

"VESZOL" Veszprémi Községi Lakásügynökség Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

(székhelye: 8200 Veszprém, Házgyári út 1., cégjegyzékszám: 19-09-518238)

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZATA

I. A szabályzat célja

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Takarékos törvény) 5. § (3) bekezdése alapján a "VESZOL" Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Társaság) legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének, felügyelőbizottsági tagjainak, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalóinak javadalmazása, továbbá a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének főbb elvei, annak rendszere tekintetében.

II. A szabályzat hatálya

1. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság
 - a) vezető tisztségviselőjére (a továbbiakban: Ügyvezető),
 - b) az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: Vezető),
 - c) felügyelőbizottsága tagjaira és elnökére.
2. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed
 - a) az Ügyvezető, a Vezető, valamint a felügyelőbizottság tagjai és elnöke javadalmazásának elveire,
 - b) az Ügyvezető és a Vezető munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
 - c) az Ügyvezető és a Vezető prémiumjuttatási feltételeire,
 - d) az Ügyvezető és a Vezető költségtérítésének szabályzására,
 - e) az Mt. 228. §-a alapján – de figyelemmel a 207. § (3) bekezdésében foglaltakra – kötött ún. versenytilalmi megállapodásokra.

III. Általános szabályok

1. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése alapján az Ügyvezető a társaság ügyvezetését munkaviszonyban vagy megbízási jogviszony keretében láthatja el.
2. Ha az Ügyvezető munkaviszonyban látja el feladatát, úgy részére alpbér, továbbá egyéb bér jellegű juttatás jár, amelyre az Mt. szabályait kell megfelelően alkalmazni. Ha az Ügyvezető megbízási jogviszonyban látja el feladatát, akkor részére megbízási díj jár.
3. A Társaságnál az alapvető munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is –, kártérítési eljárás indítása, a továbbiakban együtt: alapvető munkáltatói jogok) az Ügyvezető esetében a Társaság Taggyűlésének döntése alapján Veszprém Megyei Jogú Város polgármestere gyakorolja.
4. Jelen szabályzat hatálya alá tartozó Vezető tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat az Ügyvezető gyakorolja.
5. Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízási, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.
6. Amennyiben az Ügyvezető más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízási, illetőleg amennyiben a felügyelőbizottság tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban részesül, úgy a Társaságnál fennálló ilyen jogviszonyuk után – a megbízási, illetőleg a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül – javadalmazásra nem jogosultak.
7. Az Ügyvezető és felügyelőbizottság tagja büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkozni köteles arról, hogy részesül-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízási, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. Az Ügyvezető és a felügyelőbizottsági tagok e nyilatkozataikat megválasztásuk előtt, az abban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül kötelesek megtenni.

IV. Az ügyvezetőre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. Az ügyvezető javadalmazása

- a) Ügyvezető kinevezése esetén az Ügyvezető havi személyi alapbére, illetve megbízási jogviszony keretében eljáró Ügyvezetőnek e jogviszonyára tekintettel megállapított havi megbízási díja nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.
- b) A Társaság város életében betöltött jelentősége, saját vagyona, a nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége alapján az Ügyvezető személyi alapbére vagy megbízási díja évente legfeljebb a Társaság irányadó bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.
- c) Rendkívül indokolt esetben (pl. a város életében kiemelten fontos tevékenység végzése, a társaság speciális helyzete), egyedi mérlegelés alapján a Társaság Taggyűlésének döntése alapján Veszprém Megyei Jogú Város polgármestere a fentiektől eltérhet.
- d) Amennyiben az Ügyvezető megbízási jogviszony keretében látja el feladatait, őt a megbízási díjon kívül egyéb juttatás nem illeti meg.

