

KECSKEMÉT MEGYEI JOGÚ VÁROS ÖNKORMÁNYZATA KIZÁRÓLAGOS TULAJDONÁBAN LÉVŐ GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK

– a 2017. 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 letétbe kell helyezni.

I. fejezet Személyi és tárgyi hatály

Személyi hatály

- 1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed
 - a. az ügyvezetőre [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 Városgazdasági Korlátolt Felelősségű Társaság
 - ***Kecskeméti Városüzemeltetési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság***
 - Kecskeméti Televízió Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
 - Kecskeméti Városfejlesztő Korlátolt Felelősségű Társaság
 - ~~Kecskeméti Kulturális és Konferencia Központ 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 Kortárs Művészeti Műhelyek Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
- **Városi Alapkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság**

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;
- b. a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjára;
- c. a Vezető állású munkavállalói munkabérre, ezen belül a személyi alapbérre, 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 (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 alapbére, melyet jelen szabályzat V. fejezet 3. 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. §-a alapján az Mt. 208. §-ában foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogok gyakorlója, vagy annak feladat és hatáskörrel rendelkező szerve állapíthat meg.
- 5) Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója 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 beszámolóval egyidejűleg – beszámol.

IV. fejezet

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

- 1) A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra lehetnek jogosultak - az Alapító ellentétes döntésének hiányában - amelynek összegét az Alapító határozza meg.
- 2) A testület elnöke számára – többletfeladataikra 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) A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Ktgt. 6.§(3) bek.]
- 5) 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. [Ktgt. 6. § (4) bek.]
- 6) Amennyiben egy természetes személy több köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be Vezető tisztségviselői megbízatást, illetve 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) A Vezető állású munkavállaló személyi alapbérét 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 alapbér módosítása során a munkaszerződés módosításának szabályaira figyelemmel kell lenni.

VI. fejezet

Teljesítményhez kötött juttatások (prémium)

- 1) A Vezető teljesítményhez kötött juttatását (továbbiakban: juttatás) a megbízási vagy munkaszerződésben vagy az azt kiegészítő megállapodásban kell rögzíteni. A Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumát az arra jogosult szerv az általa évente előre, külön határozatban megállapított prémiumfeladatok alapján határozza meg. 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.
- 2) A teljesítménykövetelmények meghatározásánál a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.
- 3) A közszolgáltatást végző, ügyfelekkel folyamatos kapcsolatban álló gazdasági társaságok esetén a teljesítménykövetelmény meghatározásánál figyelembe kell venni a jogszabályban, vagy egyéb kötelezően alkalmazandó szabályzatban meghatározott határidők megtartását, az ügyfél elégedettséget, az ügyfelek számának alakulását, a piaci részesedést és annak alakulását, valamint a hálózati veszteség-mutatókat. Figyelembe kell venni továbbá a EBITDA (kamatok, adózás, értékcsökkenési és amortizáció nélküli eredmény), mint pénzügyi mutatószám alakulását, mely tükrözi a társaság aktuális üzleti eredményességét. A közhasznú szervezetnek minősülő társaság esetén figyelembe kell venni, ha a szolgáltatás színvonala növekszik. A teljesítménykövetelmény meghatározásánál továbbá figyelemmel kell lenni a vevői tartozások állományának csökkentésére.
- 4) A juttatás éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető és a Vezető állású munkavállaló szerződés szerinti éves javadalmazásának az 50 %-át.
- 5) A prémium éves mértékének egynegyede abban az esetben fizethető ki ha a Vezető az üzleti tervben szereplő mérleg szerinti 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 %-al teljesíti túl. Ettől kisebb mértékű túlteljesítés esetén a Vezetőt csak az arányos részre jutó összeg illeti meg.
- 6) 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 prémiumfeladatát, 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.

