

KÉPVISELŐ – TESTÜLETI ELŐTERJESZTÉS

Előterjesztő: Kiss Attila polgármester

Tárgy: Hajdúböszörmény Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselői, felügyelő bizottság tagjai, és a munkavállalói javadalmazásáról, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről szóló szabályzat megalkotása

Ügyintéző: Dr. Molnár Szabolcs János

Iktatószám: /2022

Melléklet: 1 db szabályzat-tervezet

Feladatot jelent: Jogi és Szervezési Osztály

Véleményező bizottság

Jogi Ügyrendi és Összeférhetetlenségi Bizottság

Pénzügyi Ellenőrző és Mezőgazdasági Bizottság

Bizottsági elnök

Leleszné Sveda Klára

Kovács Attila

Egyéb véleményező szerv: -

Törvényességi véleményezésre benyújtás időpontja: 2022. január 20.

Törvényességi ellenőrzést végezte:

Koláné Dr. Markó Judit jegyző 

Látta: Koláné Dr. Markó Judit jegyző 

Egyéb meghívottak: Komáromi Imre elnök-igazgató

NYILVÁNOS ÜLÉS / ZÁRT ÜLÉS



Hajdúböszörmény Város
POLGÁRMESTERÉTŐL

4220 Hajdúböszörmény, Bocskai tér 1.
(52) 563-200 Fax: (52) 563-296
www.hajduboszormeny.hu

Tisztelt Képviselő-testület!

2009. november 16. napján kihirdették a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényt (a továbbiakban: Kgtv.). A törvény számos feladatot határozott meg a kizárólagos és többségi önkormányzati tulajdonban álló gazdasági társaságok működésével kapcsolatban. A Kgtv. 2010. január 01. napján hatályba lépett 5.§ (3) bekezdése szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve e törvény (azaz a Kgtv.) és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A megalkotott szabályzatnak általánosságban biztosítania kell a közpénzek és a köztulajdon törvényes, ésszerű módon történő felhasználását, valamint annak nyilvánosságát. Szabályrendszerének lehetővé kell tennie a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben is, amikor az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

Hajdúböszörmény Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok: A Képviselő-testület előtt ismert tény, hogy Hajdúböszörmény Város Önkormányzata 2011. évben holding rendszert alakított ki és a 326/2011. (IX. 29.) Önk. számú határozatával létrehozta a Hajdúböszörményi Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaságot (a továbbiakban: Vagyonkezelő Zrt.). A Vagyonkezelő Zrt. esetében legfőbb szervnek a képviselő-testület minősül, a tagvállalatok esetében ezt a jogkört a Vagyonkezelő Zrt. igazgatósága gyakorolja.

A Vagyonkezelő Zrt. tagvállalatai:

1. Hajdú7 Turisztikai és Rendezvényszervező Kft
2. HBCom Kábel Nonprofit Kft
3. „Szabadhajdú” Közművelődési Média és Rendezvényszervező Közhasznú Nonprofit Kft
4. Hajdúböszörményi Városgazdálkodási Nonprofit Kft

Hajdúböszörmény Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaság még, de a Vagyonkezelő Zrt-nek nem tagja a „Hajdúkerületi-Hús” Állattenyésztő és Húsfeldolgozó Nonprofit Kft és a „Hajdúböszörmény ESZ-V” Egészségügyi Szolgáltató és Vagyonkezelő Nonprofit Kft.

A Kgtv. rendelkezéseinek megfelelően a javadalmazási szabályzattervezet egyeztetést követően dr. Kocsis Zoltán ügyvéd úr közreműködésével elkészült, mely jelen előterjesztés 1. számú mellékletében található.

