

Szerencs Város Önkormányzatának Képviselő-testülete

KIVONAT

Szerencs Város Önkormányzata Képviselő-testületének 2025. április 24-én tartott nyilvános üléséről készült jegyzőkönyvből

Szerencs Város Önkormányzata Képviselő-testületének

86/2025. (IV. 24.) határozata

Szerencsi Városüzemeltető Nonprofit Kft. Javadalmazási szabályzat módosítása

Szerencs Város Önkormányzata Képviselő-testülete az előterjesztést megtárgyalta és a Szerencsi Városüzemeltető Nonprofit Kft. Javadalmazási szabályzatának kiegészítését az alábbi szöveggel elfogadja.

Jutalom

Amennyiben az önkormányzat legkésőbb az előző évi beszámoló elfogadásáig vagy azzal egyidőben nem döntött célfeladatról, célprémiumról és a társaság teljesítette az üzleti tervben kitűzött feladatokat, valamint pénzügyi beszámolója pozitív eredményt mutat, az ügyvezetőt automatikusan megilleti az előző üzleti évben részére járó munkabére alapul vételével 3 havi munkabér összegével megegyező jutalom.

Amennyiben van célprémium kiírás, úgy 2 havi munkabérnek megfelelő összeg célprémiumként, 1 havi munkabérnek megfelelő összeg jutalomként kerülhet kifizetésre.

A jutalom számfejtéséről, kifizetéséről legkésőbb az eredmény elfogadását követő hónapban kell intézkedni, a polgármester jóváhagyása alapján a képviselő-testület tagjainak vagy a pénzügyi bizottság tagjainak utólagos tájékoztatása mellett.

A Határozat mellékletét képezi az egységes szerkezetű Javadalmazási szabályzat, melynek hatályba lépése 2025. április 24. napja.

Határidő: azonnal

Felelős: polgármester, ügyvezető

K.m.f.

(Dr. Béni Gyula sk.)
jegyző

(Kiss Attila sk.)
polgármester

(Rábainé Végh Anett sk.)
jegyzőkönyv-hitelesítő

A kivonat hiteles:

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Szerencs Város Önkormányzatának képviselő-testülete (továbbiakban: Képviselő-testület), mint a Szerencs Város Önkormányzata 100%-os tulajdonában álló **Szerencsi Városüzemeltető Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (továbbiakban: Társaság) alapítója a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Törvény) 5. § (3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése és végrehajtása érdekében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) rendelkezései alapján, az alábbi javadalmazási szabályzatot (továbbiakban: Szabályzat) alkotja:

I.

A szabályzat célja és hatálya

A szabályzat célja, hogy meghatározza a Társaság vezető tisztségviselőjére, felügyelő bizottsági tagjaira, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. §-a hatálya alá tartozó munkavállalókra (továbbiakban: vezető állású munkavállalók) vonatkozó javadalmazás, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, főbb elveit, azok rendszerének alapvető szabályait.

A Szabályzat hatálya kiterjed a Társaság

vezető tisztségviselője (ügyvezető),
felügyelő bizottsága tagjai,
vezető állású munkavállalók

javadalmazására, valamint a jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveire és annak rendszerére

II.

A javadalmazás módjának, mértékének általános elvei, annak rendszere

A Szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen nem veszélyeztethetik, vagy nem befolyásolhatják hátrányosan a gazdasági társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.

A javadalmazás mértékének arányban kell állnia az elvégzett munka mennyiségével, a leterheltséggel, a tevékenységgel járó felelősség mértékével, a társaság által kezelt vagyon nagyságával, a társaság saját tőkéjének, mérleg főösszegének és az értékesítés nettó árbevételének mértékével, a társaság által ellátott közszolgáltatás településen betöltött jelentőségével, a társaság által foglalkoztatottak létszámával, a társaság által elért szakmai és pénzügyi eredménnyel.

A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő alapelveket kell érvényesíteni:

- a) arányosság (társaságon belüli egyéb munkavállalókkal, felelősséggel, hatékonysággal, eredményességgel, célhoz kötött teljesítménnyel, inflációval, versenytársakhoz viszonyított),
- b) áttekinthetőség,
- c) fokozatosság.

