

JÁSZBERÉNY VÁROSI ÖNKORMÁNYZAT KÉPVISELŐ-TESTÜLETE

ELŐTERJESZTÉSEK

FEDŐLAPJA



Az előterjesztés címe, tárgya:	Előterjesztés a Jászkerület Nonprofit Kft. javadalmazási szabályzatának elfogadására
Az előterjesztő megnevezése:	Berec Zsolt Miklós, a Jászkerület Nonprofit Kft. ügyvezetője
Az előterjesztés Képviselő-testület általi tárgyalásának időpontja:	2019. december 18.
Mellékletek száma:	1 db
Mellékletek megnevezése:	Javadalmazási Szabályzat
Feladatot jelent:	Budai Lóránt, polgármester
	Berec Zsolt Miklós, a Jászkerület Nonprofit Kft. ügyvezetője
Véleményező bizottság:	VÜTB
Egyéb véleményező szerv:	-
Előkészítésben részt vevő kabinettitkár neve, aláírása:	-
A törvényességi ellenőrzésre való leadás időpontja:	2019. december 16.
Törvényességi ellenőrzést végző neve, aláírása:	dr. Mága Anita
Az előterjesztés nyílt/zárt ülésen tárgyalandó:	Nyílt
	A zárt ülés elrendelésének indoka:
Az ügyirat iktatószáma:	PH/1720-17/2019.
Előkészítésben résztvevők:	Berec Zsolt Miklós, a Jászkerület Nonprofit Kft. ügyvezetője

Jászkerület Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft

Előterjesztés a Jászkerület Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft javadalmazási szabályzatának elfogadására

Tisztelt Képviselő-testület!

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Taktv.) 5. § (3) bekezdésében foglaltak szerint a javadalmazási szabályzat megalkotása a legfőbb szerv – jelen esetben az Alapító – hatáskörébe tartozik – tekintettel a Taktv. kógens jellegére, ezen hatáskör nem átruházható.

Jászberény Város Önkormányzata Képviselő-testületének szervezeti és működési szabályzatáról szóló 7/2013. (II. 14.) önkormányzati rendelet (a továbbiakban: SzMSz) 2. melléklet 5.5.7.12. pontja szerint a Városüzemeltetési és Tulajdonosi Bizottság a Képviselő-testület által átruházott hatáskörében eljárva dönt:

az önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságok tekintetében az Önkormányzatot megillető alapítói, tulajdonosi (tagsági) jogokról, *ide nem értve* a vezető tisztségviselőket, felügyelőbizottsági tagokat, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről szóló javadalmazási szabályzat megalkotásával kapcsolatos jogokat.

Fentiekre tekintettel kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a Társaság részéről a Képviselő-testület elé terjesztett javadalmazási szabályzatának jóváhagyásáról – a Társaság alapítói jogkörének gyakorlójaként – dönten szíveskedjen.

***Jászberény Városi Önkormányzat Képviselő-testületének
.../2019. (XII. 18.) határozata***

A Jászkerület Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. javadalmazási szabályzatának elfogadásáról

1. A Jászberény Városi Önkormányzat Képviselő-testülete (a továbbiakban: Képviselő-testület) a Jászberény Város Önkormányzata Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 7/2013. (II. 14.) önkormányzati rendelet 7. § 17. pontjában nevesített kizárólagos hatáskörében eljárva - a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében foglaltak figyelembe vételével – a Jászkerület Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Jászkerület Kft.) - jelen határozat mellékletét képező – javadalmazási szabályzatát jóváhagyja.

2. A Képviselő-testület felkéri, egyben felhatalmazza Budai Lóránt polgármestert a javadalmazási szabályzatnak a Jászberény Városi Önkormányzat, mint alapító képviselőtestületében történő aláírására.

Határidő: a határozat meghozatalát követő 15 napon belül

Felelős: Budai Lóránt polgármester (javadalmazási szabályzat aláírása tekintetében)

3. A Képviselő-testület felkéri a Jászkerület Kft. ügyvezetőjét, hogy a jelen határozat meghozatalától számított harminc napon belül a Javadalmazási szabályzat cégiratok közé történő letétbe helyezéséről gondoskodjon.

Határidő: a határozat meghozatalát követő 30 napon belül

Felelős: Berec Zsolt Miklós, a Jászkerület Nonprofit Kft. ügyvezetője

Erről értesül:

1. Jász-Nagykún-Szolnok Megyei Kormányhivatal – Szolnok,
2. Jászkerület Kft.,
3. Városüzemeltetési és Tulajdonosi Bizottság valamennyi tagja,
4. Képviselő-testület valamennyi tagja,
5. Irattár.

