

# JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

## I.

### A szabályzat célja és hatálya

1. Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (továbbiakban: Takarékos törvény) meghatározott kötelezettségek teljesítése, végrehajtása érdekében, az alábbiakban állapítja meg a kizárólagos tulajdonában álló társaságainak egységes vezetői javadalmazási szabályzatát:

A Takarékos törvény 5. § (3) és (4) bekezdése alapján a javadalmazási szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

### 2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- 1) Hatvan Város Önkormányzata (székhelye: 3000 Hatvan, Kossuth tér 2.) többségi, illetve kizárólagos befolyása alatt álló gazdasági társaságok (továbbiakban: Társaságok) a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. § (1) (2) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóira (továbbiakban: vezetők)
- 2) A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. § szerinti vezető tisztségviselőire.

**A szabályzat hatálya a megalkotása időpontjában Hatvan Város Önkormányzata tulajdonában álló következő gazdasági társaságokra terjed ki:**

- Hatvani Gazdasági Szolgáltató Kft.
- Hatvani Közétkeltetési Kft.
- HATVANI MÉDIA és Rendezvényszervező Nonprofit Közhasznú Kft.
- Hatvani Sportcsarnok Üzemeltető Kft.
- Hatvani Szolgáltató Kft.

### 3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a) a vezetők és a tisztségviselők javadalmazási elveinek szabályozására,
- b) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c) a vezetők prémium-fizetési feltételeire,
- d) a vezetők költségtérítésének szabályozására.



## **II.**

### **A vezetőkre és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok**

#### **1. A vezető javadalmazása**

##### **1.1. A vezető személyi alapbére**

A Társasággal munkaviszonyban álló vezető havi személyi alapbére, valamint a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerinti vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb bruttó egymillió forint lehet.

Az első számú vezetők személyi alapbérét a Társaságok alapítójaként és kizárólagos tulajdonosaként eljáró Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete (továbbiakban: alapító) állapítja meg a Társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya, jelentősége alapján.

A vezető személyi alapbérének megállapításakor évente a keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy a vezető alapbére legfeljebb a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg (számviteli bérköltség) növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

##### **1.2. A vezető éves prémiuma**

1.2.1. A Társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők számára a társaság alapítója határozatával prémiumot tűzhet ki.

1.2.2. A vezető prémiumkitűzéséről, prémiumelőleg kifizetéséről és a prémiumfeladatok teljesítésének értékeléséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét kivéve, ha a döntés a felügyelőbizottság saját hatásköre.

1.2.3. 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.

1.2.4. A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a vezető éves személyi alapbérének 20%-át.

1.2.5. Amennyiben a társaság veszteségesen gazdálkodik – feltéve, hogy a veszteség az üzleti tervben meghatározott mértéket nem haladja meg –, az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 20%-ában lehet meghatározni.

1.2.6. A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult évente külön határozatában állapíthatja meg.

1.2.7. A vezetőnél az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

1.2.8. A prémium meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően kerülhet sor. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő



feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet.

1.2.9. Prémiumelőleg fizethető a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött prémiumfeladatok időarányosan teljesültek. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50%-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni.

1.2.10. Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára kerülhet sor.

1.2.11. A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél a prémium kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

1.2.12. Abban az esetben, ha a legfőbb szerv 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 prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényt a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

1.2.13. A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

1.2.14. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásakor történik. 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 felfüggeszthető. Ebben az esetben a prémium kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium-kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

1.2.15. Prémium-kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési/bértömeg (számviteli bérköltség) - növekedési mérték túllépését,
- b) ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén,
- c) ha a vezető munkaviszonya a munkáltató részéről rendkívüli felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- d) a létesítő okiratban rögzített döntési hatáskörök megsértését,
- e) ha a Társaság tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a Társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza.

1.2.16. Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy az alapító felé fennálló és az alapító által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését a kifizethető prémium 20%-ának mértékéig,
- b) a munkáltatói jog gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzést, mely bekövetkezése esetén a kifizethető prémium összege legfeljebb 15 százalékkal csökkenthető,
- c) a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztását (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban előírt



határidők be nem tartása, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztása)

d) az alapítói határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztása,

e) az üzleti terv és a beszámoló az alapító által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztása.