III. Javadalmazás

Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatása után részesülhet javadalmazásban. Az ügyvezető köteles a jelen szabályzat hatályba lépését követő 5 munkanapon belül, majd ezt követően évente az év január 15. napjáig Szerencs Város Polgármestere (továbbiakban: Polgármester) részére nyilatkozni, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betölt-e vezető tisztségviselői megbízást és ezért részesül-e javadalmazásban. A korábban tett nyilatkozatban foglaltakhoz képest bekövetkezett változást, annak bekövetkezésétől számított 3 munkanapon belül az ügyvezető köteles bejelenteni. Amennyiben az ügyvezető más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál is vezetői tisztségviselői megbízást tölt be, úgy nyilatkozatához mellékelnie kell ennek a társaságnak a cégszerűen kiállított igazolását arról, hogy az ügyvezető ennél a cégnél javadalmazásban részesül-e. Amennyiben a nyilatkozatból és az igazolásból az állapítható meg, hogy az ügyvezető más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatása után javadalmazásban részesül, úgy az ügyvezető a jelen szabályzat hatálya alatt álló Társaságnál nem részesülhet javadalmazásban.

Személyi alapbér

A vezető tisztségviselőt munkájáért havi rendszerességgel személyi alapbér/megbízási díj illeti meg, melynek összegét a képviselő-testület határozza meg.

A képviselő-testület a vezető tisztségviselő személyi alapbérének/megbízási díjának meghatározásánál az alábbi szempontokat veszi figyelembe:

- a) a Társaságnál foglalkoztatott munkavállalók és átirányított munkavállaló létszámát (vezető állású munkavállalóként a munkáltató jogokat gyakorolja a munkavállalók felett),
- b) Társaság tevékenységének jellegét,
- c) a vezető tisztségviselő iskolai végzettségét
- d) felelőssége mértékét.

A vezető tisztségviselő javadalmazásának módját és mértékét, az érdekeltségi juttatásának feltételeit minden esetben a munkaszerződés/megbízási szerződés tartalmazza, melyet a képviselő-testület határoz meg.

Célprémium

Az ügyvezetőt a prémium kitűzésben foglalt feladatok hiánytalan teljesítése esetén prémium illeti meg.

A prémium összegét, az érdekeltségi juttatásainak feltételeit a Képviselő-testület határozatban határozza meg, figyelembe véve a Társaság adózott eredményét, de a célprémium mértéke legfeljebb 3 havi személyi alapbér lehet.

A prémium kitűzéséről - a felügyelőbizottság javaslata alapján - a képviselőtestület dönt. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat, az értékelés időpontját, illetve az egyéb szükséges feltételeket, melyeket a munkaszerződés tartalmaz.

A következő évben teljesítendő feladat meghatározása a Társaság mérleg-beszámolójának elfogadását követően kerül sor.

A prémium kifizethetőségéről - a felügyelőbizottság véleménye alapján - a Képviselő-testület dönt.

Jutalom

Amennyiben az önkormányzat legkésőbb az előző évi beszámoló elfogadásáig vagy azzal egyidőben nem döntött célfeladatról, célprémiumról és a társaság teljesítette az üzleti tervben kitűzött feladatokat, valamint pénzügyi beszámolója pozitív eredményt mutat, az ügyvezetőt automatikusan megilleti az előző üzleti évben részére járó munkabére alapul vételével 3 havi munkabér összegével megegyező jutalom.

Amennyiben van célprémium kiírás, úgy 2 havi munkabérnek megfelelő összeg célprémiumként, 1 havi munkabérnek megfelelő összeg jutalomként kerülhet kifizetésre.

A jutalom számfejtéséről, kifizetéséről legkésőbb az eredmény elfogadását követő hónapban kell intézkedni, a polgármester jóváhagyása alapján a képviselő-testület tagjainak vagy a pénzügyi bizottság tagjainak utólagos tájékoztatása mellett.

Költségtérítések és egyéb juttatások

Az ügyvezető jogosult hivatali tevékenysége céljára a Társaság tulajdonában lévő személygépkocsit (cégautó), vagy a saját tulajdonú személygépkocsit használni. Az ügyvezető abban az esetben jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra, ha cégautó igénybe vétele bármely okból nem lehetséges. Ez utóbbi esetben az ügyvezető a vonatkozó hatályos jogszabályok rendelkezései szerint adómentesen, vagy a legkedvezőbb adó és járuléktérhek mellett adható mértékű költségtérítésre jogosult.

A közúti szabálysértésekkel kapcsolatban felmerült egyes büntetési tételek Társaság általi átvállalása tilos, azokat minden esetben az elkövető köteles viselni. Személyes célú használat esetén a gépkocsi használatával kapcsolatban felmerült további költségek (pl.: autópályadíj, parkolási díj) a munkáltató irányában nem számolhatók el.