Hajdúböszörmény Város Önkormányzatának Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 20/2007. (IV.26.) önkormányzati rendelet 32.§ (3) bekezdés c) pont cc) alpontja értelmében – figyelemmel a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 50.§-ban foglaltakra – minősített többségű döntés szükséges az Önkormányzat tulajdonosi érdekeltségébe tartozó Hajdúböszörményi Vagyongazdálkodó Zártkörűen Működő Részvénytársaság és tagvállalatai, valamint a „Hajdúkerületi-Hús” Állattenyésztő és Húsfeldolgozó Nonprofit Kft és a „Hajdúböszörmény ESZ-V” Egészségügyi Szolgáltató és Vagyongazdálkodó Nonprofit Kft. alábbi ügyeiben való határozat meghozatalához: döntés a vezető tisztségviselők, a felügyelőbizottság tagjai, a könyvvizsgáló a megválasztásáról, visszahívásáról, díjazás megállapításáról; a cg) alpont szerint döntés minden olyan kérdésben, amit törvény vagy a létesítő okirat a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe utal.

A Mötv. 107.§ értelmében a helyi önkormányzatot – törvényben meghatározott eltérésekkel – megilletik mindazok a jogok és terhelik mindazok a kötelezettségek, amelyek a tulajdonost megilletik, terhelik. A tulajdonost megillető jogok gyakorlásáról a képviselő-testület rendelkezik.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni, a határozati javaslatot minősített többséggel elfogadni szíveskedjen.

HATÁROZATI JAVASLAT

Hajdúböszörmény Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXXVIII. törvény egyes rendelkezéseinek eltérő alkalmazásáról szóló 307/2021. (VI. 5.) Korm. rendelet 1.§, Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011 évi CLXXXIX. törvény 50.§ 107.§, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:188.§ (1)-(2) bekezdése, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdése, Hajdúböszörmény Város Önkormányzatának Szervezeti – és Működési Szabályzatáról szóló 20/2007. (IV.26.) önkormányzati rendelet 32.§ (3) bekezdés c) pont cc), cg) alpontjai alapján megtárgyalta a *„Hajdúböszörmény Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselői, felügyelő bizottság tagjai, és a munkavállalói javadalmazásáról, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.szólo szabályzat megalkotása”* című előterjesztést és az alábbi döntést hozza:

1.Hajdúböszörmény Város Önkormányzata a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselői, felügyelő bizottság tagjai, és a munkavállalói javadalmazásáról, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.szólo szabályzatot az előterjesztés 1. számú mellékletében foglalt tartalommal elfogadja.

2. A Képviselő-testület felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására.

Határidő: 2022. január 27.

Felelős: Kiss Attila polgármester

Hajdúböszörmény, 2022. január 21.



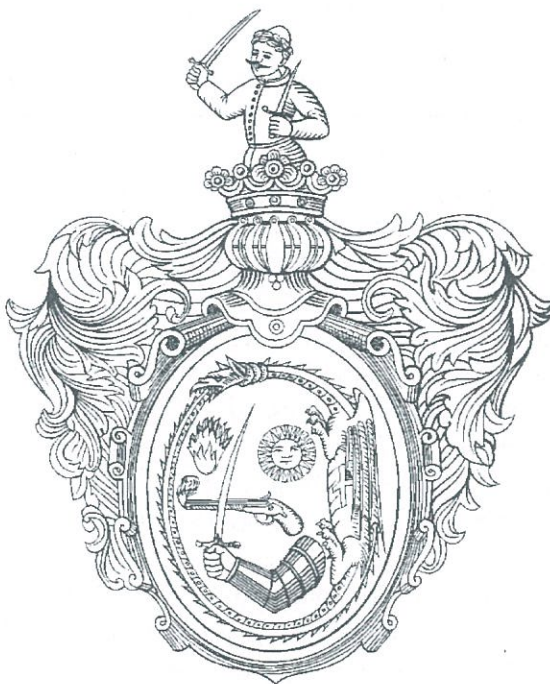
Kiss Attila
polgármester

**Hajdúböszörmény Város Önkormányzata
Javadalmazási Szabályzata**

a

**kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselői,
felügyelő bizottság tagjai, és a munkavállalói javadalmazásáról, valamint a
jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének
elveiről, annak rendszeréről**

