



AZ ELŐTERJESZTÉS SORSZÁMA: 286

MELLÉKLET: 15 db

TÁRGY: *Javaslat az önkormányzat kizárólagos és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok javadalmazási szabályzatának elfogadásáról*

ELŐTERJESZTÉS

SZEKSZÁRD MEGYEI JOGÚ VÁROS ÖNKORMÁNYZATA KÖZGYŰLÉSÉNEK

2022. december 15-I RENDES ÜLÉSÉRE

ELŐTERJESZTŐ:

Ács Rezső polgármester

AZ ELŐTERJESZTÉST KÉSZÍTETTE:

dr. Bagó Anita Szilvia osztályvezető

dr. Tomicsek Norbert jogász

ELŐADÓ:

dr. Biró Gyula aljegyző

KEZELÉSI MEGJEGYZÉS:

VÉLEMÉNYEZÉSRE MEGKAPTA:

MEGTÁRGYALTA:

Gazdasági és Városfejlesztési Bizottság

HATÁROZAT SZÁMA:

.../2022. (...) GVB határozat

TÖRVÉNYESSÉGI VÉLEMÉNYEZÉSRE BEMUTATVA:

dr. Biró Gyula aljegyző

Terjedelem: 1+ 89 oldal

Tisztelt Közgyűlés!

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése kimondja, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve e törvény 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 szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése 2010-ben, majd 2017-ben a fenti jogszabályra hivatkozással megalkotta a 4/2010. (IV.29.) és a jelenleg hatályos Javadalmazási Szabályzatról szóló 3/2017. (IX.29.) szabályzatot (a továbbiakban: Javadalmazási Szabályzat).

Az elmúlt évek során változtak a gazdasági társaságok feladatai, gazdasági eredményességük, az infláció mértéke, az elnyert pályázatokkal biztosított forrásaik, munkavállalói létszámuk stb., ami miatt szükséges volt az ügyvezetők javadalmazásának, valamint a Javadalmazási Szabályzat rendelkezéseinek felülvizsgálata. Fentiekre tekintettel - Alpolgármester Úr kezdeményezésére - a gazdasági társaságok ügyvezetőivel tartott közös értekezleten, az ügyvezetők béremelésére, valamint a Javadalmazási Szabályzat módosításra vonatkozó javaslatokat fogalmaztak meg. Az értekezleten a felek megállapodtak abban, hogy törekedni kell arra, hogy a prémiumfeladatok legyenek mérhetőek és egzakt módon meghatározva, illetve olyan célokat kell előtérbe helyezni, amik elsősorban a tulajdonosnak fontosak. Felek szükségesnek tartották a kizáró okok pontosabb meghatározását.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének 2022. június 23-i rendkívüli, nyilvános ülésén döntött az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok ügyvezetőinek béremeléséről, illetve a 152/2022. (VI.23.) határozatban rendelkeztek arról, hogy a 2022-2023. évre az ügyvezetők bérének emelésére, valamint a gazdasági helyzetre tekintettel teljesítménykövetelményeket nem határoznak meg. Hivatkozott döntésében a Közgyűlés felhívta a Polgármesteri Hivatalt a Javadalmazási Szabályzat felülvizsgálatára és a Közgyűlés elé történő betérjesztésére.

Fentiek alapján a Polgármesteri Hivatal megkereste a gazdasági társaságok ügyvezetőit, akik a közös értekezleten elhangzottakat figyelembe véve a Javadalmazási Szabályzat prémium rendelkezéseivel összefüggő egységes javaslatukat megfogalmazták.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:27. § (1) bekezdése előírja, hogy a felügyelőbizottság köteles a tagok vagy az alapítók döntéshozó szerve elé kerülő előterjesztéseket megvizsgálni, és ezekkel kapcsolatos álláspontját a döntéshozó szerv ülésén ismertetni. A Ptk. előírásaira tekintettel, az ügyvezetők egységes javaslatainak megfogalmazása után a Polgármesteri Hivatal megküldte a gazdasági társaságok felügyelőbizottságai részére a Javadalmazási Szabályzatok tervezetét. Jelen előterjesztés elkészítéséig beérkezett felügyelőbizottsági álláspontok az előterjesztés **1-5. mellékletként** csatolásra kerültek. Az Alisca Terra Nonprofit Kft., a Szekszárdi Közművelődési Nonprofit Kft., a Szekszárdi Közétkeztetési Kft., a Szekszárdi Diákétkeztetési Kft. és a Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság felügyelőbizottságainak álláspontja később kerül kiküldésre.