Az ügyvezető jogosult munkakörével összefüggésben a munkáltató tulajdonát képező mobiltelefon használatára, a magáncélú használat elkülönített nyilvántartásával vagy az összes használat piaci értékének 20 %-a magáncélú használatnak történő elkönyvelésével. Az ügyvezető a magáncélú telefonhasználat költségét köteles a Társaság részére havonta megfizetni.

Az ügyvezető jogosult évente egy alkalommal foglalkozás-egészségügyi ellátás keretében végzett vizsgálatra, valamint szükség szerint foglalkozás-egészségügyi ellátásra.

Az ügyvezető jogosult a munkával kapcsolatos kötelezettségeinek, feladatainak teljesítése során felmerült szükséges és indokolt költségek, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges és indokolt költségek megtérítésére. A költségek szükségességét és indokoltságát a polgármester igazolja és engedélyezi a kifizetést.

A Társaság lehetőséget biztosít a vezető tisztségviselő számára szakmai képzési, továbbképzési, szakirányú továbbképzési, valamint nyelvoktatási célú oktatási programokon való részvételre; az ezekkel kapcsolatosan felmerülő költségeket és járulékokat megfizeti. A Társaság e juttatást a mindenkor hatályos adójogszabályoknak megfelelően biztosíthatja a vezető tisztségviselő részére. Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonya azelőtt szűnik meg, mint ahogy a képzés véget érne, úgy a Társaság nem kötelezhető a képzés további finanszírozására.

A Képviselő-testület jogosult a juttatások éves irányadó mértékét az üzleti tervben meghatározni.

A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

Az ügyvezető munkaviszonya megszűnése esetén – a jelen Szabályzatban foglalt esetleges eltérésekkel – az Mt. Szabályai szerint illeti meg végkielégítés. Nem jogosult az ügyvezető végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a képességeivel, vagy a munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával függ össze. Nem jogosult továbbá, az Mt. esetleges ide vonatkozó tiltó rendelkezései esetén sem.

Az ügyvezetőt – a jelen Szabályzatban foglalt esetleges eltérésekkel – az Mt. Szabályai szerint illeti meg felmondási idő. A felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg. A felmondási idő harminc nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel vagy munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával függ össze.

IV.

Az Mt. 208. § hatálya alá eső vezető állású munkavállalók javadalmazása

E fejezet rendelkezéseit az ügyvezetőkre nem lehet alkalmazni.

Személyi alapbér

Az Mt. 208. § hatálya alá eső vezető állású munkavállalók (továbbiakban: vezető állású munkavállalók) javadalmazását (személyi alapbérét) az ügyvezető, mint munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A bérfelvezetés a Társaságnál az üzleti tervben elfogadott bértömeg függvényében hajtható végre. Az ügyvezető a munkabérek megállapításánál, illetve felvezetésénél köteles betartani a jelen Szabályzatnak a javadalmazás módjának, mértékének általános elveire vonatkozó rendelkezéseit, és figyelemmel kell lennie a Társaság teherviselő képességére is.

Célprémium

A vezető állású munkavállalók prémiumban részesíthetők, ha az előre kitűzött feladatot teljesítették. A prémiumfeladatok és a kifizethetőség feltételeinek meghatározására az éves számviteli beszámoló elfogadását követően kerülhet sor. A prémiumcél, a prémium mértékét a felügyelő bizottság és a polgármester véleményének kikérését követően az ügyvezető határozza meg. A kitűzött célok megvalósulásának kiértékelésére és a prémium odaítélésére a megelőző üzleti évet lezáró számviteli beszámoló elfogadását követően kerülhet sor.

Költségtérítések és egyéb juttatások

A vezető állású munkavállaló az ügyvezető döntése alapján jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra. Ez esetben a vezető állású munkavállaló a vonatkozó hatályos jogszabályok rendelkezései szerint adómentesen, vagy a legkedvezőbb adó és járulékkerhek mellett adható mértékű költségtérítésre jogosult.

A vezető állású munkavállaló az ügyvezető döntése alapján jogosult munkakörével összefüggésben a munkáltató tulajdonát képező mobiltelefon használatára, a magáncélú használat elkülönített nyilvántartásával vagy az összes használat piaci értékének 20 százaléka

magáncélú használatnak történő elkönyvelésével, amit a vezető állású munkavállalónak a munkáltató számára meg kell fizetnie.