Elfogadva az .../.... (... ..) önk. számú határozattal



Hajdúböszörmény Város Önkormányzata polgármestere a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 67. § (1) bekezdése g) pontjában, Hajdúböszörmény Város Önkormányzatának Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 20/2007. (IV.26.) önkormányzati rendelet 32.§ (3) bekezdés c) pont cc), cg) alpontjai, továbbá a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. §-ának (3) bekezdése alapján az alábbi szabályzatot alkotja meg:

I. A Szabályzat célja, személyi és tárgyi hatálya

1. A Szabályzat célja

A szabályzat megalkotásának célja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (a továbbiakban: Takarékos törvény) meghatározottak végrehajtása érdekében Hajdúböszörmény Város Önkormányzata (a továbbiakban: Önkormányzat) kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselői, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. S-a szerinti vezető állású munkavállalói (a továbbiakban: vezető), felügyelő bizottság tagjai javadalmazásának, és a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, elveinek, azok rendszerének egységes szabályozása.

2. Személyi hatály

A szabályzat hatálya az Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok vezető tisztségviselőire, vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: vezető), és a - munkavállalói küldött tagok kivételével -a felügyelő bizottság tagjaira terjed ki.

3. Tárgyi hatály

3.1. A szabályzat hatálya a 2. pontban felsorolt személyek munkaviszonya esetében:

- az alapbérre,
- a teljesítménybérre,
- a prémiumra
- az alapbéren felüli rendszeres pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokra (személygépjármű használat, mobiltelefon használat, belföldi- és külföldi kiküldetés, cafeteria szabályozás),
- a munkaviszony megszűnése esetére biztosított, az Mt-ben meghatározottakon túli juttatásokra terjed ki.

3.2. A szabályzat hatálya a 2. pontban felsorolt, megbízási jogviszonyban álló személyek esetében:

- a megbízási díjra,
- a költségtérítésre terjed ki.

II. Javadalmazási alapelvek

A. Az Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságai munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőinek javadalmazása

1. Nonprofit gazdasági társaságok munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőinek javadalmazása

1.1. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők munkabére időbérként meghatározott havi alapbérből áll. Az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója, azaz a polgármester által mérlegelési jogkörében hozott döntés alapján a vezető tisztségviselőt az alapbéren felül

- teljesítménybér és
- prémium

illetetheti meg.

1.1.1 Az **alapbér**ről a társaság legfőbb szerve dönt oly módon, hogy

- az arányban álljon a gazdasági társaság vagyonával, valamint a foglalkoztatottak számával és
- ne haladja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

1.1.2 A **teljesítménybér** az érintetteket, a polgármester döntése alapján, a féléves, illetve éves teljesítményük függvényében illetheti meg. A teljesítménybér mértéke az éves alapbér legfeljebb 50%-a lehet.

1.1.2.1 A teljesítménykövetelmények meghatározásának szempontjai, határideje

A teljesítmény-követelmények kitűzésére, kiértékelésére és kifizetésének engedélyezésére a polgármester jogosult.

Teljesítménykövetelményként olyan feladatot kell meghatározni, mely a társaság adott évi szakmai feladatellátásában, valamint gazdálkodásában kiemelkedő súlyú. A szakmai, gazdálkodási feladatmutatók rendszerét úgy kell összeállítani, hogy a társaság vagyonának megőrzésére, növelésére, működésének stabilitására ösztönözzön, figyelemmel a tulajdonos vagyoni helyzetére és elvárásaira.

A gazdálkodást érintő teljesítménykövetelmények meghatározása a gazdasági társaság előző évi számviteli törvény szerinti beszámolójának (a továbbiakban: beszámoló) és az üzleti terv gazdálkodási folyamatai és adatai figyelembevételével történik.

A teljesítménykövetelmények a tárgyévi üzleti terv elfogadását követően határozhatók meg.

