

KECSKEMÉT MEGYEI JOGÚ VÁROS ÖNKORMÁNYZATA KIZÁRÓLAGOS TULAJDONÁBAN LÉVŐ GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK

– a ~~2024. október 1.~~ **2025. július 1.** napjával hatályba lépő –
módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA

Bevezető

- 1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Ktgt.) 5.§ (3) bekezdése alapján az alapító a jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
- 2) A szabályzat biztosítja a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé teszi és segíti a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését abban az esetben is, ha az önkormányzat közfeladatait az általa alapított gazdasági társaságok útján látja el.
- 3) A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé **az illetékes cégbíróságon** letétbe kell helyezni.
- 4) Jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

I. fejezet Személyi és tárgyi hatály

Személyi hatály

- 1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed
 - a. a vezető tisztségviselőre [Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdés], (továbbiakban: Vezető) és
 - b. a más vezető állású munkavállalóra [Mt. 208. § (1) és (2) bekezdés] (továbbiakban: Vezető állású munkavállaló)
 - c. a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.
- 2) Külön rendelkezés hiányában a Vezető közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított munkavállaló a szabályzat hatálya alá tartozó Vezető állású munkavállalónak minősül [Mt. 208. § (1) bekezdés]. A társaság szervezeti és működési szabályzatával összhangban a munkaszerződésben fel kell tüntetni, hogy a Vezető állású munkavállaló a jelen szabályzat rendelkezései hatálya alá tartozik.
- 3) A szabályzat hatálya kiterjed a Kecskemét Megyei Jogú Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában alatt álló alábbi gazdasági társaságokra (továbbiakban: gazdasági társaságok):
 - KIK-FOR Ingatlankezelő és Forgalmazó Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Közlekedési Központ Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Városgazdasági Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Városüzemeltetési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Televízió Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Városfejlesztő Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Junior Sport Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

- Hírös Agóra Kulturális és Ifjúsági Központ Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Hírös Sport Szabadidő Létesítményeket Működtető és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Turizmusfejlesztési és Marketing Korlátolt Felelősségű Társaság
- 4) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra, továbbá a javadalmazáshoz kapcsolódó teljesítménykövetelmények kimunkálására terjed ki.
1. A jövedelemnél kiterjed
 - a. Vezetők javadalmazására, ezen belül a megbízási díj vagy a személyi alaphér, a teljesítményhez kötött juttatás (prémium), a jutalom fizetési feltételeire, a biztosítható költségtérítésekre és egyéb juttatásokra, a munkavégzéssel összefüggő gépjármű-, valamint mobiltelefon használatra és a cafeteria juttatások biztosításának feltételeire;
 - b. a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjára;
 - c. a Vezető állású munkavállalói munkabérre, ezen belül a személyi alaphérre, teljesítményhez kötött juttatásra és jutalomra;
 2. A juttatások körében a szabályzat kiterjed
 - a. a természetbeni juttatásokra,
 - b. személygépkocsi használatra; továbbá
 - c. az egyéb juttatásokra, ide tartozik a társaságnál esetlegesen működő cafeteria rendszerrel összhangban álló juttatás.
 3. A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjára, mértékére és elveire, annak rendszerére, ezen belül különösen
 - a. végkielégítés mértékére,
 - b. felmondás esetén járó juttatásokra.

II. fejezet

Hatásköri szabályok

- 1) A szabályzat elfogadása a Ktgt. 5. § (3) bekezdésével összhangban – a társaság legfőbb szerve (a továbbiakban: Alapító) hatáskörébe tartozik.
- 2) A Vezető és a vezető állású munkavállaló díjazását, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját az alapító határozza meg. Kivételt képez ez alól a Vezető állású munkavállaló személyi alaphére, melyet jelen szabályzat V. fejezet 5. pontja szerint a Vezető állapít meg.
- 3) A társaság Vezető állású munkavállalói [Mt. 208. § (1) és (2) bekezdés] tekintetében a Vezető minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának.
- 4) Az Mt. 207. §-ában foglaltak alapján a Vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogok gyakorlója állapíthat meg.

