

**A Pécel Üzemeltető Kft.
JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA**

mely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Kt.) rendelkezései alapján az alábbiak szerint:

I.

Általános rendelkezések

1. A szabályzat célja

A szabályzat célja, hogy elősegítse a Kt. 5. § (3) bekezdésében meghatározott, Pécel Város Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló Pécel Üzemeltető Kft. (a továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdésének hatálya alá eső munkavállalókra és a felügyelőbizottsági tagokra vonatkozó javadalmazás, valamint jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

2. A szabályzat hatálya

2.1. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a) a Társaság vezetőjére: az ügyvezetőre
- b) az Mt. 208. § (1) bekezdés hatálya alá eső munkavállalókra (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)
- c) a Társaság felügyelőbizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők)

2.2. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a) az ügyvezető, a tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók javadalmazási elveinek szabályozására,
- b) az ügyvezető és a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának, valamint a tisztségviselők megbízatása megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c) az ügyvezető jutalom fizetési feltételeire, a vezető állású munkavállalók teljesítménybérére.

II.

**Az ügyvezetőre, a tisztségviselőkre és a vezető állású munkavállalókra vonatkozó
javadalmazási elvek és szabályok**

1. Az ügyvezetőre vonatkozó rendelkezések

1.1. Az ügyvezetőnek e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve a középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók mindenkor garantált bérminimumának ötszörösét.

1.2. Az ügyvezető személyi alaphérét a Képviselő-testület állapítja meg az ügyvezető megválasztásakor. A személyi alaphér évente legfeljebb a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési (bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő) százalékos mértékkel növelhető, melyről a Képviselő-testület határozatban dönt.

1.3. Új ügyvezető kinevezése esetén a személyi alaphér megállapítása a korábbi ügyvezetőt a jogviszony megszűnésekor megillető javadalmazás figyelembe vételével történik.

1.4. Az ügyvezető teljesítményhez kötött juttatását a munkaszerződésben kell rögzíteni. Ilyen juttatás a társaságnál nincs.

1.5. A Képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása a Társaság ügyvezetője felett. Alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása különösen a munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása, ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, juttatást is. Az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása a polgármester hatáskörébe tartozik.

1.6. Az ügyvezető munkaviszonya határozott időre szóló.

1.7. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén az ügyvezetőt a munkaviszony megszüntetése esetén az Mt. 79. § (2) bekezdés szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől az ügyvezető javára eltérni nem lehet.

1.8. Az ügyvezető munkaszerződésének állandó részeként jogosult:

- a) saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint térítésre jogosult 2000 km/hó mértékben kiküldetési rendelvénnyel dokumentálva,
- b) munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára a munkaszerződésében foglalt szabályok szerint,
- c) cafeteria juttatásra, különösen étkezési utalványra, egészségpénztári hozzájárulásra, a Társaság munkavállalóival azonos mértékben.

1.9. Az ügyvezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

2. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések

2.1. A Társaság szervezeti felépítésének és munkarendjének kialakítása, így annak meghatározása, hogy mely munkavállaló(k) minősül(nek) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak, az ügyvezető hatáskörébe tartozik.

2.2. A vezető állású munkavállalók havi személyi alapbére nem haladhatja meg a jogszabály által megállapított kötelező legkisebb munkabér négyszeresét.

2.3. A vezető állású munkavállalók részére teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért, vagy más juttatást az ügyvezető határozhat meg, amelyről a felügyelőbizottság írásos véleményét előzetesen ki kell kérni.

2.4. Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

2.5. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén a vezető állású munkavállalót az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a vezető állású munkavállaló javára eltérni nem lehet.

2.6. A vezető állású munkavállalókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

3. Tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezések

3.1. A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselők 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.

3.2. A tisztségviselők tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét évente a Képviselő-testület – minden évben az előző év beszámolójának elfogadásakor – állapítja meg.

3.3. A felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegének kétszeresét, a felügyelőbizottság tagjai esetében a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegét. E díjazáson felül a tisztségviselők – az igazolt, a megbízatás ellátásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosultak.

A díjazás éves felülvizsgálata a Társaságnál tervezett bérfejlesztés mértékének megfelelően és az éves inflációra is figyelemmel, a száz forintra kerekítés szabályainak alkalmazásával történik.

3.4. A felügyelőbizottság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel- a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

3.5. A Társaság végelszámolása esetén a tisztségviselők díjazása a végelszámolás bejelentésének kezdetétől felére csökken a tisztségviselők feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a feladatainak alapvető részét.

3.6. A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően az ügyvezetőnek, továbbá a tisztségviselőknek - jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével - díjazás nem fizethető.

3.7. A tisztségviselőknek e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetén juttatás nem biztosítható.

Jelen szabályzat 2015. április hó 1. napján lép hatályba és rendelkezéseit a hatályba lépést követően megkötött szerződések esetében kell alkalmazni. Hatályba lépésével egyidejűleg a korábbi – a Pécel Város Önkormányzat Képviselő-testületének 348/2011. (XII. 11.) számú Képviselő-testületi határozatával elfogadott javadalmazási szabályzat - hatályát veszti.

Záradék:

A szabályzatot Pécel Város Önkormányzat Képviselő-testülete 55/2015. (III. 26.) Kt. számú határozatával elfogadta és felkéri az ügyvezetőt, hogy azt 30 napon belül a cégiratok közé helyezze letétbe, valamint annak alkalmazásáról tájékoztassa az Alapítót.

Pécel, 2015. március 26.

Pécel Város Önkormányzata
képviseli: Szöllősi Ferenc polgármester