

**JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT**  
*módosításokkal egységes szerkezetbe foglalva*  
*(a módosított részek vastag dőlt betűvel jelzettek)*

mely készült a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény rendelkezései alapján – figyelemmel a törvény 5. § (3) bekezdésére -, a 2173/2003. (VII.29.) Korm. határozatban foglaltak figyelembevételével az alábbiak szerint.

**I.**

**A szabályzat célja és hatálya**

1. A szabályzat célja: hogy elősegítse a 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésében meghatározott, Tiszaújváros Város Önkormányzata 100 %-os befolyása alatt álló TiszaSzolg 2004 Közszolgáltató, Vagyonkezelő és Gazdaságfejlesztő Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira, valamint az Mt. 208. § szakasza hatálya alá eső munkavállalókra vonatkozó javadalmazás, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

**2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:**

- (1) a Társaság első számú vezetőjére: az ügyvezetőre (a továbbiakban: ügyvezető),
- (2) a Társaság Felügyelő Bizottsága tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
- (3) az ügyvezető helyetteseire (Mt. 208. § (1)), valamint az Mt. 208. § szakasza hatálya alá eső munkavállalókra (a továbbiakban vezető állású munkavállalók).

**3. A szabályzat hatálya kiterjed:**

- (1) az ügyvezető, a tisztségviselők, és a vezető állású munkavállalók javadalmazási elveinek szabályozására,
- (2) az ügyvezető, és a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának, valamint a tisztségviselők megbízatása megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- (3) az ügyvezető és a vezető állású munkavállalók jutalom fizetési feltételeire,
- (4) az ügyvezető költségtérítésének szabályozására,
- (5) az Mt. 228. §-a alapján kötött megállapodásokra.

**II.**

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

**1. Az ügyvezető javadalmazása**

**1.1. Az ügyvezető személyi alapbére**

Az ügyvezető egyhavi személyi alapbére nem haladhatja meg a bruttó **1.750.000** forintot.

A Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg, hogy – a Társaság vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége és a város életében betöltött jelentősége alapján – mennyi az ügyvezető személyi alapbérének irányadó mértéke.

A személyi alaphér legfeljebb a Társaságra irányadó éves átlagkereset-fejlesztési /bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

Indokolt esetben a Társaság speciális helyzetére, más egyéb körülményekre tekintettel, valamint a város szempontjából fontos tevékenység végzése esetén egyedi mérlegelés alapján a Képviselő-testület eltérhet a Társaságnál kialakult jövedelmi kategória szélső értékétől.

## **1.2. Az ügyvezető jutalma**

Az ügyvezető részére jutalmat a Képviselő-testület határozhat meg a Társaság likviditásától függően.

Az ügyvezetőre a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony, költségtakarékos működésre ösztönző jutalmazási formát kell érvényesíteni.

A Képviselő-testület év közben dönthet a jutalom adott évi maximális mértékéről, valamint a kifizetés időpontjának a megjelöléséről.

Az ügyvezető munkaviszonyának az ügyvezetőnek felróható okból történő év közbeni megszűnése esetén jutalom nem fizethető.

Éves szinten a maximálisan elérhető jutalom összege az ügyvezető háromhavi bruttó alaphére mértékében kerülhet megállapításra.

## **1.3. Az ügyvezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása**

### **1.3.1. Az ügyvezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása**

A Képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása, ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság ügyvezetője felett, kivéve, ha jogszabály ettől eltérően rendelkezik.

Az ügyvezető munkaviszonya lehet határozott időre szóló, illetve határozatlan idejű.

### **1.3.2. A munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások:**

- 1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az ügyvezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (Mt. 79. § (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.
- 1.3.2.2. Határozatlan idejű munkaviszony esetén az ügyvezetőt az Mt. szerinti végkielégítés illeti meg. Nem jogosult azonban végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel, vagy munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával függ össze.
- 1.3.2.3. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a felmondási idő legfeljebb három hónap lehet. A felmondási idő 30 nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel, vagy munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával függ össze.
- 1.3.2.4. Határozatlan idejű munkaviszonynak az ügyvezető nyugdíjazása, vagy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a munkáltató (Képviselő-testület) – az ügyvezető addigi munkáját, magatartását és a Társaság likviditását figyelembe véve -

dönthet arról, hogy az ügyvezető részére kerüljön-e sor jutalom kifizetésére. Amennyiben a munkáltató (Képviselő-testület) akként dönt, hogy az ügyvezető részére jutalom kerüljön kifizetésre, úgy határozatban dönt annak mértékéről, a kifizetés idejéről, és módjáról.