1.1.2.2 A teljesítményértékelés szempontjai, folyamata

A teljesítménykövetelményeket és a tervezett szakmai, gazdálkodási folyamatokat össze kell vetni a ténylegesen bekövetkezett eseményekkel és gazdálkodási folyamatokkal részletesen be kell mutatni a kiírás és teljesítés kapcsolatát.

A kiértékelés alapját jelentő dokumentumokat a társaság bocsátja a polgármester rendelkezésére, de ahhoz a polgármester más forrásból származó iratokat, tényeket is felhasználhat.

A vezető tisztségviselő bemutatja a teljesítményértékelés időpontjáig történt, illetve az év végi értékelés esetén a végleges beszámoló elkészítéséig várható gazdasági eseményeket, tényeket, így különösen a teljesítménybér kifizetés, a mérlegen kívüli tételek várható hatását a társaság vagyoni helyzetére.

A külső (természeti és gazdasági) körülmények a tervezettől lényegesen eltérő megváltozása, a társaság által ellátandó feladatok tervezettől lényegesen eltérő növekedése vagy csökkenése esetén mérlegelni kell a tervezés realitását, a ténylegesen lezajlott folyamatokat és ezek hatását a teljesítménykövetelmények teljesíthetőségére. Ezen mérlegelés alapján a polgármester a teljesítménybér kifizetéséről egyedileg dönt.

Ha a vezető tisztségviselő jogviszonya év közben, a soron következő teljesítményértékelést megelőzően szűnik meg, a polgármester a fentiek figyelembevételével a megszűnés időpontjáig terjedő időszakra vonatkoztatva értékeli a vezető tisztségviselő teljesítményét és dönt a teljesítménybér időarányos kifizethetőségéről.

1.1.2.3 A teljesítménybér kifizetése

A kifizetés két részletben történik.

Az első részlet az üzleti év során legkésőbb tárgyév szeptember 30-ig esedékes, ha a társaság tárgyév első félévi tájékoztató jelentése alapján a kifizetési feltételek alakulásából azok teljesülésére megalapozottan következtetni lehet. Az első részlet összege legfeljebb az éves teljesítménybér 50 %-a lehet.

A teljesítménybér második részletének kifizetése az előző üzleti évre vonatkozó beszámoló elfogadását követő 30 napon belül történik. A társaság beszámolójának elfogadása során a polgármestert a Hajdúböszörményi Polgármesteri Hivatal illetékes szervezeti egységei tájékoztatják, hogy a kiértékelés helyes-e, a kifizetést megalapozó tények az elfogadásra benyújtott beszámoló alapján is fennállnak-e, és a teljesítménybér kifizethető-e.

1.1.2.4 A teljesítménybér kifizetését korlátozó és kizáró körülmények

- a) A teljesítménybér az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörben hozott döntésétől függő mértékben csökkenthető, amennyiben
 - jogszabály alapján fennálló, vagy a tulajdonos által előírt adatszolgáltatási kötelezettséget a társaság nem az előírt formában és/vagy nem megfelelő tartalommal, illetve nem az előírt határidőre teljesíti,
 - az üzleti tervben foglalt cselekvési programról utólag megállapítható, hogy

figyelmen kívül hagyott a társaság számára már a tervezéskor ismert lényeges körülményt, tényt.

b) A teljesítménybér kifizetését kizáró tényezőként kell figyelembe venni:

- ha a gazdasági társaságnak félévkor, illetve évvégén lejárt vagy átütemezett köztartozása van;
- ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyát a munkáltató azonnali hatállyal megszünteti, vagy a vezető tisztségviselő a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg;
- ha a vezető tisztségviselő a társaság legfőbb szervének hatáskörébe tartozó kérdésben a legfőbb szerv hatáskörét elvonva dönt;
- ha a társaság a társasági szerződésben, alapító okiratban foglalt döntési hatásköröket megsérti;
- ha a társaság tárgyévi beszámolójának könyvvizsgálói jelentése az ügyvezető döntési, intézkedési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó vagy elutasító záradékot ad.