A Javadalmazási Szabályzatot úgy kívánja a hivatal módosítani, hogy a vezető tisztségviselők alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása a kinevezést (megválasztást) követően is közgyűlési hatáskörbe kerüljön. A felülvizsgálat során a polgármesteri hivatal arra a következtetésre jutott, hogy új szabályzat alkotása indokolt a módosító javaslatok nagy számára tekintettel.

A Kgttv. 1. § a) pontja alapján köztulajdonban álló gazdasági társaság: az a gazdasági társaság, amelyben a Magyar Állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, nemzetiségi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

A Kgttv. 1. § b) pontja szerint többségi befolyás: az olyan kapcsolat, amelynek révén a befolyással rendelkező egy jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik, azzal, hogy a közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával, ha azonban a köztes vállalkozásban fennálló szavazatainak hányada az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. A befolyás számításánál nem kell figyelembe venni a huszonöt százalékot el nem érő közvetett befolyást.

A Javadalmazási Szabályzat megalkotása során figyelembe vettük a Kgttv. 6. §-át, amely részletes rendelkezéseket tartalmaz a vezető állású munkavállalók és a felügyelőbizottsági tagok javadalmazása tekintetében.

A Kgttv. 6. § (1)-(4) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága 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 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 megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága 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.

A Javadalmazási Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el. Fentiekre tekintettel készültek el a gazdasági társaságok Javadalmazási Szabályzatai. Kérem a Tisztelt Közgyűlést az előterjesztés megtárgyalására és a határozati javaslatok elfogadására.

Szekszárd, 2022. december 08.

Ács Rezső
polgármester

Határozati javaslat I.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Szekszárdi Vagyongazdálkodási Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Vagyongazdálkodási Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Bezerédj u. 2. cégjegyzékszám: 17-09-001815) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Vagyongazdálkodási Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Bartal Zoltán ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat II.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Szekszárdi Víz- és Csatornamű Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Víz- és Csatornamű Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Epreskert u. 9. cégjegyzékszám: 17-09-002090) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Víz- és Csatornamű Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Artim Andrásné ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat III.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
az Alisca Terra Regionális Hulladékgazdálkodási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási
szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint az Alisca Terra Regionális Hulladékgazdálkodási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Epreskert u. 9. cégjegyzékszám: 17-09-004108) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Alisca Terra Regionális Hulladékgazdálkodási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Szabó Antal Mihály ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat IV.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Szekszárdi Diákétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Diákétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Mátyás Király utca 8. Fsz. 7. ajtó, cégjegyzékszám: 17-09-006033) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Diákétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Bay Attila ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat V.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Szekszárdi Közétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Közétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Mátyás Király utca 8. Fsz. 7. ajtó, cégjegyzékszám: 17-09-007078) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Közétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Bay Attila ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat VI.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Szekszárdi Sportközpont Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Sportközpont Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Keselyűsi út 3. cégjegyzékszám: 17-09-008858) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Sportközpont Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Szőke Gergő ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat VII.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata a Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Sárvíz u. 4. cégjegyzékszám: 17-09-010782) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Csukle Tibor ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat VIII.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata a Szekszárdi Közművelődési Nonprofit Kft. javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Közművelődési Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Szent István tér 10. cégjegyzékszám: 17-09-011352) egyszemélyi tulajdonosa

1. elfogadja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Közművelődési Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát;

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja az ügyvezetőt, hogy intézkedjen a szabályzatnak a cégiratok közé történő letétbe helyezése iránt;

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Berlinger Attila József ügyvezető

3. felhatalmazza a polgármestert a szabályzat aláírására, a jegyzőt pedig a szabályzat ellenjegyzésére.

