meg, amelyről a Felügyelő Bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

2.2.3. 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.

2.3. A vezető állású munkavállalók munkaviszonya megszüntetése esetére járó juttatások

2.3.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén a munkavállalót az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (79. § (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

2.3.2. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a munkavállalót az Mt szerinti végkielégítés illeti meg. Nem jogosult azonban végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

2.3.3. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg. A felmondási idő 30 nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

3. Tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezések:

A tisztségviselők (Felügyelő Bizottsági tagok, könyvvizsgáló) díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

A tisztségviselők díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) a Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg az alábbi korlátok figyelembe vételével.

A Felügyelő Bizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A Felügyelő Bizottság tagjai e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

A Felügyelő Bizottsági tagok esetében a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelés hajtható végre.

A Társaság 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 feladatainak alapvető részét.

A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelő Bizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

A Felügyelő Bizottság tagjai a díjazáson kívül kizárólag a tisztség ellátásával összefüggő indokolt és igazolt költségeiknek megtérítése jogosultak.

A Felügyelő Bizottság elnökének, illetve tagjainak e jogviszonyukra tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

4. Záró rendelkezés:

Jelen Szabályzatot a Hévízi TV Nonprofit Kft Alapítója 2012. évi július hó 12. napján megtartott képviselőtestületi ülésén a 190/2012. (VII. 12.) Kt. számú határozatával fogadta el.

Jelen Szabályzat 2012. év július hó 15. napjával lép hatályba.

Hévíz, 2012. július 13.

Hévíz Város Önkormányzata, mint Alapító nevében:


Papp Gábor
polgármester

