

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

mely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény rendelkezései alapján, a 2173/2003. (VII. 29.) határozatban foglaltak figyelembevételével az alábbiak szerint

I.

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja: hogy elősegítse a 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdésében meghatározott Ócsa Város Önkormányzata 100%-os befolyása/tulajdonában alatt álló Egressy Gábor Nonprofit Kft. (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira, a könyvvizsgálóra, valamint az Mt. 188.§ (1), illetve 188/A.§(I) bekezdése hatálya alá eső munkavállalókra vonatkozó javadalmazás, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.
2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:
 - (1) Társaság első számú vezetőjére: az ügyvezetőre (a továbbiakban: ügyvezető),
 - (2) a Társaság Felügyelő Bizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők).
 - (3) A könyvvizsgálóra, valamint az Mt. 188/A.§ (1) bek. hatálya alá eső munkavállalókra (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)
3. A szabályzat hatálya kiterjed:
 - (1) az ügyvezető, a tisztségviselők, a könyvvizsgáló, és a vezető állású munkavállalók javadalmazási elveinek szabályozására
 - (2) az ügyvezető, és a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának, a könyvvizsgáló megbízatása, valamint a tisztségviselők megbízatása megszüntetése esetén járó juttatásokra,
 - (3) az ügyvezető fizetési feltételeire, a vezető állású munkavállalók teljesítménybére, illetve más juttatása feltételeire, a könyvvizsgáló megbízási díjának feltételeire,
 - (4) az ügyvezető költségtérítésének szabályozására,
 - (5) az Mt. 3.§-ának (6) bekezdése alapján kötött megállapodásokra.

II.

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

1. Az ügyvezető javadalmazása

1.1. Az ügyvezető személyi alapbére

Az ügyvezető egyhavi személyi alapbére bruttó: 441.000.-

Új ügyvezető kinevezése esetén a Társaságnál kialakult javadalmazási kategória irányadó mértékének figyelembevételével történik az ügyvezető személyi alapbérének a megállapítása.

Rendkívül indokolt esetben a Társaság speciális helyzetére, vagy egyéb körülményekre tekintettel, valamint a város szempontjából fontos tevékenység végzése esetén egyedi mérlegelés alapján a Képviselő-testület eltérhet a Társaságnál kialakult jövedelmi kategória szélső értékétől.

1.2. Az ügyvezető munkaszerződés feltételeinek meghatározása

1.3.1. Az ügyvezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

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

Az ügyvezető munkaviszonya határozott időre szól.

1.3.2. A munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások:

1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az ügyvezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (88. § (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

1.3.3. Költségtérítések és egyéb juttatások

Az ügyvezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

– mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő személygépkocsit használni a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően; vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben, amelynek mértéke 50.000.-Ft/hó, – munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára a munkáltató által meghatározott mértékben.

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

Abban az esetben, ha az ügyvezető saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, a munkaszerződés megkötéséről rendelkező határozatnak az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett — tartalmaznia kell a gépkocsi-használat km/hó mértékét is.

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

2. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések

2.1. A vezető állású munkavállalók személyi alapbére

A vezető állású munkavállalók egyhavi személyi alapbére 30.000.-Ft/hó/fő.

2.3. A vezető állású munkavállalók munkaviszonya megszüntetése esetére járó juttatások

2.3. 1 . Határozott időtartamú munkaviszony esetén a munkavállalót az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (88. § (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

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

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

3. Tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezések:

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

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

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

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

A Társaság végelszámolása esetén a Felügyelő Bizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét.

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

A Felügyelő Bizottság tagjai a díjazáson kívül kizárólag a tisztség ellátásával összefüggő indokolt költségtérítés illeti meg.

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

4. Az Mt. 3. §-ának (6) bek. alapján kötendő megállapodások

Az Mt. 3. SS (6) bekezdése alapján csak nemzetgazdasági érdekből, valamint a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel, kizárólag a munkaviszony megszüntetésével egyidejűleg kerülhet sor megállapodás kötésére. Az ilyen szerződésben kiköthető ellenértéknek arányban kell állnia a gazdasági érdek súlyával. A megállapodás megkötésének további feltétele, hogy a Társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a

versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a Társaságnak versenytársai működjenek.

A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. A megállapodásban kiköthető ellenértéknek arányban kell állnia a gazdasági érdek súlyával. Az ellenérték mértéke legfeljebb a megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszüntetésekor fizethető ki a munkavállaló részére.

A megállapodás megkötéséhez a Felügyelő Bizottság előzetes véleménye, továbbá a Képviselő Testület Felügyelő Bizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

5. Záró rendelkezés:

Jelen Szabályzatot az Egressy Gábor Nonprofit Kft. Alapítója 2022.....hónapján megtartott ülésén a számú határozatával fogadta el.

Jelen Szabályzat 2022..... év január napjával lép hatályba,

Ócsa, 20.....

Ócsa Város Önkormányzata nevében:

Bukodi Károly
polgármester