- 7) Prémium kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből prémium nem fizethető. Amennyiben a gazdasági társaság önkormányzati támogatásban részesül, úgy csak olyan prémium feltétel határozható meg, amely a prémium kifizetését ezen önkormányzati támogatáson túli bevétel mértékéhez köti, vagy amely az egyébként az éves költségvetésben biztosított önkormányzati forrásnál kisebb mértékű felhasználásra vonatkozik.
- 8) A juttatás fizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén kerülhet sor, feltéve, hogy a gazdasági társaságnak az üzleti év végén nincs lejárt köztartozása és az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés nem haladta meg az üzleti tervben meghatározott mértéket.
- 9) Amennyiben a gazdasági társaság veszteségesen működik, úgy a Vezető és a Vezető állású munkavállaló prémiumra nem jogosult.
- 10) Prémium kifizetését kizáró egyéb tényezők:
 - a) 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 felfüggeszhető. 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 prémiumkifizetést kizáró tényezőnek minősül.
 - b) Nem jogosult a Vezető és a Vezető állású munkavállaló a prémiumra, ha a Társaság a tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a Társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza.
- 11) Jogszabály vagy az alapító által előírt adatszolgáltatási, közzétételi kötelezettség elmulasztása, vagy késedelmes teljesítése miatt a juttatás jelen fejezet 4. pontjában meghatározott összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
- 12) Prémiumot csökkentő egyéb tényezők:
 - a) Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni azt, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló 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).
 - b) Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, ha a Vezető vagy a Vezető állású munkavállaló az alapítói határozatokból eredő kötelezettségeket vagy határidőket elmulasztja.
 - c) Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni, 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.

Az a.) b.) és c.) pontok esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 10 százalékkal csökkenthető.

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

14) A juttatás terhére előleg fizetésére akkor kerülhet sor, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni 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.

15) A szabályzat hatálya alá tartozó Vezető és Vezető állású munkavállalók a gazdasági társaságnál foglalkoztatott, nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosultak a társaságnál bevezetett cafeteria rendszer keretein belül juttatások igénybevételére.

16) A Vezető és Vezető állású munkavállaló által a munkavégzésre irányuló jogviszony évközben történő megszüntetése esetén a juttatás időarányos része jár. Ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg, nem jár juttatás és a kapott juttatás összegét vissza kell fizetnie.

Jutalom

- 1) Ha a lakosság színvonalas ellátása területén a korábbi időszakhoz képest fejlődés tapasztalható, kiemelkedő munkateljesítménnyel alátámasztható esetben a Vezető állású munkavállaló az ügyvezető javaslata alapján a tulajdonosi jogokat gyakorló feladat és hatáskörrel rendelkező szervének előzetes döntésétől függően jutalomban részesülhet. A döntésről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.
- 2) A jutalmazásra vonatkozó általános szabályokat a Felügyelőbizottság által véleményezett és az Alapító által jóváhagyott Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.
- 3) Jutalom csak abban az esetben adható, ha az üzleti tervben elfogadott költségek nagyságrendjét nem érinti és a keletkezett nyereség erre fedezetet nyújt.
- 4) Ha a Vezető prémiumra nem jogosult, úgy a Vezető állású munkavállaló részére jutalom nem állapítható meg. Jutalom kifizetésére csak pozitív folyószámla egyenleg esetén kerülhet sor, folyószámlahitelből jutalom nem fizethető.

VII. fejezet Végkielégítés

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.

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. és egyéb vonatkozó jogszabályok rendelkezései az irányadóak.

VIII. 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) *A Városstratégiai és Pénzügyi Bizottság/2017. (VI.20.) VPB. számú határozatával elfogadott módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szabályzat 2017. július 1. napján lép hatályba.*

Kecskemét, 2017. július 1.

Szemereyné Pataki Klaudia

polgármester

Záradék:

A szabályzatot Kecskemét Megyei Jogú Város Közgyűlése Városstratégiai és Pénzügyi Bizottság a 2017. június 20. napján tartott ülésén hozott .../2017. (VI.20.) VPB. számú határozatával jóváhagyta.