



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-1/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
1/2022. (XII. 15.) szabályzata
az Alisca Terra Regionális Hulladékgazdálkodási Nonprofit 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 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 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 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 többleteljesítménnyel, 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 alaphérének, 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 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 15.


Ács Rezső
polgármester


Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 483/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.


dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-2/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
2/2022. (XII. 15.) szabályzata
a Szekszárdi Diákétkeztetési 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 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 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) **felügyelőbizottsági 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 alpbérét, 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 mellékletként 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 tőkájú 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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.).

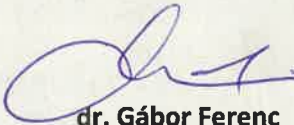

- (4) A Társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a Szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről a társaság legfőbb szervének – az éves beszámolóval egyidejűleg – beszámol.
- (5) A Szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött szerződések érvényességét.
- (6) A Szabályzatban 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 15.


Acs Rezső
polgármester


Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 484/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.


dr. Gábor Ferenc
jegyző




Ikt. szám: 0165/2022.

**Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság Taggyűlésének
3/2022. (12.21.) 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 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 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) felügyelőbizottsági 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.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

- (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 többletjellemzővel, 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 Társaságunként évenként a Vezető tisztségviselő számára a felügyelőbizottság javaslata alapján a taggyűlés, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése 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. 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 adó jogszabályoknak 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 tőkájú 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 megbíztatás, 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 21.


Bartal Zoltán
ügyvezető



Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárdi Ipari Park Korlátolt Felelősségű Társaság taggyűlése 2022. 12. 21-én tartott ülésén 3/2022. (12.21.) határozatával jóváhagyta.


Bartal Zoltán
ügyvezető





**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-3/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
3/2022. (XII. 15.) szabályzata
a Szekszárdi Közétkeztetési 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 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 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) felügyelőbizottsági 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 többleteljesítménnyel, 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 alpbérét, 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - 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 mellékletként 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 tőkájú 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 15.



Acs Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 485/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-4/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
4/2022. (XII. 15.) szabályzata**

**a Szekszárdi Közművelődési Szolgáltató Nonprofit 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 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 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 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 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 alpbérét, 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - 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 mellékletként 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 tőkájú 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 15.

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 488/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.


Acs Rezső
polgármester




dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-5/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
5/2022. (XII. 15.) szabályzata
a Szekszárdi Sportközpont Közhasznú Nonprofit 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 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 kizárólagos tulajdonában álló Szekszárdi Sportközpont Közhasznú 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 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 többleteljesítménnyel, 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 alpbérét, 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 létréhozása 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 15.

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 486/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.



Acs Rezső
polgármester

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-6/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
6/2022. (XII. 15.) szabályzata**

a Szekszárdi Távhőszolgáltató Nonprofit 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 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 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 többletjellemzővel, 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 alpbérét, 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 15.



Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 487/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.

dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-7/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
7/2022. (XII. 15.) 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 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 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) felügyelőbizottsági 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 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 alpbérét, 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 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 alaplábér 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 tőkájú 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 megbíztatás, 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.

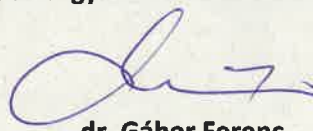
Szekszárd, 2022. december 15.



Ács Rezső
polgármester

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 481/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.



dr. Gábor Ferenc
jegyző



**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának
Közgyűlése**

Ikt. szám: I/C/73-8/2022

**Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének
8/2022. (XII. 15.) 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 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 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 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 többleteljesítménnyel, 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 alpbérét, alpbéren felüli rendszeres 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 alpbérét 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 alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – a havi díjazása, továbbá a Vezető állású munkavállaló alpbére - az ezt meghaladó rendszeres juttatással együtt - legfeljebb a mindenkori minimálbér hétszeresé 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, az üzleti terv elfogadásáig Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlése, a Vezető állású munkavállaló számára a Társaság Vezető tisztségviselője határozhat meg. A teljesítménykövetelmények tartalmára a felügyelőbizottság tehet javaslatot, melyet a polgármester terjeszt elő a Közgyűlés elé.
- (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 alapláb 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 Társaságnak 30 napon túli lejárt köztartozása áll fenn az üzleti év végén, vagy
 - az önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségének nem tett eleget, vagy
 - a közérdekű adatok nyilvánosságra hozatalával kapcsolatos kötelezettségének határidőben nem tett eleget, vagy
 - a Vezető tisztségviselő a teljesítménykövetelmény teljesítésére vonatkozó önértékelését a beszámolóhoz nem csatolta, vagy
 - a Vezető tisztségviselő, illetve a Vezető állású munkavállaló munkaviszonya a kifizetés esedékességekor már nem áll fenn, vagy
 - a Társaság felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
 - 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 mellékletként 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 félek 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 mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelő bizottság többi tagjának díjazása a mindenkori 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 15.

Záradék:

Jelen szabályzatot Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése 2022. december 15-én tartott ülésén 482/2022. (XII. 15.) határozatával jóváhagyta.



Ács Rezső
polgármester


dr. Gábor Ferenc
jegyző