A vezető állású munkavállaló jogosult évente egy alkalommal foglalkozás-egészségügyi ellátás keretében végzett vizsgálatra, valamint szükség szerint foglalkozás-egészségügyi ellátásra.

A vezető állású munkavállaló jogosult a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során felmerült szükséges és indokolt költségek, továbbá az ügyvezető előzetes hozzájárulása esetén a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségek megtérítésére. A felmerült költségek szükségességéről, illetve indokoltságáról az ügyvezető határoz, és ő engedélyezi azok kifizethetőségét.

A vezető állású munkavállaló az ügyvezető döntése alapján jogosult a feladatai teljesítéséhez szükséges, vagy azt elősegítő szakmai képzéseken, továbbképzéseken részt venni, melynek költségei a munkáltatót terhelik.

A juttatások éves irányadó mértékét a Képviselő-testület az üzleti tervben meghatározhatja.

A munkaviszony megszűntetése esetén járó juttatások

A vezető állású munkavállalót munkaviszonya megszűnése esetén – a jelen Szabályzatban foglalt esetleges eltérésekkel – az Mt. Szabályai szerint illeti meg végkielégítés.

Nem jogosult a munkavállaló végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a képességeivel, vagy a munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával függ össze. Nem jogosult továbbá, az Mt. esetleges ide vonatkozó tiltó rendelkezései esetén sem.

A vezető állású munkavállalót – a jelen Szabályzatban foglalt esetleges eltérésekkel – az Mt. Szabályai szerint illeti meg felmondási idő. A felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg. A felmondási idő harminc nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel vagy munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával függ össze.

V.

A felügyelő bizottság tagjainak javadalmazása

Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. A felügyelő bizottsági tagok kötelesek jelen szabályzat hatályba lépését követő 5 munkanapon belül – majd ezt követően évente az év január 15. napjáig – a Polgármester részére nyilatkozni, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelő bizottságnak tagjai-e, és ezen tagságért javadalmazásban részesülnek-e. A korábban tett nyilatkozatban foglaltakhoz képest bekövetkezett változást, annak bekövetkezésétől számított 3 munkanapon belül a felügyelő bizottsági tag köteles a Polgármester részére bejelenteni. Amennyiben a felügyelő bizottsági tag más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál is felügyelő bizottság tagja, úgy nyilatkozatához mellékelnie kell ezen másik társaságnak a cégszerűen kiállított igazolását arról, hogy a felügyelő bizottsági tag ezen másik társaságnál javadalmazásban részesül-e. Amennyiben a nyilatkozatból és az igazolásból az állapítható meg, hogy a felügyelő bizottsági tag más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagsága után javadalmazásban részesül, úgy a felügyelő bizottsági tag a jelen szabályzat hatálya alatt álló Társaságnál nem részesülhet javadalmazásban.

Tiszteletdíj

A felügyelő bizottság tagjai a Képviselő-testület döntése alapján részesülhetnek tiszteletdíjban. Ilyen tartalmú döntés esetén a tiszteletdíj mértékét a Képviselő-testület állapítja meg az éves beszámoló elfogadását követően.

A díjazást úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a viselt felelősség mértékéhez, ne okozzon anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a felügyelő bizottsági tag tevékenységével, az általa végzett munkával, továbbá a Társaság előző éves gazdasági eredményével, valamint megfeleljen az adott tisztség felügyelő bizottságon belüli szerepének.

Költségtérítések

A Felügyelő Bizottság tagjait az esetleges tiszteletdíjon kívül kizárólag költségtérítés illeti meg. A felügyelő bizottság tagjai jogosultak a tisztségük betöltésével összefüggésben végzett munkájukkal, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatosan felmerült szükséges és indokolt költségeik megtérítésére. A költségek szükségességét és indokoltságát a polgármester igazolja és engedélyezi a kifizetést.

A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

A Felügyelő Bizottság elnökének, illetve tagjainak e jogviszonyukra tekintettel a megbízatás megszűnése esetére semmilyen juttatás nem adható.

VI.

Záró rendelkezések:

Jelen Szabályzatot Szerencs Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a 2025. április 24. napján megtartott ülésén a 86/2025.(IV.24.) határozatával elfogadta.

A Szabályzat az elfogadás napján lép hatályba és határozatlan időre szól.

Ezt a szabályzatot elfogadását követő 30 napon belül az ügyvezető köteles a Miskolci Törvényszék Cégbíróságánál letétbe helyezni.

Szerencs, 2025. április 24.

Szerencs Város Önkormányzata
képviselőjében Kiss Attila polgármester