



TISZAÚJVÁROS POLGÁRMESTERÉTŐL

☒ 3581 Tiszaújváros, Bethlen Gábor út 7.

☎ 49 / 548-010

☎ 49 / 548-011



Honlap: www.tiszaujvaros.hu

E-mail: phivatal@tujvaros.hu

Iktatószám: VII/99-1/2023.

A javaslat előkészítője:

Makrányiné Tamási Tünde osztályvezető

Vismeg Monika osztályvezető-helyettes

Fehér-Jósvai Anita gazdasági munkatárs

Készült: 2023. február 2.

Előkészítő tisztségviselő:

Dr. Fülöp György polgármester

J A V A S L A T

**az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok javadalmazási szabályzatainak
módosítására**

Tisztelt Képviselő-testület!

Tiszaújváros Város Önkormányzata Képviselő-testületének a 29/2022. (III.24.) határozatában az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok javadalmazási szabályzatainak (továbbiakban: Szabályzatok) a módosításáról született döntés.

A Képviselő-testület az elmúlt években tett bérfeljesztési intézkedéseinek részeként kiemelten kezelte a Polgármesteri Hivatal, az intézmények, illetve a gazdasági társaságok munkavállalóinak jövedelmi helyzetét.

A 2022. évi költségvetés egyik meghatározó irányelve volt az önkormányzati szférában dolgozó munkaerő – ide tartoznak az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságoknál foglalkoztatott munkavállalók is – és a munkahelyek megtartása, valamint az elért bérszínvonal és juttatások megőrzése. Tekintettel arra, hogy a 2022. év elején véghezvitt jelentős mértékű bérfeljesztés – a kialakult gazdasági helyzet és inflációs környezet miatt – reálértékben év végére elértéktelenedett, valamint a 2023. évi kötelezően végrehajtandó minimálbér és a garantált bérminimum emelés

következtében bérfeszültség alakulna ki az egyes munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók között, elengedhetetlennek tartom a 2023. évi bérfejlesztést.

A 2023. évi költségvetésben megfogalmazásra került, hogy 2022. december 31. napjához viszonyítva minden dolgozónak alanyi jogon legalább 16 %-kal emelkedjen a bére.

A Szabályzatokban – a fent említett bérfejlesztés 2023. március 1. napjával történő végrehajtása érdekében – felülvizsgálatra kerültek az ügyvezetők, illetve a vezető állású munkavállalók személyi alapbérére vonatkozó rendelkezések. A módosításokat a Mészáros Ügyvédi Iroda végezte el, melyeket dőlt, vastag betűtípussal jelöltek.

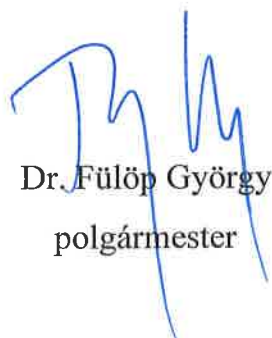
A Szabályzatok II.1.1. pontjában meghatározásra került az ügyvezető részére a maximálisan adható egyhavi személyi alapbér bruttó összege, valamint a TiszaSzolg 2004 Kft. esetében a II.2.1. pontban a vezető állású munkavállalók részére maximálisan adható egyhavi személyi alapbér bruttó összege.

A Szabályzatokat 1-4. mellékletként csatoltuk az előterjesztéshez.

Az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok felügyelő bizottságai a Szabályzatok módosítását megtárgyalták, a kivonatokat 5-8. mellékletként csatoltuk.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok javadalmazási szabályzatainak módosítására vonatkozó előterjesztést megtárgyalni és elfogadni szíveskedjen.

Tiszaújváros, 2023. február 2.



Dr. Fülöp György
polgármester

HATÁROZATI JAVASLAT

Tiszaújváros Város Önkormányzatának Képviselő-testülete megtárgyalta az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok javadalmazási szabályzatainak módosítására vonatkozó javaslatot és az alábbi döntést hozta:

- 1./ A Képviselő-testület a TiszaSzolg 2004 Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítását az 1. mellékletnek megfelelően elfogadja.

Felelős: TiszaSzolg 2004 Kft. ügyvezetője

Határidő: 2023. február 13.

- 2./ A Képviselő-testület a Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítását a 2. mellékletnek megfelelően elfogadja.

Felelős: Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. ügyvezetője

Határidő: 2023. február 13.

