

Nyírbátor Város Önkormányzata Képviselő-testületének
124/2021. (VIII.25.)

önkormányzati határozata

Nyírbátor Város önkormányzata 100%-os tulajdonú gazdasági társaságai
javadalmazási szabályzatának jóváhagyásáról

A Képviselő-testület

Nyírbátor Város Önkormányzata 100%-os tulajdonú gazdasági társaságai javadalmazási szabályzatát a határozat melléklete szerint jóváhagyja.


Máté Antal
polgármester




Badics Ildikó
jegyző

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

mely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvényben (továbbiakban Kt. tv.) foglaltak figyelembevételével.

A szabályzat célja a Kt. tv. 5. §-ban meghatározottak végrehajtása. Ennek érdekében Nyírbátor Városi Önkormányzata, mint a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok alapítója a vezető tisztségviselők, Felügyelőbizottsági tagok, valamint az 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyve 208. § (1) bekezdése szerinti munkavállalók vonatkozásában az alábbi javadalmazási szabályzatot alkotja.

I. Szabályzat hatálya

1. A szabályzat hatálya Nyírbátor város önkormányzata 100%-os tulajdonú gazdasági társaságaira terjed ki. A szabályzat megalkotása időpontjában az önkormányzat két gazdaságára terjed ki:
 - Nyírbátori Városfejlesztő és Működtető Kft
 - Nyírbátori Sport és Utánpótlásnevelő Kft.
2. Személyi hatálya kiterjed az előző pontban meghatározott gazdasági társaságok
 - a. vezető tisztségviselőire (ügyvezető)
 - b. Felügyelőbizottsági tagjaira
 - c. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyve (továbbiakban (Mt. tv.) 208. § hatálya alá tartozó munkavállalókra.
3. Tárgyi hatály
 - a. az 1. pontban meghatározott gazdasági társaságok 2. a) pontja szerinti személyek javadalmazására, megbízási díjaira, vagy munkabérre, prémiumára, és egyéb juttatásaira.
 - b. a Felügyelőbizottságok tagjai és elnöke díjazására és
 - c. a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokra, felmondási időre

II. Az ügyvezetők javadalmazása

1. Az ügyvezető személyi alapbére:
Az ügyvezető tisztségviselő jogviszonyára a munkaviszonyra irányadó szabályokat a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény VI. Fejezete szerint kell alkalmazni.
2. Az ügyvezető munkabérének, díjazásának arányban kell állnia a következőkkel:
 - a gazdálkodó szervezet előző évi nettó árbevételével,
 - a gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak létszámával,
 - az ügyvezető munkavégzésének színvonalával,
 - a felelősség mértékével.
3. Az Alapító az ügyvezetői jogviszony létesítésekor megállapítja az ügyvezető javadalmazását (személyi alapbérét/megbízási díját). Az ügyvezető havi személyi alapbére nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.
4. Az ügyvezető személyi alapbéérének megállapításakor évente a keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy az ügyvezető alapbére legfeljebb a társaságra

irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

5. Az ügyvezető évenkénti béremelésének meghatározására az Alapító jogosult, a társaság mérlegbeszámolójának elfogadásával egyidőben.

1. Az ügyvezető számára biztosított juttatások

1. Az ügyvezető a mindenkor hatályos személyi jövedelemadó szabályok figyelembevételével cafetéria juttatásban részesülhet. Az éves cafetéria keret meghatározására az Alapító jogosult a következő évi üzleti terv jóváhagyásával egyidejűleg.
2. Az ügyvezető részére céges mobiltelefon használat biztosítható a mindenkor személyi jövedelemadó jogszabály figyelembevételével akként, hogy a feltételeket úgy kell meghatározni, hogy a társaság adófizetésre nem, vagy ennek elkerülhetetlensége esetén csak a legkisebb mértékben legyen kötelezett. A havi engedélyezett telefonhasználat nem haladhatja meg az ügyvezető havi bruttó alapbérének 10 %-át.