Határidő: 2023. január 15.

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat IX.

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Béla király tér 8. cégjegyzékszám: 17-09-003352) többségi tulajdonosa

1. javasolja a társaság taggyűlésének, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát fogadja el

Határidő: a döntéshozatal napja

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja a társaság ügyvezetőjét az 1. pontban foglaltak végrehajtása érdekében a taggyűlés összehívásával kapcsolatos intézkedések megtételére.

Határidő: a döntéshozatalt követő 10 napon belül

Felelős: Bartal Zoltán ügyvezető

3. felhívja a polgármestert, hogy a taggyűlésen az önkormányzat, mint többségi tulajdonnal rendelkező tag képviselőjében e határozat 1. pontja értelmében döntsön a javadalmazási szabályzat elfogadásáról.

Határidő: a döntéshozatalt követő 10 napon belül

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat X.

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatának elfogadásáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, mint a KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 7100 Szekszárd, Rákóczi u. 19., cégjegyzékszám: 17-09-004980) többségi tulajdonosa

1. javasolja a társaság taggyűlésének, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján jelen határozat **1. mellékletét** képező, Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályzatát fogadja el

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester

2. felhívja a társaság ügyvezetőjét az 1. pontban foglaltak végrehajtása érdekében a taggyűlés összehívásával kapcsolatos intézkedések megtételére.

Határidő: a döntéshozatalt követő 10 napon belül

Felelős: Tóth Ferenc ügyvezető

3. felhívja a polgármestert, hogy a taggyűlésen az önkormányzat, mint többségi tulajdonnal rendelkező tag képviselőjében e határozat 1. pontja értelmében döntsön a javadalmazási szabályzat elfogadásáról.

Határidő: a döntéshozatalt követő 10 napon belül

Felelős: Ács Rezső polgármester

Határozati javaslat XI.

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének .../2022. (...) határozata
a Javadalmazási Szabályzatról szóló Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének 3/2017. (IX. 29.) szabályzatának hatályon kívül helyezéséről

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése

1. dönt a Javadalmazási Szabályzatról szóló Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének 3/2017. (IX. 29.) szabályzat hatályon kívül helyezéséről

Határidő: azonnal

Felelős: Ács Rezső polgármester



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közigyűlése**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Vagyonkezelő Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzatról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Vagyonkezelő Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.

- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
- aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
- ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
- b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
- ba) a végkielégítés módját és mértékét és
- bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
- d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
- e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
- f) a többletteljesítménnyel, többleteredménnyel,
- g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
- h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alaphérének és alaphéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.

- (3) A Vezető tisztségviselő alaphérét, alaphéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alaphérét és alaphéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alaphére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alaphére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságonként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.

- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.

- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytildalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytildalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytildalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytildalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytildalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,

- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közigyűlése**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Víz-és Csatornamű Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzatról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Víz-és Csatornamű Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.

- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
- aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
- ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
- b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
- ba) a végkielégítés módját és mértékét és
- bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
- d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
- e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
- f) a többletteljesítménnyel, többleteredménnyel,
- g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
- h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.

- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alpbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alpbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkor minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.

- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.

- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,

- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közigyűlése**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közigyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
az Alisca Terra Regionális Hulladékgazdálkodási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
Javadalmazási Szabályzatáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közigyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Alisca Terra Regionális Hulladékgazdálkodási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),

- b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóra (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.
- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
 - aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
 - ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
 - b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
 - ba) a végkielégítés módját és mértékét és
 - bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
 - b) a felelősség mértékével,
 - c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
 - d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
 - e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
 - f) a többletjeljesítménnyel, többleteredménnyel,
 - g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
 - h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.

- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.
- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alapbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:

- a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
- b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.
- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel es gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.

- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.
- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,
- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.

- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).
- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadóak.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Községi**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Diákétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzatáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Diákétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökeire és tagjaira.

- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
- aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
- ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
- b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
- ba) a végkielégítés módját és mértékét és
- bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
- d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
- e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
- f) a többletteljesítménnyel, többleteredménnyel,
- g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
- h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.

- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alapbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkor minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.

- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.

- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,

- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közigyűlése**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Közétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzatáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Közétkeztetési Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.

- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- c) A javadalmazás körében szabályozza:
- aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
- ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
- d) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
- ba) a végkielégítés módját és mértékét és
- bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
- d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
- e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
- f) a többletteljesítménnyel, többleteredménnyel,
- g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
- h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.

- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alpbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alpbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkor minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.

- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.

- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,

- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Sportközpont Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási
Szabályzatáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Sportközpont Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságra erjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),

- b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóra (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.
- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
 - aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
 - ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
 - b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
 - ba) a végkielégítés módját és mértékét és
 - bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
 - b) a felelősség mértékével,
 - c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
 - d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
 - e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
 - f) a többletjeljesítménnyel, többleteredménnyel,
 - g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
 - h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.

- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.
- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alapbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:

- a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
- b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.
- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel es gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.

- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.
- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,
- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.

- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).
- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire –, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadóak.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Községi**

lkt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Községi
.../2022. (XII. ...) szabályzata**

a Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzatáról

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Községi, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és

- c) felügyelőbizottsági elnökére és tagjaira.
- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
- aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
- ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
- b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
- ba) a végkielégítés módját és mértékét és
- bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
- d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
- e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
- f) a többletteljesítménnyel, többleteredménnyel,
- g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
- h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alaphérének és alaphéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.

- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alpbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alpbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkor minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.

- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.

- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,

- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közigyűlése**

Ikt. szám:

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közigyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Közművelődési Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási
Szabályzatáról**

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közigyűlése, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Közművelődési Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),

- b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóra (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.
- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
 - aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
 - ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
 - b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
 - ba) a végkielégítés módját és mértékét és
 - bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
 - b) a felelősség mértékével,
 - c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
 - d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
 - e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
 - f) a többletjeljesítménnyel, többleteredménnyel,
 - g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
 - h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.

- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatáskörébe tartozik.
- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a Gazdasági és Pénzügyi Bizottság előzetes véleményének ismeretében a közgyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alapbéren felüli rendszeres juttatását a polgármester előzetes véleményének ismeretében a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a közgyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:

- a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
- b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.
- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel es gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a Közgyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és Közgyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A Közgyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a Közgyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a polgármester előterjesztése alapján Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlésének hatásköre. Az értékelést a közgyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a Közgyűlés egyedileg határoz.

- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a közgyűlést.
- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,
- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.

- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbíztatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).
- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire –, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadóak.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022. december ...

Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december ...-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



Ikt. szám:

**Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság Taggyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzatról**

A Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság taggyűlése a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és többségi befolyása alatt álló Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottságai elnökére és tagjaira.
- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.

- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.

a) A javadalmazás körében szabályozza:

aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,

ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.

b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:

ba) a végkielégítés módját és mértékét és

bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
 - b) a felelősség mértékével,
 - c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
 - d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
 - e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
 - f) a többlet teljesítménnyel, többleteredménnyel,
 - g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
 - h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alaphérének és alaphéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) a társaság taggyűlésének hatáskörébe tartozik.
- (3) A Vezető tisztségviselő alaphérét, alaphéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a taggyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a taggyűlés gyakorolja.

- (4) A Vezető állású munkavállaló alaphérét és alaphéren felüli rendszeres juttatását a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alaphére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alaphére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságonként évenként a Vezető tisztségviselő számára a Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése javaslata alapján a taggyűlés, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a taggyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.
- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
 - a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,

- c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és taggyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a taggyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és taggyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A taggyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a taggyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a taggyűlés hatásköre. Az értékelést a taggyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a taggyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a taggyűlést.
- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- a) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - b) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy

- c) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
- d) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
- e) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
- f) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
- g) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytildalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytildalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytildalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytildalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytildalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,
- (3) 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,

- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022.