- 5) Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy a megbízó dönt.

III. fejezet

A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

- 1) A szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen nem befolyásolhatják károsan a társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.
- 2) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez.
- 3) A javadalmazási módok és formák kialakításában, bevezetésében és változtatásában érvényesíteni kell a fokozatosság elvét.
- 4) A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:
 - az azonos elbírálás,
 - az átláthatóság,
 - a társaságon belüli arányosság,
 - a felelősséggel való arányosság,
 - a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
 - a hatékonysággal való arányosság,
 - a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság,
 - a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság,
 - a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
 - a minimálbérhez viszonyított arányosság,
 - az inflációval való arányosság,
 - pályázatokon való részvétel, az elnyert pályázatokon szerzett pénzeszközök,
 - a társaság tevékenységéhez kapcsolódó üzletvitelben szerzett jártasság, tapasztalat.
- 5) A társaság felügyelőbizottsága évente értékeli a szabályzat rendelkezéseinek érvényesülését, melyről az alapítónak – az éves **Felügyelőbizottsági** beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

IV. fejezet

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra lehetnek jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

- 2) A testület elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.
- 3) A Ktgt. 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, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- 4) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [Ktgt. 6. § (4) bek.]
- 5) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be felügyelőbizottsági tisztséget, úgy azt köteles bejelenteni az Alapító felé és ebben az esetben választása szerint illeti meg javadalmazás a betöltött tisztségek után.

V. fejezet

A Vezetők és Vezető állású munkavállalók javadalmazása

- 1) A Vezető megbízási díját vagy munkabérét megbízási, illetve munkaviszonyának létesítése alkalmával az Alapító határozza meg.
- 2) A gazdasági társaságok Vezetői megbízási jogviszonyon alapuló díjazásának vagy munkajogi jogviszonyon alapuló bérezésének arányban kell állnia különösen: a Vezető munkavégzésével, a felelőssége mértékével, a gazdasági társaság előző éves gazdasági eredményével, a rábízott vagyon nagyságával és a gazdálkodó szervezet által foglalkoztatottak létszámával.
- 3) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Vezetői megbízatás után részesülhet javadalmazásban. [Ktgt. 6. § (4) bek.]
- 4) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be Vezetői megbízatást, úgy azt köteles bejelenteni az Alapító felé és ebben az esetben választása szerint illeti meg javadalmazás a betöltött tisztségek után.
- 5) A Vezető állású munkavállaló személyi alaphérét jelen szabályzat rendelkezéseivel összhangban a Vezető állapítja meg, melyről a felügyelőbizottság véleményét ki kell kérni. Ennek során a munkáltatói jogkör gyakorlója az éves inflációra is figyelemmel a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékét veszi figyelembe, amely elvtől esetileg, illetve a társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet. A személyi alaphér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

VI. fejezet

Teljesítményhez kötött juttatások (prémium)