Amennyiben a gazdasági társaságnál bármilyen tulajdonosi vizsgálat, bírósági vagy hatósági eljárás van folyamatban a vezető tisztségviselő jogviszonyának fennállása alatt kifejtett kötelezettségsgőtevékenységével összefüggésben, a teljesítményértékelést, illetve a teljesítménybér kifizetését fel kell függeszteni az eljárás lezárásáig. Ha az eljárás lezárása eredményeként a vezető tisztségviselő felelőssége megállapításra kerül, a kifizetés nem teljesíthető.

1.1.3 Prémium

A vezető tisztségviselő számára a polgármester által célfeladat tűzhető ki, melynek teljesítése esetén prémium illeti meg. Célfeladat olyan feladat lehet, amely a gazdasági társaság tevékenységi köréhez közvetlenül kapcsolódik, a szervezettől és annak vezetésétől jelentős munkát, kockázatvállalást igényel, a vezető tisztségviselő szokásos tevékenységén túlmutat, munkaköri leírásában nem szerepel, feladatkörét meghaladja, és a teljesítés objektíven meghatározva mérhető.

A célfeladatot az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg indokolt kitűzni. A teljesítés határideje legfeljebb az adott üzleti év végéig tarthat.

A célfeladat kitűzéséről szóló munkáltatói intézkedésnek tartalmaznia kell:

- a célfeladat vagy célfeladatok tételes felsorolását,
- a teljesítés határidejét,
- a prémium összegét,
- a teljesítés-igazolásra jogosult személy megjelölését
- a prémium kifizetésének határidejét.

A prémium az érintett által a feladat teljesítéséről szóló tájékoztatójának a teljesítés-igazolásra jogosult személy általi ellenjegyzése után fizethető ki.

A célfeladat kitűzéséről a felügyelő bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

1.2. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők részére adható az alapbéren felüli rendszeres pénzbeli és nem pénzbeli juttatások

1.2.1. Költségtérítés

1.2.1.1. Gépjárműhasználat

Saját gépkocsi használata esetén a vezető tisztségviselő az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott mértékű költségtérítésre jogosult.

A vezető tisztségviselő a társaság tulajdonában/birtokában álló gépkocsit belföldön mind munkavégzéséhez, mind magáncélra korlátlanul használhatja, külföldön azonban csak kiküldetés keretében.

1.2.1.2. Kiküldetések

- belföldi kiküldetés esetén legfeljebb 1.000,- Ft,
- külföldi kiküldetés esetén legfeljebb 75 eurónak megfelelő forintösszeg a kifizethető napidíj.

1.2.1.3. Mobiltelefon, laptop, internet használat

A vezető tisztségviselő jogosult a társaság által biztosított mobiltelefon, laptop, és internet korlátlan használatára, mind munkavégzéséhez, mind magáncélra történő használat során.

1.2.2. Természetbeni juttatások

Az egyéb természetbeni juttatások (SZÉP kártya juttatások, önkéntes magánnyugdíjpénztár, önkéntes egészségpénztár, biztosítás stb.) éves összege legfeljebb a munkavállaló éves személyi alapbérének 30%-a lehet azzal, hogy az egyéb természetbeni juttatások éves összege nettó értendő, tehát nem tartalmazza az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterheket.

1.2.3. Jogviszony megszüntetése esetére járó egyéb juttatások

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése esetére kizárólag az Mt-ben foglalt kifizetések teljesíthetők (végkielégítés, szabadság-megváltás).

1.2.4. Egyéb juttatások

A javadalmazási szabályzatban nem nevesített jogcímen juttatás a polgármester egyedi döntése alapján adható.

2. Profitorientált gazdasági társaságok munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőinek javadalmazása

2.1. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő munkabére időbérként meghatározott havi alapbérből áll. Az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója által mérlegelési jogkörében hozott döntés alapján a vezető tisztségviselőt az alapbéren felül

- teljesítménybér és
- prémium

illetheti meg.