2. Az ügyvezető prémiuma

- a) Az Ügyvezető részére a prémiumfeladatokat és annak mértékét a Társaság Taggyűlésének döntése alapján Veszprém Megyei Jogú Város polgármestere állapíthatja meg.
- b) Prémium célként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, konkrét, mérhető, objektíven meghatározható teljesítményt takar. Prémiumcélokat a Társaság Taggyűlésének döntése alapján Veszprém Megyei Jogú Város polgármestere bármikor meghatározhat, azonban annak értékelésére és elszámolására az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor kerülhet sor.
- c) A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal és a kifizetésről szóló rendelkezéseket. Prémiumelőleg nem fizethető.
- d) A prémium éves mértéke nem haladhatja meg az Ügyvezető éves személyi alapbérének 25%-át.

e) Prémium kifizetését kizáró tényezők:

- A Társasággal szemben csőd- vagy felszámolási eljárás indul, az eljárás kezdő időpontjától.
- A Társaságnak a tárgyév végén lejárt köztartozása van.
- Az Ügyvezető munkaviszonya a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg.
- Veszteséges gazdálkodás esetén, úgyszintén abban az esetben, ha a prémium-kifizetés elszámolás és járulékai a Társaságot veszteségessé tenné.

f) A prémium összegét csökkentő tényezők:

- A Társaság jogszabály vagy az Alapítók által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét nem vagy nem határidőre teljesíti, a kifizethető éves prémium összege 50%-kal csökkenthető.
- Amennyiben a prémiumkitűzésben meghatározott célok nem teljes mértékben teljesülnek, a kifizethető éves prémium összege a teljesített feladatok arányában csökken.
- Az Ügyvezető munkaviszonyának, megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el és fizethető ki. Amennyiben a jogviszony megszűnésére a tárgyévi prémiumfeladatok kitűzése előtt kerül sor, úgy – az Ügyvezető munkájának értékelése alapján – a tárgyévet megelőző évben kitűzött prémium mértékével megegyező időarányos külön juttatás fizethető ki.

g) A kifizethető prémium összegét a Társaság Taggyűlésének döntése alapján Veszprém Megyei Jogú Város polgármestere határozza meg.

3. Az Ügyvezető jutalmazása

- a) Az Ügyvezető évente egy alkalommal a Társaság nyereséges működése vagy az üzleti terv eredményes megvalósítása estén jutalomban részesíthető.
- b) A jutalom mértékét a felügyelőbizottság véleményének kikérését követően a Társaság Taggyűlésének döntése alapján Veszprém Megyei Jogú Város polgármestere határozza meg. A döntésre az éves számviteli beszámoló elfogadását követően kerülhet sor.

- c) A jutalom mértéke éves szinten nem haladhatja meg az Ügyvezető alaphérének háromhavi összegét.
4. Az Ügyvezetőt megillető költségtérítések és egyéb juttatások
- a) Az Ügyvezető hivatalos kiküldetés esetén – a b) pontban foglaltak kivételével – jogosult első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére.
- b) Repülőgéppel történő utazás esetén az Ügyvezető turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult.
- c) Az Ügyvezető kizárólag a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 70. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó juttatásra jogosult.
- d) Az Ügyvezető jogosult hivatali tevékenysége céljára a saját tulajdonú személygépkocsit használni. Az ügyvezető a vonatkozó hatályos jogszabályok rendelkezései szerint adómentesen vagy a legkedvezőbb adó- és járuléktérhek mellett adható mértékű költségtérítésre jogosult.
- e) Az Ügyvezető jogosult mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő középkegóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően.
- f) Az Ügyvezető munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára jogosult.
- g) Az Ügyvezető jogosult a munkáltató által a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben, az Szja tv. szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.
5. Az Ügyvezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások
- a) Az Ügyvezető munkaviszonyának megszüntetésére vagy megszűnésére, valamint a végkielégítés kifizetésére az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.
- b) Nem jogosult az Ügyvezető végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a képességeivel vagy a munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával függ össze.