Bartal Zoltán
ügyvezető

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság taggyűlése 2022.-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

Bartal Zoltán
ügyvezető



Ikt. szám:

**KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Taggyűlésének
.../2022. (XII. ...) szabályzata
a KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási
Szabályzatról**

A KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság taggyűlése a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (2) és (4) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően, figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 207. § (3) bekezdésére, az alábbi szabályzatot alkotja:

1. Általános rendelkezések

1. §

- (1) **A köztulajdonban álló gazdasági társaságok** takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvény (a továbbiakban: Kgttv.) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (továbbiakban: Szabályzat).
- (2) A Szabályzat célja, hogy biztosítsa a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé tegye és segítse a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.

2. A szabályzat hatálya

2. §

- (1) A Szabályzat hatálya Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata által alapított és többségi befolyása alatt álló KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságra terjed ki.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a
 - a) Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. §-a szerinti vezető tisztségviselőire (továbbiakban: Vezető tisztségviselő/k),
 - b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerinti – és az a) pont alá nem tartozó - vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló/k) és
 - c) felügyelőbizottsági elnökére és tagjaira.

- (3) A Társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- (4) A Szabályzat tárgyi hatálya a Szabályzatban nevesített javadalmazási és juttatási formákra és módokra, továbbá a javadalmazás alapjául szolgáló teljesítménykövetelmények meghatározásának módjára terjed ki.
- a) A javadalmazás körében szabályozza:
- aa) a Vezető tisztségviselők és a Vezető állású munkavállalók rendszeres és teljesítményhez kötött javadalmazását,
- ab) a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját.
- b) A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások körében szabályozza különösen:
- ba) a végkielégítés módját és mértékét és
- bb) a felmondás esetén járó juttatások megállapítását.

3. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

3. §

- (1) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a Társaság érdekeit, azaz a javadalmazás nem befolyásolhatja hátrányosan a Társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
- (2) A javadalmazás mértékének meghatározásakor az azonos elvek szerinti elbírálás és az átláthatóság követelményét érvényre kell juttatni. A javadalmazásnak arányban, illetve összhangban kell állnia:
- a) a feladatellátás nagyságrendjével,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a társaságnál alkalmazott bérrendszer jellemzőivel, belső szerkezetével,
- d) az elért szakmai és pénzügyi eredménnyel,
- e) a társaság által foglalkoztatottak számával,
- f) a többlet teljesítménnyel, többleteredménnyel,
- g) a pályázatokon való részvétellel, a pályázatokon elnyert pénzeszközök nagyságával,
- h) a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártassággal, tapasztalattal.

4. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló rendszeres javadalmazása

4. §

- (1) A Vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § alapján a megbízási jogviszonyra irányadó szabályok szerint, illetve az Mt. 209. § (1) bekezdés szerinti munkaviszony alapján láthatja el vezetői feladatait.
- (2) A Vezető tisztségviselő alapbérének és alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatásának, illetve megbízási díjának meghatározása kinevezéskor (megválasztáskor) a társaság taggyűlésének hatáskörébe tartozik.

- (3) A Vezető tisztségviselő alapbérét, alapbéren felüli rendszeres pénzbeli juttatását, illetve megbízási díját a kinevezést (megválasztást) követően a taggyűlés határozza meg. A Vezető tisztségviselő esetében az egyéb munkáltatói jogokat a taggyűlés gyakorolja.
- (4) A Vezető állású munkavállaló alapbérét és alapbéren felüli rendszeres juttatását a Vezető tisztségviselő állapítja meg. A Társaság Vezető állású munkavállalója tekintetében a Vezető tisztségviselő minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának
- (5) A Vezető tisztségviselő alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alapbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszerese lehet.
- (6) Minden olyan javadalmazási kérdésben, amelyre vonatkozóan a Szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

