

A GYOMAKÖZSZOLG Kommunális Közszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA

I. Bevezető

- 1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvény (a továbbiakban: Törvény) 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságok, legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § hatálya alá tartozó munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről (a továbbiakban: Szabályzat).
- 2) A szabályzat célja, hogy egységes szabályozással elősegítse a GYOMAKÖZSZOLG Kommunális Közszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság vezető tisztségviselői, vezető állású munkavállalói és felügyelő bizottsági tagjai javadalmazásának áttekinthetőségét és ellenőrizhetőségét.
- 3) A Törvény 5. § (3) bekezdése alapján a Szabályzatot, vagy annak módosítását az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

I. A Szabályzat hatálya

- 1) A Szabályzat hatálya GYOMAKÖZSZOLG Kommunális Közszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságra (a továbbiakban: Társaság) terjed ki.

2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed vezető tisztségviselőkre:

- a) az ügyvezetőre, aki a munkáltató vezetője, ill. helyettesére /Mt. 208. § (1)/, továbbá a tulajdonos által vezetőnek minősített munkavállalókra /Mt. 208. § (2)/ (a továbbiakban: vezető állású munkavállaló)

- c) a felügyelő bizottság elnökére és tagjaira.

3) A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a

- a) a vezető tisztségviselő javadalmazására
- b) a vezető állású munkavállaló javadalmazására
- c) a felügyelő bizottság elnökének és tagjainak javadalmazására (tiszteletdíjára)
- d) egyéb juttatásokra, valamint
- e) a jogviszony megszűnésének esetére biztosított juttatások módjára, mértékének elveire, rendszerére.

4) A Szabályzat időbeli hatálya

A Szabályzat a Társaság taggyűlése által történt elfogadást követően 2016. április hó 26. napján lép hatályba és határozatlan időre szól.

II. A Javadalmazás módjának, mértékének általános elvei

- 1) A Szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen nem befolyásolhatják hátrányosan a társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.
- 2) A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a szolgáltatás minőségéhez.
- 3) A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:
 - a) gazdaságosság,
 - b) versenyképesség,
 - c) azonos elbírálás,
 - d) átláthatóság,
 - e) a munka minősége,
 - f) arányosság a munkavégzés, a felelősség, az elért eredmény tekintetében,

III. Az ügyvezető és vezető állású munkavállaló javadalmazása

1) A társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.

A Társaság ügyvezetésének ellátására megbízási jogviszony alapján, a társaság taggyűlése által elfogadott megbízási szerződés alapján kerül sor.

2) Az ügyvezető javadalmazásának arányban kell állnia különösen a munkavégzéssel, felelőssége mértékével, a rábízott vagyon nagyságával és a foglalkoztatottak létszámával.

3) Az ügyvezető megbízási díjának összegét a Társaság taggyűlése határozza meg a megválasztásakor.

4) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető megbíztatás után részesülhet javadalmazásban, ezért a vezető tisztségviselő javadalmazása az ezzel kapcsolatos nyilatkozata függvényében folyósítható. Ennek értelmében a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló köteles a szabályzat hatálybelépését, vagy a munkaszerződés megkötését követő 15 napon belül nyilatkozni, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál töltenek-e be a törvény hatálya alá tartozó megbíztatást és ezért javadalmazásban részesülnek-e? Amennyiben ezen személyek nyilatkozatából az állapítható meg, hogy máshol a törvény hatálya alá tartozó javadalmazásban részesülnek, akkor mindaddig amíg ez fennáll, a Társaságtól javadalmazásra nem jogosultak.

5) A vezető állású munkavállaló javadalmazását (személyi alapbérét) az ügyvezető állapítja meg, ennek során az országos foglalkoztatási irányelvekre és az éves gazdálkodási adatokra is figyelemmel a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékét veszi figyelembe, amely elvtől esetileg, a gazdasági társaság teherviselő képességére tekintettel eltérhet.

IV. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

1) A Társaság taggyűlése a felügyelő bizottság elnökének és tagjainak tiszteletdíjat állapíthat meg.

2) A felügyelő bizottság elnökének – többletfeladataira tekintettel – a tagokénál magasabb összegű tiszteletdíj állapíthat meg.

3) A társaság felügyelő bizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a külön jogszabályban meghatározott mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

4) A társaság felügyelő bizottsága tagjának e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a külön jogszabályban meghatározott mindenkori legkisebb munkabér háromszorosát.

5) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban, ezért tiszteletdíja az ezzel kapcsolatos nyilatkozata függvényében folyósítható. Ennek értelmében a felügyelő bizottsági tagok kötelesek a szabályzat hatálybelépését követő 15 napon belül a szabályzat mellékletét képező tartalom szerint nyilatkozni, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál töltenek-e be a törvény hatálya alá tartozó megbíztatást és ezért javadalmazásban részesülnek-e. Amennyiben ezen személyek nyilatkozatából az állapítható meg, hogy máshol a törvény hatálya alá tartozó javadalmazásban részesülnek, akkor mindaddig amíg ez fennáll, a Társaságnál javadalmazásra nem jogosultak.

V. Egyéb juttatások

1) A vezető tisztségviselő, valamint az Mt. 208. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó juttatást a Társaság taggyűlése, az Mt. 208. § (2) bekezdése hatálya alá eső vezető állású munkavállaló esetében pedig az ügyvezető határozhat meg, amelyről a felügyelő bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

2) 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.

3) A teljesítménykövetelményhez kapcsolódó juttatás fizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén annak megállapítását követően kerülhet sor, hogy a társaságnak az üzleti év végén nincs lejárt köztartozása.

- 4)A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló a gazdasági társaságnál foglalkoztatott, nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a társasánál bevezetett szociális juttatások igénybevételére.
- 5)A munkával kapcsolatos (a megbízások jogviszonyból fakadó) kötelezettségek teljesítése során felmerült költségek megtérítése tekintetében az Mt. 51. § (2) bekezdésben és a Ptk. 6:276 § /3/ foglaltak az irányadók.
- 6)A felügyelő bizottság elnöke és tagjai a IV. pontban meghatározott javadalmazáson felül – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségek megtérítésén kívül – más juttatásra nem jogosultak.

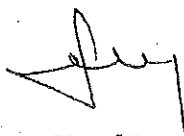
VI. A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

- 1)A társaságnál a végkielégítésre való jogosultság tekintetében a Szabályzat személyi hatálya alá tartozó munkavállaló esetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől nem lehet eltérni.
- 2)A Szabályzat személyi hatálya alá tartozó munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.
- 3)A Szabályzat személyi hatálya alá tartozó munkavállalók jogviszonyuk rendes felmondással történő megszüntetése esetében, 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 munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.
- 4) A Társasággal megbízások jogviszonyban álló vezető tisztségviselő (ügyvezető) megbízásának megszűnésére a Ptk. 6:272 § - 6:280 §-ában foglaltakat kell alkalmazni.
- 5)A felügyelő bizottság elnökének és tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

Záradék:


A szabályzatot GYOMAKÖZSZOLG Kommunális Közszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Taggyűlése 18/2016. 04.26. Tgy. sz. határozatával hagyta jóvá, rendelkezéseit a mai naptól kell alkalmazni.

Kelt: Gyomaendrőd, 2016 év április hó 26. nap.



Fekete József ügyvezető

GYOMAKÖZSZOLG. NONPROFIT KFT.
 5200 Gyomaendrőd, Ipartelep u. 2.
 Tel./Fax: 66/386-269
 Cégjegyzékszám: 04-09-007188
 Adószám: 13794602-2-04
 Bankszámlaszám: 11733120-20015453



Béres János Felügyelő Bizottság Elnöke



A MÁSOLAT NITELES
 GYOMAENDRÖD, 2016. év 10. hó 05. nap

Kivonat a Gyomaközség Nonprofit Kft 2016.04 26-i Taggyűlési jegyzőkönyvéből

18/2016. 04. 26. Tgy. sz. határozat :

GYOMAKÖZSZOLG Kommunális Közszolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság taggyűlése az ülés során ismertetett és ezen jegyzőkönyv mellékletét képező Javadalmazási Szabályzatot egyhangú döntéssel elfogadja, s megállapítja, hogy az abban foglalt rendelkezések hatályba lépésének napja 2016.április hó 26 napja.

Kivonat hitelül:

Gyomaendrőd, 2016.10.04.

GYOMAKÖZSZOLG. NONPROFIT KFT.

5500 Gyomaendrőd, Ipartelep u. 2.

Tel./Fax: 66/386-269

Cégjegyzékszám: 04-09-007188

Adószám: 13704603-2-04

Bankszámlaszám: 11733120-20045453

Vaszkó Anikó
ügyvezető



A MÁSOLAT HITELES
GYOMAENDRŐD, 2016. év 10. hó 05. nap