V. A Vezetőre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. A Vezető személyi alapbére

- a) A Vezető személyi alapbérét az Ügyvezető mint a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.
- b) A Vezető alapbérét úgy kell megállapítani, hogy annak mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, az ellátandó feladatokhoz, arányban álljon a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, és a Társaság munkavállalóinak alapbérével.
- c) A Vezető személyi alapbére évente a Társaság irányadó bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

2. A Vezető jutalmazása

- a) A Vezető a cég nyereséges működése, az üzleti terv eredményes megvalósítása, illetve feladatai magas színvonalon történő elvégzése esetén jutalomban részesíthető. A jutalom összegét az Ügyvezető határozza meg.

3. A Vezető prémiuma

- a) A Vezető részére a prémiumfeladatokat és annak mértékét az Ügyvezető állapíthatja meg.
- b) Prémium célként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, konkrét, mérhető, objektíven meghatározható teljesítményt takar.
- c) A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal és a kifizetésről szóló rendelkezéseket. Prémiumelőleg nem fizethető.
- d) A prémium éves mértéke nem haladhatja meg a Vezető éves személyi alapbérének 25%-át.
- e) A kitűzött célok megvalósulásának kiértékelésére és a kifizethető prémium összegének megállapítására a megelőző üzleti évet lezáró számviteli beszámoló elfogadását követően kerülhet sor. Amennyiben a prémiumkitűzésben meghatározott célok nem teljes mértékben teljesülnek, a kifizethető éves prémium összege a teljesített feladatok arányában csökken, melyről az Ügyvezető dönt.

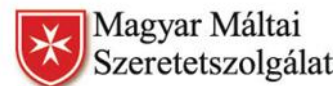
4. A Vezetőt megillető költségtérítések és egyéb juttatások

- a) A Vezető kizárólag az Szja tv. 70. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatásokra jogosult.

- b) A Vezető jogosult a munkáltató által a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben, az Szja tv. szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.
 - c) A Vezető munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára jogosult.
 - d) A Vezető az Ügyvezető előzetes jóváhagyását követően – amennyiben azt a munkakörébe tartozó feladatai indokolják – szakmai képzéseken, továbbképzéseken vehet részt, melynek költségei a Társaságot terhelik.
 - e) A Vezető jogosult a munkájával kapcsolatos kötelezettségeinek, feladatainak teljesítése során felmerült szükséges és indokolt költségek, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges és indokolt költségek megtérítésére. A költségek szükségességét és indokoltságát az Ügyvezető igazolja és engedélyezi a kifizetést.
 - f) A Vezető az Ügyvezető döntése alapján jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra. Ez esetben a Vezető a vonatkozó hatályos jogszabályok rendelkezései szerint adómentesen vagy a legkedvezőbb adó- és járulékterhek mellett adható mértékű költségterítésre jogosult.
5. A Vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások
- a) A Vezető munkaviszonyának megszüntetésére vagy megszűnésére, valamint a végkielégítés kifizetésére az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.
 - b) Nem jogosult a Vezető végkielégítésre, amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a képességeivel vagy a munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával függ össze.

VI. A felügyelőbizottság tagjainak és elnökének javadalmazása

- 1. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, 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.



2. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak havi díjazását a Takarékos törvény 6. § (2) bekezdésében foglaltak szerint kell megállapítani.
3. A havi díjazáson kívül a felügyelőbizottság tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
4. A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

VII. Versenytildalmi megállapodás

1. Az Mt. 207. § (3)-(4) bekezdése értelmében az Ügyvezetővel és a Vezetővel versenytildalmi megállapodást az Alapító hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni. Az Alapító meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytildalmi megállapodás köthető, és további feltételeket írhat elő.
2. A versenytildalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

VIII. Záró rendelkezések

1. Jelen szabályzat annak elfogadása napján lép hatályba és rendelkezései kötelezően alkalmazandók.

Veszprém, 2025.

**Veszprém Megyei Jogú Város
Önkormányzata
alapító tag**

képviseli

Porga Gyula polgármester

**Magyar Máltai Szeretetszolgálat
Egyesület
alapító tag**

képviseli

Szabadhegy Péter elnök