A c), d) és e) pontok esetén a kifizethető prémium mértéke esetenként 10%-kal csökkenthető.

1.2.17. Ha a prémiumkitűzésben meghatározott egy-egy, a társaság szempontjából kiemelt fontosságú, jellemző és jelentős mutató (pl. eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató, stb.) és annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összege 10%-kal csökkenthető.

1.2.18. A prémium kitűzésére jogosult további prémium-kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni prémiumkitűzések során.

1.2.19. A vezető munkaviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyév záró éves rendes közgyűlést követően.

1.2.20. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a prémium kitűzésére jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

### 1.3. A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása

#### 1.3.1. A vezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

Az alapító 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 első számú vezetője felett, valamint az első számú vezető helyettesének prémiumkitűzése, kivéve, ha jogszabály ettől eltérően rendelkezik.

Jelen szabályzat hatálya alá tartozó más vezetők tekintetében a Társaság Alapító okirata, vagy a társaság alapítójának határozata rendelkezik a munkáltatói jogok gyakorlásáról. A Társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő vagy a vezérigazgató/ügyvezető gyakorolhatja.

A Társaság részéről a vezetőkkel munkajogviszony létesítésére kerüljön sor, ha erre a jogszabályok lehetőséget biztosítanak. Amennyiben a vezetővel polgári jogviszony létesítésére kerül sor, a megbízási díjon kívül egyéb juttatás nem illetheti meg.

#### 1.3.2. A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

1.3.2.1. Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezetőt a Munka Törvénykönyvének általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.



#### 1.3.2.2. Felmondási idő

A határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértékére a Munka Törvénykönyvének 69. §-ában meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.

#### 1.3.2.3. Végkielégítés

A vezetőre a végkielégítés tekintetében a Munka Törvénykönyve előírásait kell alkalmazni.

Amennyiben a Munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a vezető nem jogosult végkielégítésre.

#### 1.3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások

##### 1.3.4.1. A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- a vezető kizárólag a hatályos Szja. törvény 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerint meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra jogosult,
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára,
- a vezető jogosult a munkáltató által a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben, a hatályos Szja. törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.

##### 1.3.4.2. A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult lehet:

- az első számú vezető a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján jogosult lehet mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő személygépkocsit használni a társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy
- jogosult lehet saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

##### 1.3.4.3. A vezetők részére pótlék nem állapítható meg.



## **2. Tisztségviselők díjazása**

2.1. Jelen szabályzat 2. pontjában felsorolt Társaságok Alapítói Okiratai értelmében a felügyelőbizottság elnöke és tagjai, mint tisztségviselők javadalmazásban nem részesülnek.

2.2. Amennyiben a Társaságok Alapító Okirata – módosítás következtében – lehetővé teszi a tisztségviselők részére, egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

## **3. A könyvvizsgáló díjazása**

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét az ügyvezetés javaslata alapján a társaság alapítója határozza meg.

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét megalapozott indokok alapján, a Társaság gazdálkodási körülményeit, költségviselő képességét és jellemző viszonyait szem előtt tartva kell előterjeszteni a Képviselő-testület részére. A könyvvizsgáló díjazása évente az éves infláció mértékével emelhető a Képviselő-testület ilyen irányú döntése esetén.

A Társaság gazdálkodási körülményeiben, piaci helyzetében bekövetkezett változások – többletfeladatok, nagyobb kockázatvállalás, stb. – egyedileg meghatározandó könyvvizsgálói díjazás megállapítását indokolhatják, melyről Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete dönt.

## **4. Záró rendelkezés:**

Jelen Szabályzatot Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete, mint a Hatvani Gazdasági Szolgáltató Kft., a Hatvani Közétkeztetési Kft., a HATVANI MÉDIA és Rendezvényszervező Nonprofit Közhasznú Kft., a Hatvani Sportcsarnok Üzemeltető Kft. és a Hatvani Szolgáltató Kft. alapítója 2021. december 16. napján megtartott ülésén a 308/2021. (XII. 16.) számú határozatával fogadta el.

Jelen javadalmazási szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg a Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete által a 137/2020. (III. 26.) számú határozattal elfogadott, 2020. március 26. napján kelt javadalmazási szabályzat hatályon kívül helyezésre került.

Hatvan, 2021. december 16.

Horváth Richárd  
Hatvan város polgármestere