- 1) A Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumát az arra jogosult szerv az általa évente előre, külön határozatban megállapított teljesítménykövetelmények alapján határozza meg. Az üzleti terv főbb **pénzügyi mutató**számainak teljesítése mellett teljesítménykövetelményként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal történő ellátásán túlmutató, objektíven **(amennyiben a feladat jellegéből adódik számszerűen, értékkel)** meghatározható teljesítményt takar. Teljesítménykövetelmény kitűzése és ehhez fűzött prémium megállapítása csak lehetőség, az arra jogosult szerv nem köteles évente, illetve nem köteles valamennyi gazdasági társaság esetében teljesítménykövetelmény kitűzésére. A teljesítmény-követelmények kitűzésére a gazdasági társaság tárgyévi üzleti tervének elfogadását követően kerülhet sor.
- 2) A teljesítmény-követelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.
- 3) A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves ~~javadalmazásának~~ **személyi alaphérének, illetve megbízási díjának 50 %-25 %-** át.
- 4) A közszolgáltatást végző, ügyfelekkel folyamatos kapcsolatban álló gazdasági társaságok esetén a teljesítmény-követelmény meghatározásánál figyelembe kell venni ~~az ügyfelek számának alakulását, az ügyfél elégedettséget,~~ **amelyet a gazdasági társaság mérni köteles.** Figyelembe kell venni továbbá a **ROE (saját tőke arányos megtérülés) vagy az EBITDA (kamatok, adózás, értékcsökkenési és amortizáció nélküli eredmény), mint pénzügyi mutatószám alakulását, mely tükrözi a társaság aktuális üzleti eredményességét. A mutatószám meghatározásánál figyelembe kell venni a korábbi évek mutatószámainak alakulását.** A közhasznú szervezetnek minősülő társaság esetén figyelembe kell venni, ha a szolgáltatás színvonala növekszik. A teljesítménykövetelmény meghatározásánál továbbá figyelemmel kell lenni **az önkormányzattól kapott költségvetési forrás hatékony felhasználására, a vevői tartozások állományának csökkentésére, forprofit társaságok esetén a nettó árbevétel növelésére, illetve amennyiben van a gazdasági társaság vagyonkezelésében lévő tárgyi eszköz, a vagyonkezelés eredményének növelésére.**

~~A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves javadalmazásának az 50 %-át.~~

~~A prémium éves mértékének egynegyede a kitűzött teljesítménykövetelmény teljesülése esetén és abban az esetben fizethető ki, ha a Vezető az üzleti tervben szereplő adózott eredményt eléri. A prémium éves mértékének további egynegyede az üzleti terv túlteljesítése esetén fizethető ki, azzal, hogy ezen összeg teljes egészében illeti meg azt a Vezetőt, aki az üzleti tervben foglalt tervszámokat legalább 10 %-kal teljesíti túl. Ettől kisebb mértékű túlteljesítés esetén a Vezetőt csak az arányos részre jutó összeg illeti meg.~~

Nem fizethető ki prémium a Vezetőnek, a Vezető állású munkavállalónak abban az esetben, ha az éves üzleti tervben szereplő mérleg szerinti eredmény nem teljesül.

- 5) *Teljesítménykövetelményként 3-5 db feladat határozható meg, melyből*
- *1 db feladat a ROE vagy EBITDA pénzügyi mutatóhoz (gazdasági mutató),*
 - *a közszolgáltatást végző, ügyfelekkel folyamatos kapcsolatban álló gazdasági társaságok esetében 1 db feladat társaság-specifikus mutatóhoz (ügyfél-elégedettség),*
 - *további 1-3 darab feladat az adott gazdasági társaság tevékenységéhez igazodó szakmai feladat teljesítéséhez legyen kötve.*
- 6) *A vezető állású munkavállaló tekintetében törekedni kell arra, hogy részükre teljesítménykövetelményként a vezető részére előírt teljesítménykövetelmény megvalósításához kapcsolódó (annak megvalósítását elősegítő) részfeladat kerüljön meghatározásra.*
- 7) Abban az esetben, ha az arra jogosult szerv a gazdasági társaság által elkészített és elfogadott üzleti terv módosításáról dönt, mely érinti a Vezető és a Vezető állású munkavállaló üzleti tervhez kötött teljesítménykövetelményét, úgy az üzleti terv módosításának elfogadásával egyidejűleg az arra jogosult testület felülvizsgálja a Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumkitűzésében szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt is.
- 8) ~~Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a gazdasági társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy olyan prémium feltételt is meg kell határozni, amely a kifizetést ezen önkormányzati támogatáson túli bevétel mértékéhez köti, vagy amely az egyébként az éves költségvetésben biztosított önkormányzati forrásnál kisebb mértékű felhasználásra vonatkozik. A kitűzhető prémium teljes összegének legalább 40 %-a az így meghatározott prémiumfeltételek teljesüléséhez kötött.~~
- 9) A teljesítménykövetelmények teljesülésének kiértékelésére és a teljesítménykövetelmények teljesülése esetén a prémium kifizetésére a gazdasági társaság adott évi számviteli törvény szerinti beszámolójának elfogadását követően kerülhet sor.
- 10) Prémium kifizetését kizáró tényezők:
- a) amennyiben a gazdasági társaságnak az üzleti év végén lejárt köztartozása van;
 - b) ha a gazdasági társaságnál az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés meghaladta az üzleti tervben meghatározott mértéket;
 - c) amennyiben a gazdasági társaság veszteségesen működik;
 - d) amennyiben a gazdasági társaságnál bármilyen bírósági, vagy más hatósági eljárás van folyamatban a vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a prémium kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a prémium kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium kifizetést kizáró tényezőnek minősül;
 - e) ha a gazdasági társaság a tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a gazdasági társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe

tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza.

11) Prémiumot csökkentő tényezők:

- a) ~~jogszabály vagy az Alapító által előírt adatszolgáltatási és~~ **intézkedési kötelezettség**, (ideértve ~~a Vezetői Információs Rendszer működtetéséhez szükséges, az Egységes Tulajdonosi előírásokban foglalt~~, valamint az egyéb, eseti adatszolgáltatást, **továbbá a belső ellenőrzés által meghatározott intézkedési kötelezettségeket is**), ~~működtetéshez szükséges, valamint közzétételi kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét a kifizethető prémium mértéke 20 esetenként legfeljebb 25 százalékponttal csökkenteni lehet;~~
- b) ~~ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az általa képviselt gazdasági társaság üzleti tervét, valamint beszámolóját az alapító által előírt határidőre és tartalommal nem készíti elő, a kifizethető prémium mértéke 20 százalékponttal csökkenthető;~~
- b) prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni azt, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló **a jogszabály által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét, valamint** a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben meghatározott határidőket elmulasztja (~~így különösen, de nem kizárólagosan abban az esetben, ha a cégeljárásban előírt határidőket nem tartja be, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidőket elmulasztja~~);
- e) ~~prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az alapító határozatából eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.~~

A ~~e) b) pont esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 15-25 százalékkal csökkenthető. és d) e) pontok esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 10 százalékkal csökkenthető.~~

A prémiumkitűzésre jogosult dönt ~~a b) d) pontok esetén~~ a prémiumkorrekció alkalmazásáról és annak tényleges mértékéről.

12) A prémium kitűzésére jogosult további prémium kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni prémiumkitűzések során.

13) Prémiumelőleg kifizetésére a felügyelőbizottság előzetes támogatása mellett abban az esetben kerülhet sor, amennyiben az előírt feltételek időarányosan teljesültek és a kitűzött feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 70 %-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege – visszafizetés hiányában – munkabérből történő levonás útján érvényesíthető, illetőleg a díjazásból visszatartható, levonható.

VII. fejezet

Jutalom

1) Ha a lakosság színvonalas ellátása területén a korábbi időszakhoz képest fejlődés tapasztalható, kiemelkedő munkateljesítménnyel alátámasztható esetben a Vezető a felügyelőbizottság javaslata alapján, a Vezető állású munkavállaló a Vezető javaslata

alapján a tulajdonosi jogokat gyakorló feladat- és hatáskörrel rendelkező szervének előzetes döntésétől függően jutalomban részesülhet. A jutalmat a gazdasági társaság egyéb munkavállalóinak juttatásaival összhangban kell megállapítani. A döntésről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

- 2) Jutalom csak abban az esetben adható, ha az üzleti tervben elfogadott költségek nagyságrendjét nem érinti.
- 3) Jutalom kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből jutalom nem fizethető.
- 4) Amennyiben a Vezető és a Vezető állású munkavállaló vonatkozásában a tárgyévben prémium kifizetésére is sor került, jutalomban nem részesíthető.
- 5) A jutalom éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves ~~javadalmazásának~~ **személyi alaphérének, illetve megbízási díjának 50 %-át 25 %-át.**