2.1.1. Az **alapbér**ről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt oly módon, hogy

- az arányban álljon a gazdasági társaság vagyonával, valamint a foglalkoztatottak számával és
- ne haladja meg a garantált bérminimum tízszeresét.

2.1.2. A **teljesítménybér** az érintetteket, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján, a féléves, illetve éves teljesítményük függvényében illetheti meg. A teljesítménybér mértéke az éves alapbér legfeljebb 50%-a lehet.

2.1.2.1. A teljesítménykövetelmények meghatározásának szempontjai, határideje

A teljesítmény-követelmények kitűzésére, kiértékelésére és kifizetésének engedélyezésére az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

Teljesítménykövetelményként olyan feladatot kell meghatározni, mely a társaság adott évi szakmai feladatellátásában, valamint gazdálkodásában kiemelkedő súlyú. A szakmai, gazdálkodási feladatmutatók rendszerét úgy kell összeállítani, hogy a társaság vagyonának megőrzésére, növelésére, működésének stabilitására ösztönözzön, figyelemmel a tulajdonos vagyoni helyzetére és elvárásaira.

A gazdálkodást érintő teljesítménykövetelmények meghatározása a gazdasági társaság előző évi számviteli törvény szerinti beszámolójának (a továbbiakban: beszámoló) és az üzleti terv gazdálkodási folyamatai és adatai figyelembevételével történik.

A teljesítménykövetelmények a tárgyévi üzleti terv elfogadását követően határozhatók meg.

2.1.2.2. A teljesítményértékelés szempontjai, folyamata

A teljesítménykövetelményeket és a tervezett szakmai, gazdálkodási folyamatokat össze kell vetni a ténylegesen bekövetkezett eseményekkel és gazdálkodási folyamatokkal részletesen be kell mutatni a kiírás és teljesítés kapcsolatát.

A kiértékelés alapját jelentő dokumentumokat a vezető tisztségviselő bocsátja az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója rendelkezésére, de ahhoz más forrásból származó iratokat, tényeket is felhasználhatók.

A vezető tisztségviselő bemutatja a teljesítményértékelés időpontjáig történt, illetve az év végi értékelés esetén a végleges beszámoló elkészítéséig várható gazdasági eseményeket, tényeket, így különösen a teljesítménybér kifizetés, a mérlegen kívüli tételek várható hatását a társaság vagyoni helyzetére. A külső (természeti és gazdasági) körülmények a tervezettől lényegesen eltérő megváltozása, a társaság által ellátandó feladatok tervezettől lényegesen eltérő növekedése vagy csökkenése esetén mérlegelni kell a tervezés realitását, a ténylegesen lezajlott folyamatokat és ezek hatását a teljesítménykövetelmények teljesíthetőségére. Ezen mérlegelés alapján az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítménybér kifizetéséről egyedileg dönt. Ha a vezető tisztségviselő jogviszonya év közben, a soron következő teljesítményértékelést megelőzően szűnik meg, az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója a fentiek figyelembevételével a megszűnés időpontjáig terjedő időszakra vonatkoztatva értékeli a vezető tisztségviselő teljesítményét és dönt a teljesítménybér időarányos kifizethetőségéről.

2.1.2.3. A teljesítménybér kifizetése

A kifizetés két részletben történik.

Az első részlet az üzleti év során legkésőbb tárgyév szeptember 30-ig esedékes, ha a társaság tárgyév első félévi tájékoztató jelentése alapján a kifizetési feltételek alakulásából azok teljesülésére megalapozottan következtetni lehet. Az első részlet összege legfeljebb az éves teljesítménybér 50 %-a lehet.

A teljesítménybér második részletének kifizetése az előző üzleti évre vonatkozó beszámoló elfogadását követő 30 napon belül történik.

