

Javadalmazási Szabályzat

a

Kalocsai Innovációs és Közművelődési Központ Nonprofit Kft.
vezető tisztségviselőjére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. §-a hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóira, valamint a felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó javadalmazási rendszerről

I.

Értelmező rendelkezések

Jelen szabályzat alkalmazásában:

Vezető: A Társaság ügyvezetését munkaviszonyban, illetőleg megbízási jogviszonyban ellátó természetes személy

Vezető állású munkavállaló: a munkáltató vezetője közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló, valamint az a munkavállaló, aki nem jogosult a munkáltató vezetőjének helyettesítésére, azonban munkaszerződése a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő.

II.

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.) – különös tekintettel annak 204-211. §-aira –, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben, foglaltak végrehajtása. Jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- (1) a vezetőre,
- (2) a vezető állású munkavállalókra,
- (3) a felügyelőbizottság tagjaira.

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- (1) a vezető alaphére, valamint a megbízási jogviszonyban foglalkoztatott vezető megbízási díja meghatározására,
- (2) a vezető tekintetében a prémiumfizetési, csökkentési, megvonási feltételek szabályozására,
- (3) a vezető költségterítése szabályozására,
- (4) a vezető egyéb juttatásai megállapítására,
- (5) a vezető állású munkavállalók alaphére, prémiumfizetési, csökkentési, megvonási feltételei, költségterítése és egyéb juttatásai szabályozására,
- (6) a felügyelőbizottsági tagok díjazási szabályai meghatározására,

(7) az Mt. 228. §-a alapján kötött versenytilalmi megállapodásokra.

III.

A vezető, a vezető állású munkavállalók és a felügyelőbizottsági tagok javadalmazása

1. A vezető díjazása

- 1.1. A vezető díjazásának mértékéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.
- 1.2. A vezető legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezetői jogviszony után részesülhet javadalmazásban.
- 1.3. A Társaság felszámolása esetén, a felszámolás kezdő időpontjától (a felszámolást elrendelő jogerős végzés közzétételének napjától) a vezető részére – jogosultságának a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.
- 1.4. A vezető díjazásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója határozattal dönt.

2. A vezető éves prémiuma

2.1. Munkaviszonyban álló vezetőre vonatkozó általános szabályok

- 2.1.1. Az üzleti tervhez kapcsolódóan vagy kivételesen indokolt esetben az üzleti terv elfogadását követően meghatározott prémiumkitűzéshez a Társaság gazdálkodási körülményeit, helyzetét és adottságait figyelembe véve, egyedileg kell meghatározni a prémiumfeladatokat. A vezető – legfeljebb az éves alapbére 20 %-ában meghatározott mértékű – prémiumkitűzéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója határozattal dönt.
- 2.1.2. A vezetőnél az adott év üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.
- 2.1.3. A vezető prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- 2.1.4. Prémiumfeladatként 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. Prémiumfeladatként nem határozható meg olyan, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben, az Alapító Okiratban, a vezető vezetői jogviszonyát keletkeztető szerződésben általános jelleggel előírt feladat, amely további követelményeket, specifikációkat, illetve teljesítménymutatókat nem tartalmaz.
- 2.1.5. A prémiumkitűzés tartalmazza:
 - a teljesítendő feladatot a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal,
 - a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - a prémium mértékét,
 - a prémium csökkentésére, megvonására vonatkozó feltételeket és az értékelés időpontját.
- 2.1.6. Prémiumelőleget a Társaság nem fizet.
- 2.1.7. Az elháríthatatlan külső körülmények (pl. természeti csapások, piaci katasztrófák), a szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások és egyéb indokolt esetekben a prémiumkiesések korrekciójáról a vezető tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

- 2.1.8. Abban az esetben, ha a Társaság tulajdonosi joggyakorlója év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött prémiumfeladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkifizetés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkifizetésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényt a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.
- 2.1.9. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló és közhasznúsági melléklet elfogadásakor történik. Az egyes prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében a szakmai prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.
- 2.1.10. A vezető vezetői jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium feladatteljesítéssel arányos része számolható el a munkáltatói jogkör gyakorlójának - a felügyelőbizottság tárgybeli határozatát figyelembevevő – határozata alapján.
- 2.1.11. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, 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 adott eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

2.2. Prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezők vezető esetében

2.2.1. Veszteséges gazdálkodás esetén prémium nem fizethető.

2.2.2. Prémium kifizetését kizáró tényezők:

- a Társaság felszámolása (a felszámolás kezdő időpontjától),
- lejárt köztartozás az üzleti év végén (adó, TB, vám, stb.),
- a munkaviszony munkáltatói jogok gyakorlója részéről történő megszüntetése, ha arra a vezető képességeivel, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok miatt, vagy azonnali hatályú felmondással került sor, illetőleg ha a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- a Társaság negatív adózott eredménye.

2.2.3. A munkáltatói jogkör gyakorlója prémiummegvonást alkalmazhat, ha a vezető a Társaság az előző évi beszámolóját és közhasznúsági mellékletét a támogatott üzleti évet követő év április 30-áig a Társaság tulajdonosi joggyakorlójánál nem érkezeti.