III. Az ügyvezető éves prémiuma

1. A Társasággal munkaviszonyban álló ügyvezető számára az Alapító az éves üzleti terv elfogadásakor prémium feladatokat határozhat meg. Amennyiben az Alapító nem él a prémiumkitűzés lehetőségével, úgy a gazdasági társaság ügyvezetőjének nem keletkezik jogosultsága prémiumra.
2. Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.
3. Az ügyvezető éves prémiumának számítási alapja a bruttó személyi alapbére. Az ügyvezető éves prémiumának mértéke legalább 1 havi bruttó személyi alapbérének megfelelő összeg, de nem haladhatja meg 4 havi bruttó személyi alapbérének összegét.
4. Az ügyvezető prémium feltételeit – a Felügyelőbizottság, valamint a Fejlesztési és Gazdasági Bizottság véleményének csatolásával – a Pénzügyi Bizottság terjeszti az Alapító elé. A prémium kifizethetőségéről az Alapító dönt.
5. A prémium kifizetésének feltételei:
 - Féléves, időarányos prémium kifizetését engedélyezheti az Alapító az éves prémium célok időarányos teljesítésének értékelése után. Az értékelést a Pénzügyi Bizottság végzi és javaslatát jóváhagyásra az Alapító elé terjeszti.
 - Az éves teljesítményértékelésre a mérlegbeszámolóval egyidőben kerül sor. Az éves gazdálkodási adatok, a megküldött beszámoló alapján a Pénzügyi Bizottság értékeli a prémium feltételek teljesítését és az illetékes szakbizottságok, valamint a Felügyelőbizottságok véleményével együtt az Alapító elé terjeszti jóváhagyásra.
6. Amennyiben az ügyvezető munkavégzési kötelezettsége év közben keletkezik (így különösen fizetés nélküli szabadságról, egy hónapot meghaladó betegállományból, szülési szabadságról, GYED-ről, GYES-ről tér vissza), úgy a prémiumfeladatokat a munkába állásnak napját követő 30. napon határozza meg az Alapító, feltéve, hogy az értékelés időpontjáig még legalább 3 hónap áll rendelkezésre. Ebben az esetben a

prémium feladatok, illetve a prémium összege a tárgyévől még hátralevő időtartammal arányos mértékű.

7. Nem fizethető prémium:

- amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik,
- az ügyvezető nem készíti el a prémiumfeladatok teljesítésének értékelését.

IV. Az ügyvezető részére jogviszonyának megszüntetése esetén járó juttatások

1. Az ügyvezetőt munkaviszonyának megszüntetése esetén a Munka Törvénykönyve általános szabályai szerinti mértékben illetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a vezető javára eltérni nem lehet.
2. Az Mt. 3. § (6) bekezdése szerinti versenytilalmi megállapodás – ha annak feltételei egyébként fennállnak – legfeljebb egy évre köthető, és az ellenérték mértéke legfeljebb a megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a munkavállaló részére.
3. A megállapodás megkötéséhez a Felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá az Alapítónak a Felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

V. A Felügyelőbizottság tagjainak és elnökének díjazása

1. A Felügyelőbizottsági tag díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a gazdasági társaságok számára, arányban álljon a Felügyelőbizottsági tag 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.
2. A Felügyelőbizottsági tagok esetében a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelés hajtható végre.
3. A Társaság végelszámolása esetén a Felügyelőbizottsági 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.
4. A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével, - díjazás nem fizethető.
5. A Felügyelőbizottsági tagok díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) a Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg.

VI. Záró rendelkezések

1. Jelen szabályzat az elfogadásának napján lép hatályba, rendelkezései kötelezően alkalmazandóak.
2. A szabályzatot az elfogadástól számított 30 napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.
3. A szabályzat elfogadásával egyidejűleg „a Nyírbátori Kulturális és Idegenforgalmi Kiemelten Közhasznú Nonprofit KFT, a Nyírbátori Városfejlesztő és Működtető Kft., valamint Nyírbátori Városüzemeltetési Kiemelten Közhasznú Nonprofit KFT javadalmazási

szabályzatainak elfogadásáról” szóló 21/2011. (III.31.) önkormányzati határozattal jóváhagyott, módosított szabályzat hatályát veszti.