5. A Vezető tisztségviselő és a Vezető állású munkavállaló éves prémiuma

5. §

- (1) Teljesítménykövetelményt, valamint prémiumot Társaságonként évenként a Vezető tisztségviselő számára a Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése javaslata alapján a taggyűlés, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- (2) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény meghatározására – a 12. § (5) bekezdésében meghatározott kivétellel – az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. A Vezető állású munkavállaló számára a Vezető tisztségviselő az üzleti tervnek a taggyűlés elé terjesztésére meghatározott határidőig határozhat meg teljesítménykövetelményt.
- (3) Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektív feltétel határozható meg. A prémiumkitűzés feltételeit írásban kell közölni az érintett Vezető tisztségviselővel, illetve Vezető állású munkavállalóval.
- (4) A kitűzés tartalmazza:
 - a) a teljesítendő feladatokat,
 - b) a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - c) a prémium mértékét,
 - d) a prémium megvonására vonatkozó feltételeket,
 - e) a teljesítés határidejét,
 - f) a feladat meghatározásához szükséges további feltételeket.
- (5) Teljesítménykövetelmények kitűzése esetén törekedni kell arra, hogy a kitűzhető teljesítménykövetelmény teljes összegének:
 - a) 50%-a gazdasági mutatók teljesítéséhez (a továbbiakban: gazdasági mutató)
 - b) további 50%-a pedig a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott társaság-specifikus mutatókhoz és szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.

- (6) Szakmai feladatként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör – szokásos iparági működési felételek mellett – elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar, különösen:
- a) válságkezelés,
 - b) új üzleti modell vagy folyamat bevezetése, meglévő folyamatok felülvizsgálata,
 - c) a fejlesztési tervek kidolgozása, pályázatokon való részvétel
 - d) rendszerszintű átalakítás,
 - e) projektek meghatározott határidőben történő befejezése,
 - f) akcióterv megvalósítása,
 - g) foglalkoztatotti létszám megtartása,
 - h) Vezető tisztségviselő által javasolt és taggyűlés által meghatározott további szakmai feladat.
- (7) Gazdasági mutatók különösen:
- a) a társaság pozitív adózott eredménye,
 - b) a társaság éves nettó árbevétele, ami nem lehet kevesebb a taggyűlés által elfogadott üzleti tervben szereplő összegnél,
 - c) a társaság kintlévőségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - d) társaság év végi 180 napon túli kötelezettségeinek meghatározott mértékű csökkentése,
 - e) Vezető tisztségviselő által javasolt és taggyűlés által meghatározott további gazdasági mutató.
- (8) A taggyűlés a Vezető tisztségviselő által javasolt teljesítménykövetelményekhez nincs kötve, azokat jogosult a javasoltakhoz képest eltérő tartalommal meghatározni.
- (9) Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a kiírt prémiumok utólagos korrekciójára kerülhet sor. A korrekcióval kapcsolatban a taggyűlés egyedileg határoz.
- (10) A prémium kifizetése csak a teljesítménykövetelmény teljesülése esetén lehetséges. A nem vagy nem teljesszerűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére nem kerülhet sor, prémiumfeladatok részteljesítést nem lehet figyelembe venni.
- (11) A prémium mértéke legfeljebb a Vezető tisztségviselő vagy Vezető állású munkavállaló havi összes rendszeres javadalmazása éves összegének 50%-a. Amennyiben a Társaság üzemi (üzleti) tevékenység eredménye negatív az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 10 %-ában lehet meghatározni.
- (12) A Vezető tisztségviselő a Társaság éves beszámolójához a vele szemben meghatározott teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelést köteles csatolni.
- (13) A Vezető tisztségviselőre vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelése a felügyelőbizottság előzetes véleményének figyelembevételével a taggyűlés hatásköre. Az értékelést a taggyűlés a Társaság éves beszámolójáról szóló döntéssel egyidejűleg végzi. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a taggyűlés egyedileg határoz.
- (14) A Vezető állású munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmény teljesítésének értékelésére a Vezető tisztségviselő köteles, melyről a Társaság éves beszámolójának benyújtásával egyidejűleg tájékoztatja a taggyűlést.

- (15) Nem fizethető prémium abban az esetben, ha
- h) a Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - i) az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - j) a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - k) a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - l) a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - m) a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - n) az Önkormányzat részére a tárgy üzleti évben kért adatszolgáltatást a megadott határidőben maradéktalanul nem teljesítette, a kért tájékoztatást a megadott határidőben nem adta meg.

A Vezető tisztségviselő köteles Nyilatkozatot tenni az a)-g) pontokban meghatározott körülmények fennállása, illetve fenn nem állása vonatkozásában, melyet a (12) bekezdésben meghatározott önértékelés mellékleteként kell csatolni.