Jászberény, 2019. december 16.

Berec Zsolt Miklós s.k.
ügyvezető
Jászkerület Kft.

Javadalmazási szabályzat

amely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékos működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében foglaltak figyelembevételével az alábbiak szerint:

I. Fejezet

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja:

A szabályzat célja, hogy elősegítse a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében meghatározott **JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** vezető tisztségviselőinek, felügyelőbizottsági tagjainak, és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazását, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveit, annak rendszerét.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a.) a Társaság első számú vezetőjére: ügyvezetőjére (a továbbiakban: ügyvezető),
- b.) a Társaság felügyelőbizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
- c.) a Társaság vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a.) az ügyvezető, a tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók javadalmazásának elveire
- b.) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c.) a vezetők prémiumfizetési feltételeire,
- d.) a vezetők költségtérítésének szabályozására,
- e.) a versenytitlalmi megállapodásokra.

II. Fejezet

Általános szabályok

1. A Társaságnál az alapvető munkáltatói jogokat az ügyvezető esetében (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is -, kártérítési eljárás indítása) az Alapító gyakorolja. Jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is; kártérítési eljárás indítása) a – felügyelő bizottság javaslatát figyelembe véve – a Társaság ügyvezetője gyakorolja.

2. A felügyelő bizottság 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 felügyelőbizottság tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

3. A köztulajdonban álló gazdasági társaság ügyvezetőjének továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

4. 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.

III. Fejezet

Az ügyvezetőre és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. Az ügyvezető javadalmazása

1.1 Az ügyvezető személyi alapbére

A Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya és a város életében betöltött jelentősége alapján az ügyvezető személyi alapbére évente legfeljebb a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztés mértékének megfelelő százalékos mértékkel emelhető.

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

Rendkívül indokolt esetben (pl. kiemelten fontos nemzetgazdasági tevékenység végzése, a társaság speciális helyzete), egyedi mérlegelés alapján a társaságra irányadó besorolási kategória szélső értékétől el lehet térni.

1.2. Az ügyvezető prémiuma

1.2.1. Az ügyvezető esetében a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémiumjavadalmazási forma érvényesíthető.

1.2.2. A prémiumfeladatok és feltételek meghatározására a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül, legkésőbb a tárgyév június 30-ig kerülhet sor, a felügyelőbizottság véleményének kikérését követően, a legfőbb szerv döntése alapján.

A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét, a prémiumelőleg kifizetésének feltételeit, és a prémiumelőleg, illetőleg a prémium fizetésének feltételül szabott feltételek mikénti teljesülése értékelésének időpontját, a prémium fizetésének feltételül szabott feltételek mikénti teljesülése értékelésének időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet vagy személyt, a prémium csökkentésének és kifizetése kizárásának szempontrendszerét. A prémium meghatározásáról szóló döntésben jelen pont szabályain túlmutató – de azoknak nem ellentmondó további részletszabályok is rögzítésre kerülhetnek.

A prémiumkitűzés az Alapító lehetősége, nem kötelezettsége. Amennyiben Alapító a prémiumkitűzés lehetőségével nem él, úgy a Társaság ügyvezetőjének és munkavállalóinak nem keletkezik jogosultsága prémiumra.

1.2.3. A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a vezető éves személyi alapbérének 80 százalékát.

1.2.4. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró éves beszámoló elfogadásakor, illetve kivételesen indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül történik. A prémiumfeladatok értékelésénél résztjeljesítést (az ügyvezető munkaviszonyának év közben történő megszűnése kivételével) nem lehet figyelembe venni.

1.2.5. Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

- a.) a tárgyévre jóváhagyott átlagkereset-fejlesztési mérték túllépése, valamint az állammal szembeni fizetési kötelezettségek nem teljesítése esetén,
- b.) ha a vezető munkaviszonya/megbízási jogviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg.
- c.) ha a társaságnak a tárgyévvégén lejárt köztartozása van.

Nem fizethető prémium továbbá akkor sem, ha a társaság mérleg szerinti eredménye negatív, illetve az ügyvezető nem készíti el a prémiumfeladatok önértékelését.