- 3./ A Képviselő-testület a Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítását a 3. mellékletnek megfelelően elfogadja.

Felelős: Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. ügyvezetője

Határidő: 2023. február 13.

- 4./ A Képviselő-testület a Tisza Média Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítását a 4. mellékletnek megfelelően elfogadja.

Felelős: Tisza Média Kft. ügyvezetője

Határidő: 2023. február 13.

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 költségterítésének 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 munkaviszonnyal 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 munkaviszonnyal 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 megfelelően 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 tisztségviselőknél, 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 megszüntetésekor 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 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

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 Önkormányzata 100%-os befolyása alatt álló Tiszaújvárosi Városgazda Közhasznú Foglalkoztatási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira 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. A szabályzat hatálya kiterjed:

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

II.

Az ügyvezetőre, és a tisztségviselőkre
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 **1.250.000** forintot.

A Képviselő-testület évente 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 alapbér legfeljebb a Társaságra irányadó 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 mértékének, az arról történő döntés időpontjának a megjelölésére, és a kifizetésről dönteni jogosult szerv kijelölésére.

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 alapbére 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 (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 munkaviszonnyal 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 munkaviszonnyal 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 határozatlanban 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 kollektív szerződés ügyvezetőre történő kiterjesztésének tilalma

A Társaságnál nincs Kollektív szerződés.

3. 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 megfelelően 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.

4. 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-testület Felügyelő Bizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

5. Záró rendelkezés:

Jelen Szabályzatot a Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. Alapítója 2023. évi február hó 13. napján megtartott ülésén a 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

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 Önkormányzata 100%-os befolyása alatt álló Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira 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. **A szabályzat hatálya kiterjed:**
 - (1) az ügyvezető, és a tisztségviselők javadalmazási elveinek szabályozására,
 - (2) az ügyvezető munkaviszonyának, valamint a tisztségviselők megbízatása megszüntetése esetén járó juttatásokra,
 - (3) az ügyvezető jutalom fizetési feltételeire,
 - (4) az ügyvezető költségterítésének szabályozására,
 - (5) az Mt. 228. §-a alapján kötött megállapodásokra.

II.

Az ügyvezetőre, és a tisztségviselőkre
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 **1.250.000** forintot.

A Képviselő-testület évente 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 (kiemelten a sport területét) betöltött jelentősége alapján – mennyi az ügyvezető személyi alapbérének irányadó mértéke.

A személyi alapbér legfeljebb a Társaságra irányadó 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 alapbére 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 (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 munkaviszonnyal 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 munkaviszonnyal 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 határozatlanban 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 kollektív szerződés ügyvezetőre történő kiterjesztésének tilalma

A Társaságnál nincs Kollektív szerződés.

3. 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 megfelelően 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.

4. 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 megszüntetésekor fizethető ki a munkavállaló részére.

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

5. Záró rendelkezés:

Jelen Szabályzatot a Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Alapítója 2023. évi február hó 13. napján megtartott ülésén a 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

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 Tisza Média Kft. (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira 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. A szabályzat hatálya kiterjed:

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

II.

Az ügyvezetőre, és a tisztségviselőkre
vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. Az ügyvezető javadalmazása

1.1. Az ügyvezető személyi alaphére/havi díjazása

Az ügyvezető jogviszonyának létesítésekor a Képviselő-testület dönt arról, hogy az ügyvezető a feladatát munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszony keretében lássa el. Munkaviszony esetén az Mt. munkaviszonyra, megbízási jogviszony esetén a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Jelen javadalmazási szabályzat rendelkezései az ügyvezető jogviszonya jellegének megfelelően alkalmazandó.

Az ügyvezető egyhavi személyi alaphére/díjazása nem haladhatja meg a bruttó **1.250.000** forintot.

A Képviselő-testület évente 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/díjazásának irányadó mértéke.

A személyi alapbér/díjazás legfeljebb a Társaságra irányadó 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, az arról történő döntés időpontjának a megjelöléséről.

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

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

1.3. Az ügyvezető munkaszerződési/megbízási szerződési feltételeinek meghatározása

1.3.1. Az ügyvezető munkaviszonyának/megbízási jogviszonyának létesítése, munkáltatói/megbízói jogkör gyakorlása

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

Az ügyvezető munkaviszonya/megbízási jogviszonya 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 (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 munkaviszonnyal 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 munkaviszonnyal 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 kollektív szerződés ügyvezetőre történő kiterjesztésének tilalma

A Társaságnál nincs Kollektív szerződés.