### **1.3.3. Költségtérítések és egyéb juttatások**

Az ügyvezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként lehet jogosult:

- mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában/üzemeltetésében lévő személygépkocsit használni a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően; vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben,
- hivatalos kiküldetés esetén 150%-os napidíjra, valamint első osztályú közlekedési eszköz (nem vonatkozik a repülőgépen történő utazásra) és szállás igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára a munkaszerződésben meghatározott, vagy a munkáltató (Képviselő-testület) által meghatározott mértékben,
- egyéb béren kívüli juttatásra (cafetéria) a Munkáltatónál hatályban lévő Cafetéria Szabályzat szerint juttatva, a munkaszerződésben, vagy a munkáltató (Képviselő-testület) által meghatározott mértékben.

Abban az esetben, ha az ügyvezető saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, a munkaszerződés megkötéséről rendelkező határozatnak – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a gépkocsi-használat km/hó mértékét is.

A mobiltelefon, és az egyéb béren kívüli juttatások irányadó mértékét a Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg, vagy az ügyvezetővel kötött munkaszerződésben kerül rögzítésre.

## **2. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések**

### **2.1. A vezető állású munkavállalók személyi alapbére**

A vezető állású munkavállalók egyhavi személyi alapbére nem haladhatja meg a bruttó **1.000.000** forintot.

### **2.2. A vezető állású munkavállalók jutalma**

A vezető állású munkavállalók részére jutalmat a Képviselő-testület határozhat meg a Társaság likviditásától függően.

A vezető állású munkavállalókra a Társaság adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony, költségtakarékos működésre ösztönző jutalmazási formát kell érvényesíteni.

A Képviselő-testület év közben dönthet a jutalom adott évi maximális mértékéről, a kifizetés időpontjának a megjelöléséről, és a kifizetésről dönteni jogosult szerv kijelöléséről.

A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának a vezető állású munkavállalónak felróható okból történő év közbeni megszűnése esetén jutalom nem fizethető.

Éves szinten a maximálisan elérhető jutalom összege a vezető állású munkavállaló másfél havi bruttó alapbére mértékében kerülhet megállapításra.

### **2.3. A vezető állású munkavállalók munkaviszonya megszüntetése esetére járó juttatások**

- 2.3.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén a munkavállalót az Mt. általános szabályai szerinti mértékben (Mt. 79. § (2) bekezdés) illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.
- 2.3.2. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a munkavállalót az Mt. szerinti végkielégítés illeti meg. Nem jogosult azonban végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.
- 2.3.3. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg. A felmondási idő 30 nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

### **3. A kollektív szerződés ügyvezetőre, valamint a vezető állású munkavállalókra történő kiterjesztésének tilalma**

A Társaságnál nincs Kollektív szerződés.

### **4. Tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezések:**

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 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.

A tisztségviselők díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) a Képviselő-testület külön határozatban állapítja meg az alábbi korlátok figyelembevételével.

A Felügyelő Bizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A Felügyelő Bizottság tagjai e jogviszonyukra tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

A Társaság végelszámolása esetén a felügyelő bizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét.

A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a Felügyelő Bizottság tagjainak - jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével - díjazás nem fizethető.

A Felügyelő Bizottság tagjait a díjazáson kívül kizárólag a tisztség ellátásával összefüggő indokolt költségtérítés illeti meg.

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

### **5. Az Mt. 228. §-a alapján kötendő megállapodások**

Az Mt. 228. § szakasza alapján a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel kerülhet sor megállapodás kötésére. A megállapodás megkötésének további feltétele, hogy a Társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a Társaságnak versenytársai működjenek.

A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. A megállapodásban kiköthető ellenértéknek arányban kell állnia a gazdasági érdek súlyával, a munkavállalóra nézve történő korlátozással. Az ellenérték mértéke legfeljebb a megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűntetésekor fizethető ki a munkavállaló részére.

A megállapodás megkötéséhez a Felügyelő Bizottság előzetes véleménye, továbbá a Képviselő-testületnek a Felügyelő Bizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

### **6. Záró rendelkezés:**

**Jelen Szabályzatot a TiszaSzolg 2004 Kft. Alapítója 2023. évi február hó 13. napján megtartott ülésén a 11/2023. (II.13.) számú határozatával fogadta el.**

**Jelen Szabályzat módosított rendelkezései (vastag, dőlt betűvel szedetten) 2023. évi február hó 13. napjával lépnek hatályba.**

Tiszaújváros, 2023. február 13.

**Tiszaújváros Város Önkormányzata nevében:**

Dr. Fülöp György  
polgármester