1.2.6. A prémium összegét az alábbi esetekben és mértékben csökkenteni kell:

- a.) Az Alapító felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a prémium összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
- b.) A prémiumkitűzésben meghatározott, a Társaság pénzügyi-gazdasági helyzetét jellemző jelentős mutató (pl. eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató stb.), illetve annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összegét 10%-kal csökkenteni kell.

1.2.7. Az ügyvezető munkaviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el és fizethető ki. Amennyiben a jogviszony megszűnésére a tárgyévi prémiumfeladatok kitűzése előtt kerül sor -, úgy – a vezető munkájának értékelése alapján – a tárgyévet megelőző évben kitűzött prémium mértékével megegyező időarányos külön juttatás fizethető ki.

1.2.8. Amennyiben a Társaság veszteséges, nem fizethető ki prémium. Ha a társaság a beszámolás évére vonatkozó és elfogadott üzleti terv mérleg szerinti eredményénél jobb eredményt ért el, akkor az ügyvezető fölött a munkáltatói jogokat gyakorló vezérigazgató az ügyvezetőt jutalomban részesítheti, feltéve, hogy az ügyvezető nem részesülhet prémiumban. Egyebekben a prémiumkitűzés szabályait a fentiekben leírtak szerint kell megállapítani úgy, hogy a kitűzött prémium (azaz az éves alapbér legfeljebb 80%-a) megoszlik az üzleti tervhez kötött és a szakmai prémiumfeladatok teljesítésére.

Ettől eltérően a prémium mértékét akkor lehet az éves alapbér legfeljebb 80%-áig terjedő mértékben megállapítani, ha a Társaság Alapítója – tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra is visszavezethető, valamint arra, hogy a Társaság jelentős súlyú, fontos, a város érdekében ellátandó tevékenységet végez – a Társaságot speciális helyzetben lévőnek minősíti.

1.3. Az ügyvezető munkaszerződésének /megbízási szerződésének feltételeinek meghatározása

1.3.1. Az ügyvezető munkaszerződésének / megbízási szerződésének létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

A munkáltatói jogok gyakorlása az Alapító törvényes képviselőjének hatáskörébe tartozik.

1.3.2. A munkaszerződés alapján az ügyvezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

- a) Az ügyvezetőt a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a mindenkor hatályos Mt. rendelkezései szerinti mértékű juttatás illeti meg.

b) A határozott időtartamú munkaviszony esetén az ügyvezetőt az Mt általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

c) A határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke – a munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén – legfeljebb 3 hónap lehet.

1.3.3. Költségtérítések és egyéb juttatások

Az ügyvezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

a.) Az ügyvezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (így különösen: étkezési hozzájárulásra, üdülési kedvezményre, lakásépítési-, vásárlási támogatásra, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatására).

b.) A juttatások irányadó mértékét az Alapító állapítja meg az üzleti terv elfogadásakor. Amennyiben az Alapító a juttatások mértékéről külön nem rendelkezik, úgy az ügyvezetőt a jogszabályokban és a munkaszerződésben foglaltakon felül további juttatást nem illeti meg.

2. Tisztségviselők javadalmazása

2.1. A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani,

- a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez,
- ne okozzon indokolatlanul nagy anyagi megterhelést a Társaság számára,
- arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint
- megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

2.2. A tisztségviselők díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) az Alapító külön határozatban állapítja meg.

2.3. A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok díjazása – tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét – felére csökken. A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatt megszűnésével – díjazás nem fizethető.

3. Vezető állású munkavállalók javadalmazása

A társaság szervezeti felépítésének és munkarendjének kialakítása, így annak a meghatározása, hogy melyik munkavállaló minősül az Mt. 208. § szerint vezető állású vagy vezetőnek minősülő munkavállalónak, az ügyvezető hatáskörébe tartozik, amely jogát Alapító előzetes egyetértésének beszerzése mellett gyakorolhatja. A jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a meghatározott munkáltatói jogokat az ügyvezető gyakorolja.

Az ügyvezető köteles a vezetőnek minősülő munkavállalók esetében a jelen szabályzat előírásait alkalmazni.

IV. Fejezet

Az Mt. 228. §-a alapján kötendő versenytilalmi megállapodások

1.1. A felek megállapodása alapján (versenytilalmi megállapodás) a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

E kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphír egyharmada.

1.2. Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

IV. Fejezet **Záró rendelkezések**

A Szabályzat.....napján lép hatályba.

Jászberény, 2019.....hó.....nap

Alapító képviselőtében:

.....