2.1.2.4. A teljesítménybér kifizetését korlátozó és kizáró körülmények

- a) A teljesítménybér az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörben hozott döntésétől függő mértékben csökkenthető, amennyiben
 - jogszabály alapján fennálló, vagy a tulajdonos által előírt adatszolgáltatási kötelezettséget a társaság nem az előírt formában és/vagy nem megfelelő tartalommal, illetve nem az előírt határidőre teljesíti,
 - az üzleti tervben foglalt cselekvési programról utólag megállapítható, hogy figyelmen kívül hagyott a társaság számára már a tervezéskor ismert lényeges körülményt, tényt.
- b) A teljesítménybér kifizetését kizáró tényezőként kell figyelembe venni:
 - ha a gazdasági társaságnak félévkor, illetve évvégén lejárt vagy átütemezett köztartozása van;
 - ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyát a munkáltató azonnali hatállyal megszünteti, vagy a vezető tisztségviselő a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg;
 - ha a vezető tisztségviselő a társaság legfőbb szervének, vagy más vezető tisztségviselőjének hatáskörébe tartozó kérdésben a döntéshozó hatáskörét elvonva dönt;
 - ha a vezető tisztségviselő a létesítő okiratban foglalt döntési hatásköröket megsérti.

Amennyiben a gazdasági társaságnál bármilyen tulajdonosi vizsgálat, bírósági vagy hatósági eljárás van folyamatban a vezető tisztségviselő jogviszonyának fennállása alatt kifejtett kötelezettségsgötevékenységével összefüggésben, a teljesítményértékelést, illetve a teljesítménybér kifizetését fel kell függeszteni az eljárás lezárásáig. Ha az eljárás lezárása eredményeként a vezető tisztségviselő felelőssége megállapításra kerül, a kifizetés nem teljesíthető.

2.1.3. Prémium

A vezető tisztségviselő számára az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója által célfeladat tűzhető ki, melynek teljesítése esetén prémium illeti meg. Célfeladat olyan feladat lehet, amely a gazdasági társaság tevékenységi köréhez közvetlenül kapcsolódik, a szervezettől és annak vezetésétől jelentős munkát, kockázatvállalást igényel, a vezető tisztségviselő szokásos tevékenységén túlmutat, munkaköri leírásában nem szerepel, feladatkörét meghaladja, és a teljesítés objektíven meghatározva mérhető.

A célfeladatot az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg indokolt kitűzni. A teljesítés határideje legfeljebb az adott üzleti év végéig tarthat.

A célfeladat kitűzéséről szóló munkáltatói intézkedésnek tartalmaznia kell:

- a célfeladat vagy célfeladatok tételes felsorolását,
- a teljesítés határidejét,
- a prémium összegét,
- a teljesítés igazolásra jogosult személy megjelölését
- a prémium kifizetésének határidejét.

A prémium az érintett által a feladat teljesítéséről szóló tájékoztatójának a teljesítés igazolásra jogosult személy általi ellenjegyzése után fizethető ki.

A célfeladat kitűzéséről a felügyelő bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

2.2. Az alaphéren felüli rendszeres pénzbeli és nem pénzbeli juttatások

2.2.1. Költségtérítés

2.2.1.1. Gépjárműhasználat

Saját gépkocsi használata esetén a vezető az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott mértékű költségtérítésre jogosult.

A vezető tisztségviselő a társaság tulajdonában/birtokában álló gépkocsit belföldön és külföldön mind munkavégzéséhez, mind magáncélra korlátlanul használhatja.

2.2.1.2. Kiküldetések

- belföldi kiküldetés esetén legfeljebb 1.000,- Ft,
- külföldi kiküldetés esetén legfeljebb 75 eurónak megfelelő forintösszeg a kifizethető napidíj.

2.2.1.3. Mobiltelefon, laptop, internet használat

A vezető tisztségviselő jogosult a társaság által biztosított mobiltelefon, laptop, és internet korlátlan használatára, mind munkavégzéséhez, mind magáncélra történő használat során.