- (16) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, hitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a Társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy nem határozható meg olyan teljesítménykövetelmény, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatást magában foglaló teljesült bevétel mértékéhez köti.
- (17) Ha a Vezető tisztségviselő a (15) bekezdésben meghatározott okból nem jogosult prémiumra, a Vezető állású munkavállaló részére sem állapítható meg prémium.
- (18) A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része nem számolható el, prémium tört évre nem fizethető.

6. Versenytilalmi megállapodás

6. §

- (1) A Társasággal munkaviszonyban álló Vezető tisztségviselővel az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. A Társaság legfőbb szerve jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, és előírhatja a megállapodás kötésének további feltételeit.
- (2) A versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a legfőbb szervnek - a felügyelő bizottság előzetes véleménye ismeretében hozott - határozata szükséges.
- (3) A versenytilalmi megállapodás szerinti - a megállapodás teljes időtartamára számított - ellenérték nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

7. Költségtérítések, egyéb juttatások

7. §

A Társaság Vezető tisztségviselője jogosult:

- (1) hivatalos külföldi kiküldetés esetén napidíjra, és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- (2) munkakörével összefüggésben egy darab mobiltelefon korlátlan használatára,

- (3) 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,
- (4) ha a Társaság Vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységéhez illeszkedő vagy azt segítő pályázatok megírásában, pályázati projektek lebonyolításában vesz részt, vagy abban bármilyen formában közreműködik, úgy a pályázatot kiíró-elbíráló által elfogadott díjazásra jogosult. Az összeg fedezetét ilyen esetben az elnyert pályázat biztosítja, kifizetésére az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló polgármester ellenjegyzésével kerülhet sor.
- (5) kedvezményes számítógép-, Internethasználatra.
- (6) a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára a tárgyévi üzleti tervben biztosított egyéb juttatásokra.

8. Végkielégítés

8. §

- (1) A Vezető tisztségviselőt, a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. 77. § (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illet meg, kivéve:
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Vezető állású munkavállalók esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (4) A végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdése határozza meg.
- (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
 - a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

9. Felmondás

9. §

A felmondásra az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra - vonatkozó rendelkezései az irányadók.

10. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

10. §

- (1) A Kgttv. 4. §-a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három természetes személy tagból áll, kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
- (2) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai számára a Társaság legfőbb szerve (Ptk. 3:109. §) tiszteletdíjat állapíthat meg.
- (3) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- (4) A Kgttv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- (5) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem nyújtható. (Kgttv. 6. § (3) bekezdés)

11. A Vezető tisztségviselő és a felügyelő bizottsági tag juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően

11. §

- (1) A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a Vezető tisztségviselőnek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak díjazás nem fizethető.
- (2) A Társaságok végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően 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.

12. Vegyes, átmeneti és záró rendelkezések

12. §

- (1) 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 (Kgttv. 6. § (4) bekezdés) - az általa választott betöltött tisztség után.
- (2) A Vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tag büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles a Társaság legfőbb szerve felé arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. E nyilatkozatát kinevezése előtt, a nyilatkozatban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül köteles megtenni.
- (3) A Szabályzatot kizárólagos tulajdonú gazdasági társaság esetén az elfogadására vonatkozó közgyűlési határozat meghozatalától, egyéb többségi tulajdonú gazdasági társaság esetén a

legfőbb szerv általi elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni (Kgttv. 5. § (3) bek.).

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a Vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire -, a Kgttv. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadók.
- (7) A Szabályzat hatályba lépését követően az új szerződések a Kgttv. 5. § (4) bekezdése értelmében a Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

Szekszárd, 2022.

Tóth Ferenc
ügyvezető

Kurucz Zoltán
ügyvezető

Záradék:

Jelen szabályzatot a KT-DINAMIC Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság taggyűlése 2022.-én tartott ülésén .../2022. (XII. ...) határozatával jóváhagyta.

Tóth Ferenc
ügyvezető

Kurucz Zoltán
ügyvezető