VIII. fejezet

A jogviszony megszűntetése esetén járó juttatások

- 1) A Vezetőt és a Vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya – alkalmatlanság kivételével – a munkáltató felmondása (határozatlan idejű munkaviszony esetén) vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, valamint akkor, ha a gazdasági egységet jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján olyan munkáltató veszi át, amely nem tartozik az Mt. hatálya alá.
- 2) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Ktgt. 6. § (3) bek.]
- 3) A Vezető és Vezető állású munkavállaló által a munkavégzésre irányuló jogviszony évközben történő megszűntetése esetén a prémium időarányos része jár. Ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg, nem jár prémium és a kapott prémium összegét vissza kell fizetnie.
- 4) A Vezetői megbízási jogviszony megszűnése esetén a megbízott pénzbeli juttatásban nem részesül.

IX. fejezet

Költségtérítések és egyéb juttatások

1. Gépjármű használat:

- a) A Vezető - amennyiben arra az egyedi munkaszerződése vagy megbízási szerződése lehetőséget biztosít – jogosult a társaság tulajdonában, bérletében, lízingelt vagy egyéb jogcímen a társaság üzemeltetésében álló gépjármű használatára, illetve használatának elszámolására, a társaság – **felügyelőbizottság által véleményezett** - belső gépjármű használati szabályzatában foglaltaknak megfelelően.

- b) A Vezető munkaköri feladatainak ellátása során - az egyedi munkaszerződésben vagy megbízási szerződésében foglaltak szerint - jogosult saját tulajdonú gépjárműve használatára, mellyel kapcsolatban térítés illeti meg az útnyilvántartás alapján a vonatkozó hatályos jogszabályokban és a társaság – *felügyelőbizottság által véleményezett* - belső gépjármű használati szabályzatában foglaltaknak megfelelően, a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

2. Mobiltelefon használat:

A Vezető jogosult a társaság költségén - az egyedi munkaszerződése vagy megbízási szerződése szerinti mértékben - mobiltelefon használatára az ésszerű és takarékos gazdálkodás határain belül, melyet kizárólagosan magánál tarthat.

3. Cafeteria juttatás:

A Vezető és a Vezető állású munkavállaló jogosult bérén kívüli juttatásként, cafeteria juttatásra a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott éves keretösszeg mértékig, de legfeljebb a társaság egyéb munkaviszonyban álló dolgozói részére biztosított mértékéig. A bérén kívüli juttatás fedezetét – mind a vezetők, mind az egyéb foglalkoztatottak esetében – a társaságnak kell kigazdálkodnia úgy, hogy az veszteséget nem okozhat a gazdálkodásában.

X. fejezet Vegyes rendelkezések

A jelen szabályzatban nem szabályozott kérdésekben az Mt. – különös tekintettel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseire –, a Ktgt., Ptk., és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadóak.

XI. fejezet A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések

- ~~1) A szabályzat 2010. február 5-én lép hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követő időszakban megkötött szerződések esetében kell alkalmazni.~~
- ~~2) A szabályzat hatályba lépésével a Közgyűlés 744/2003. (XI.26.) KH. sz. határozatával elfogadott ill. 460/2005. (VII.20.) KH. számú határozatával módosított „az Önkormányzat kizárólagos befolyása alatt álló gazdálkodó szervezetek vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai javadalmazásának elveiről szóló szabályzat” hatályát veszti.~~
- 3) 1) A Városstratégiai és Pénzügyi Bizottság 111/2024. (IX.10.) VPB. A Gazdálkodó Város Bizottság .../2025. (...) GVB. számú határozatával elfogadott módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szabályzat **2025. július 1. 2024. október 1. napján lép hatályba.**

2) A szabályzat rendelkezéseit kell alkalmazni a 2025. üzleti évre kitűzött teljesítmény követelmények teljesülésének elbírálása során.

Kecskemét, 2025.

Szemereyné Dr. Pataki Klaudia

polgármester

Záradék:

A szabályzatot Kecskemét Megyei Jogú Város Közgyűlése Városstratégiai és Pénzügyi Bizottsága 2024. szeptember 10. napján tartott ülésén hozott 111/2024. (HX.10.) VPB. számú határozatával jóváhagyta.