2.2.2. Természetbeni juttatások

Az egyéb természetbeni juttatások (SZÉP kártya juttatások, önkéntes magánnyugdíjpénztár, önkéntes egészségpénztár, biztosítás stb.) éves összege legfeljebb a munkavállaló éves személyi alaphérének 30%-a lehet azzal, hogy az egyéb természetbeni juttatások éves összege nettó értendő, tehát nem tartalmazza az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterheket.

2.2.3. Jogviszony megszüntetése esetére járó egyéb juttatások

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése esetére kizárólag az Mt-ben foglalt kifizetések teljesíthetők (végkielégítés, szabadság-megváltás).

B. Az Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságai vezetőinek javadalmazása

1. Nonprofit gazdasági társaságok vezetőinek javadalmazása

Az Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló nonprofit gazdasági társaságok vezetőinek vonatkozásában a jelen szabályzat II. fejezet A. 1. pontjában foglaltakat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója alatt esetükben a munkáltatói jogkör gyakorlóját kell érteni.

2. Profitorientált gazdasági társaságok vezetőinek javadalmazása

Az Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló profitorientált gazdasági társaságok vezetőinek vonatkozásában a jelen szabályzat II. fejezet A. 2. pontjában foglaltakat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlója alatt esetükben a munkáltatói jogkör gyakorlóját kell érteni.

C. A megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselőre vonatkozó rendelkezések

1. Megbízási díj

- a) A megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő részére megállapított megbízási díjnak arányban kell állnia
- az érintett feladatellátásával,
 - a felelőssége mértékével,
 - a gazdasági társaság előző évi gazdasági eredményével.
- b) Az igazgatóság elnökének díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, az igazgatóság többi tagjának díjazása pedig nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

2. Költségtérítés

2.1. Tevékenység ellátásával kapcsolatosan felmerülő költségek

A megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő jogosult az igazolt, a megbízás teljesítésével összefüggésben felmerült költségeinek a megtérítésére, melyet utólag a társaság felügyelő bizottsága hagy jóvá.

2.2. Gépjárműhasználat

A vezető tisztségviselő a társaság tulajdonában/birtokában álló gépkocsit belföldön mind a tevékenysége ellátásához, mind magáncélra korlátlanul használhatja, külföldön azonban csak tevékenységének ellátása keretében.

2.3. Jogviszony megszűnése esetére járójuttatás

A megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő megbízási szerződésének megszűnése esetében a Ptk. megbízási jogviszonyra vonatkozó rendelkezései az irányadóak azzal, hogy e jogviszonyra tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

D. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak javadalmazása és a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

1. Amennyiben jogszabály eltérően nem rendelkezik, a felügyelő bizottság elnöke és tagjai a tulajdonosi jogokat gyakorló döntésétől függően díjazásban részesülhetnek.
2. A profitorientált gazdasági társaság esetében a felügyelő bizottság elnökét és tagjait havi díjazás illeti meg, amelynek arányban kell állnia:
 - gazdasági társaság vagyonával,
 - a foglalkoztatottak számával.

A felügyelő bizottság elnökének díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása pedig nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

Mind a közhasznú jogállású, mind a profitorientált társaságok felügyelő bizottságának elnöke és tagjai jogosultak az igazolt, a megbízatásukkal összefüggésben felmerült költségeik megtérítésére.

3. A felügyelő bizottság elnökének, vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel, a megbízatás megszűnése esetére juttatás sem a közhasznú jogállású, sem a profitorientált gazdasági társaság tekintetében nem biztosítható.

III. Értelmező rendelkezés

A versenytildalmi megállapodás alatt a vezetővel a munkaviszony, vagy a polgári jogi jogviszony megszűnését követően az Mt. 228.§-ában foglaltak szerinti megállapodás értendő, figyelemmel az Mt. 207.§ (3) és (4) bekezdésében foglaltakra is.

IV. Záró rendelkezés

Jelen szabályzat 2022. január 1. napján lép hatályba azzal, hogy a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

Kelt: Hajdúböszörmény, 2022. január 27.

.....
Kiss Attila
polgármester