3. 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 megfelelően 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 költségterítés illeti meg.

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

4. 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-testület Felügyelő Bizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

5. Záró rendelkezés:

Jelen Szabályzatot a Tisza Média Kft. Alapítója 2023. évi február hó 13. napján megtartott ülésén a 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

K I V O N A T

A TiszaSzolg 2004 Kft. Felügyelő Bizottsága

2023. évi január hó 31. napján megtartott ülésének jegyzőkönyvéből

A TiszaSzolg 2004 Kft. Felügyelő Bizottsága megtárgyalta a TiszaSzolg 2004 Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítására vonatkozó javaslatot és 4 igen szavazattal, a tagok egyhangú döntésével az alábbi határozatot hozta:

6/2023. (I.31.) FEBh.

A TiszaSzolg 2004 Kft. Felügyelő Bizottsága elfogadásra javasolja az Alapító részére a Társaság Javadalmazási Szabályzatának módosítását.

Felelős:

Kósa-Tóth Zoltán ügyvezető

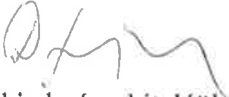
Határidő:

2023. február 13.

Kmf.

Kovács Gyula s.k.
Felügyelő Bizottság Elnöke

Kósa-Tóth Zoltán s.k.
Ügyvezető


A kiadmány hitelélül:
Dr. Sáros-Bak Borbála

K I V O N A T

A Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. Felügyelő Bizottsága

2023. évi február hó 01. napján megtartott ülésének jegyzőkönyvéből

A Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. Felügyelő Bizottsága megtárgyalta a Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzatára tett javaslatot és 3 igen szavazattal, a jelenlévő tagok egyhangú döntésével az alábbi határozatot hozta:

7/2023. (02.01.) Febh.:

A Felügyelő Bizottság a Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítását elfogadásra javasolja.

k.m.f.



Kulcsár Albert
FEB elnök

KIVONAT

A Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Felügyelő Bizottsága

2023. január 30-én megtartott ülés jegyzőkönyvéből

A Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Felügyelő Bizottsága megtárgyalta a Sport-Park Nonprofit Kft. Javadalmazási szabályzatának módosításáról szóló tájékoztatóját, és 3 igen szavazattal, a tagok egyhangú döntésével az alábbi határozatot hozta:

6/2023. FEBh.

Tárgy: Javaslat a Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzatának módosítására.

A Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Felügyelő Bizottsága a Tiszaújvárosi Sport-Park Nonprofit Kft. Javadalmazási Szabályzat módosításának felülvizsgálatáról szóló tájékoztatóját elfogadja.

Felelős: Gál Csaba
Határidő: Folyamatos

Kmf.

Kocsis Katalin sk.
FEB elnök

A kiadmány hitelül:



KIVONAT

A Tisza Média Kft. Felügyelő Bizottságának

2023. január 31-én megtartott ülésének szavazásáról készült jegyzőkönyvből

A Képviselő-testület az Önkormányzat 2023.évi költségvetésének elfogadásakor döntött a munkavállalók ez évi bérfejlesztésének mértékéről, ami alanyi jogon minden munkavállalónak 16 %-ot jelent. Annak érdekében, hogy a bérfejlesztés az ügyvezető esetében is végrehajtható legyen, szükségessé vált a Társaság javadalmazási szabályzatának felülvizsgálata. A Szabályzat II.1.1. pontjában módosításra került az ügyvezető részére maximálisan adható egyhavi személyi alapbér bruttó összege.

6./2022.(03.21.)FEB h.

A Tisza Média Kft. Felügyelő Bizottsága 3 igen szavazattal elfogadásra javasolja az Alapító részére a Társaság Javadalmazási Szabályzatát.

Felelős:

Kósa-Tóth Zoltán kijelölt ügyvezető

Határidő:

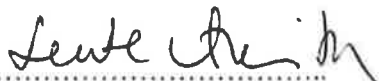
A tájékoztatás elkészült.

Kmf.

Pósáné Tóth Katalin sk.
Felügyelő Bizottság Elnöke

Kósa-Tóth Zoltán sk.
kijelölt ügyvezető
TiszaSzolg 2004 Kft.

A kiadvány hitelélül:



Lente Anita jegyzőkönyvvezető