2.2.4. Prémiumcsökkentő tényezők:

- ha a Társaság a jogszabály, vagy a Társaság tulajdonosi joggyakorlója által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét (így különösen: külföldi kiküldetésről szóló írásbeli beszámoló határidőben való megküldése) nem, illetve nem határidőre teljesíti,
- a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztása (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban, bírósági vagy más hatósági eljárásokban előírt határidő elmulasztása),
- a Társaság üzleti tervét nem, illetőleg az előírt határidő túllépésével nyújtja be a Társaság tulajdonosi joggyakorlójának.

Fenti esetekben a kifizethető éves prémium összegét 10%-kal csökkenteni kell.

3. Költségtérítések

3.1. A munkaviszonyban álló vezetőt megillető költségtérítések

3.1.1. A vezető jogosult:

- a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatának megfelelően használni a Társaság tulajdonában (használatában) álló személygépjárművet,
- saját tulajdonában álló személygépjármű üzleti célra történő használata esetén a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatában foglaltaknak megfelelő költségtérítésre,
- belföldi hivatalos kiküldetés esetén a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. tv. igénybevételére,
- külföldi hivatalos kiküldetés esetén a tartós külszolgálatról és az ideiglenes külföldi kiküldetésről szóló 172/2012. (VII. 26.) Korm. rendeletben meghatározott mértékű napidíjra, valamint másod, illetve turista osztályú közlekedési eszköz és középkelet-középkategóriás szállás vagy azzal egyenértékű ellátás igénybevételére, illetve a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről szóló 285/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet szerinti költségtérítésre,
- a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatának megfelelően használni a Társaság tulajdonában (használatában) álló mobiltelefont és egyéb informatikai eszközöket.

3.1.2. A külföldi kiküldetést a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban engedélyezi. A külföldi kiküldetés engedélyezése iránti kérelmet olyan időben kell benyújtani, hogy annak engedélyezésére kellő idő álljon rendelkezésre. A kérelemben meg kell jelölni a kiküldetés célját, időtartamát, a delegáció összetételét, a kiküldetés költségeit, a vezető helyettesítésére vonatkozó intézkedéseket, továbbá a várható szakmai és üzleti hatásokat.

3.1.3. A kiküldetésről a vezető írásbeli beszámolót (szakmai és üzleti) készít, amelyet a kiküldetést követő 8 munkanapon belül meg kell küldeni a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

4. A vezetőt megillető egyéb juttatások

A vezető a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, ruházati költségtérítés, lakásépítési, lakásvásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

5. A vezető állású munkavállalók alapbére, prémiumfizetési feltételei és költségtérítése

5.1. A vezető állású munkavállalók alapbérét a vezető állapítja meg azzal, hogy – az Mt. 208. §-ának (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében – a vezetőre vonatkozó rendelkezések munkaszerződésben való alkalmazását megelőzően köteles a Társaság tulajdonosi joggyakorlója előzetes jóváhagyását kérni.

5.2. A vezető állású munkavállalók – legfeljebb az éves alapbér 20 %-ában meghatározott mértékű – prémiumkitűzéséről a vezető dönt. A vezető állású munkavállalók éves prémiumával kapcsolatos általános szabályokat, valamint a prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezőket – jelen szabályzat III.2.1.2., III.2.1.4., III.2.1.5.-III.2.1.9. , III.2.2.1. és III.2.2.2. pontjaiban foglalt elvek alapulvételével a Társaság belső szabályzatában kell meghatározni. A prémiumkitűzés során az üzleti tervhez kapcsolódóan vagy kivételesen indokolt esetben az üzleti terv elfogadását követően, a Társaság gazdálkodási körülményeit, helyzetét és adottságait figyelembe véve,

egyedileg kell meghatározni a prémiumfeladatokat. A vezető állású munkavállalónál az adott év szakmai célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

5.3. A vezető állású munkavállalók a Társaság belső szabályzatában meghatározott költségtérítésekre jogosultak.

6. A felügyelőbizottsági tagok díjazása

- 6.1. A Társaság felügyelőbizottsági tagjainak díjazását (tiszteletdíját) úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a felügyelőbizottsági tag munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, hatékony működésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, a Társaság tevékenységének szakmai összetettségével, valamint feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és az oktatási/kulturális/szociális/gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.
- 6.2. A 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.
- 6.3. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek (különös tekintettel: telefonhasználat, utazási költségek) megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
- 6.4. A Társaság felügyelőbizottsága tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
- 6.5. A Társaság felügyelőbizottsági tagja legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.
- 6.6. A Társaság felszámolása esetén, a felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a felügyelő bizottsági tagoknak – tekintettel arra, hogy jogosultságuk a felszámolási eljárás megindítása miatt megszűnik – díjazás nem fizethető.
- 6.7. A Társaság végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően a felügyelőbizottsági tagok díjazását – tekintettel arra, hogy feladatuk és felelősségük a végelszámoló kirendelésével csökken – arányosan indokolt mérsékelni.
- 6.8. A felügyelőbizottság tagjainak tiszteletdíjáról a Társaság tulajdonosi joggyakorlója határozattal dönt.

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

A megállapodás az Mt. 207. § (3)-(4) bekezdéseiben foglaltak alapján legfeljebb egy évre szólhat. A versenytalmai megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50 %-át. A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá a Társaság tulajdonosi joggyakorlójának – a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott – előzetes jóváhagyása szükséges.

IV.

Záró rendelkezések

Jelen szabályzat 2022. szeptember 1. napján lép hatályba.