
ÚJPESTI KULTURÁLIS KÖZPONT NONPROFIT KFT.

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Az Újpesti Kulturális Központ Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (1042 Budapest, István út 17-19.) - a továbbiakban: társaság - legfőbb szervének jogkörét gyakoroló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata Képviselő-testülete átruházott hatáskörében eljáró polgármestere, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. (3) bekezdése alapján az alábbi vezetői javadalmazási szabályzatot fogadja el.

1.

Preambulum

- (1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5. (3) bekezdése alapján az alapító köteles szabályzatot (a továbbiakban: szabályzat) alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társasága vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
- (2) A szabályzatot, illetve módosítását az elfogadástól számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

2.

Személyi és tárgyi hatály

2.1 Személyi hatály

- (1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed az ügyvezetőre és a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira.
- (2) Az ügyvezető a Mt. 208. (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalónak minősül (a továbbiakban együttesen: vezető állású munkavállaló).

2.2 Tárgyi hatály

- (1) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra terjed ki.
- (2) A jövedelemnél kiterjed
 - a) a tiszteletdíjra a felügyelőbizottság elnöke és tagjai;
 - b) a munkabérrre, ezen belül a személyi alapbérrre, prémiumra a vezető állású munkavállaló esetében;

c) a bérjellegű jövedelmekre, ezen belül a végkielégítésre, a felmondási időre a vezető állású munkavállaló esetében.

(3) A juttatások körében a szabályzat kiterjed

a) a természetbeni juttatásokra továbbá

b) az egyéb juttatásokra, ide tartozik a vezető állású munkavállaló részére adható saját gépkocsi használat után adott költségtérítés.

(4) A tárgyi hatály kiterjed a vezető állású munkavállaló vezetői pótszabadságára is.

3.

Hatásköri szabályok

3.1

A szabályzat elfogadása — a Kt. 5 (3) bekezdésével összhangban — az alapító hatáskörébe tartozik.

3.2

A vezető állású munkavállaló esetében az alapító gyakorolja a munkáltatói jogokat a szabályzat rendelkezéseivel összhangban.

3.3

Azokban a javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kitéjezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, illetve a munkáltató és munkavállaló között kötött munkaszerződés és módosítási rendelkezései irányadók. A cafeteria jellegű juttatások minden munkavállalóra egyenlő feltételekkel adhatóak, ha kollektív szerződés készül, vagy ha a társaság cafeteria szabályzatot alkot.

3.4

A vezető állású munkavállaló a munkaköréből adódó feladatai ellátása során felmerülő költségek és kiadások megtérítését igényelheti.

3.5

Az alapító belső szabályzatai szerint, a munkáltatói döntések meghozatalára, a képviselő-testület, vagy átruházottjogkörben a polgármester jogosult.

4.

A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:

a) az azonos elbírálás,

b) az átláthatóság,

- c) a társaságon belüli arányosság,
- d) a felelősséggel való arányosság,
- e) a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
- f) a hatékonysággal való arányosság,
- g) a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság,
- h) a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság,
- i) a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
- j) a minimálbérhez viszonyított arányosság,
- k) az inflációval való arányosság,
- l) a társaságnál eltöltött idővel való arányosság elvét.

5.

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

5.1

A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az alapító határozza meg.

5.2

Az elnök számára többletfeladataikra tekintettel — a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

5.3

- (1) A Kt. 6 (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja- az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosult.
- (2) A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyra tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6.§ (3) bek.]
- (3) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [Kt. 6. § (4) bek.] A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak csak abban az esetben fizethető tiszteletdíj, amennyiben nyilatkoznak arról, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál nem töltenek be felügyelőbizottsági elnöki, vagy tagsági megbízatást, vagy ha igen, akkor onnan tisztelet díjat nem vesznek fel. A nyilatkozatban szereplő tények megváltozását az érintettnek 8 napon belül be kell jelentenie a társaság felé.

6.

A vezető állású munkavállaló javadalmaz

6.1

Személyi alapbér

- (1) A vezető állású munkavállaló éves személyi alapbérét az alapító határozza meg és a vezető állású munkavállalóval kötött munkaszerződésben rögzíti.
- (2) A vezető állású munkavállaló inflációt követő béremeléséről az alapító dönthet. A személyi alapbér módosítása során a munkaszerződés módosítása szabályaira figyelemmel kell lenni: az alapbér módosulását a munkavállalónak el kell fogadnia, a munkaszerződést pedig a megváltozott munkabérre vonatkozóan írásban módosítani kell (a döntésre vonatkozó okirat a munkaszerződés mellékletét képezi).

6.2

Prémium

- (1) Az Mt. 207. § (2) bekezdése szerint, a vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg. Ezen hatáskörök gyakorlására az alapító belső szabályzatai szerinti szerv, vagy személy jogosult.
- (2) A munkáltatói jogok gyakorlója a vezető állású munkavállalót indokolt esetben, tartós és kiemelkedő, a társaság hatékony és költségtakarékos működését kiemelten szem előtt tartó munkavégzés esetén jutalomban részesítheti, melynek összege évente legfeljebb a munkavállaló éves személyi alapbérének 40 %-a lehet.

6.3

Végkielégítés

- (1) A vezető állású munkavállalót, kizárólag, a Munkatörvénykönyvében meghatározott esetekben illeti meg végkielégítés. A végkielégítés összege nem haladhatja meg az Mt. szerint meghatározott összeget.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a vezető állású munkavállaló esetében az Mt.ben szabályozott feltételekről a felek megállapodása nem térhet el.
- (3) Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén, munkabérként, kizárólag az Mt, 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerinti egy évi, - ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó - átlagkereset illeti meg a vezető állású munkavállalót, feltéve, hogy annak kifizetését az Mt. kötelezően előírja. .

6.4

Felmondási idő

A vezető állású munkavállalót, - amennyiben annak feltételei fennállnak — az Mt. szerinti felmondási idő illeti meg. Ennél hosszabb felmondási időben a Felek nem állapodhatnak meg.

6.5 Gépjármű használata

A társaság, a vezető állású munkavállaló részére gépjárművet nem biztosít.

A vezető állású munkavállaló hivatali célra használhat saját tulajdonú, vagy más, általa jogszerűen használt gépjárművet, maximum havi 1.000 km mértékig. Az ilyen gépkocsi hivatali célra történő használata kapcsán felmerülő költségek megtérítése a vonatkozó jogszabályi rendelkezések (kiemelten az SZJA törvény) rendelkezései szerint történhet.

6.7

Vezetői pótszabadság

A vezető állású munkavállalót 5 nap/év vezetői pótszabadság illeti meg.

A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések

A szabályzat az alapító által történő elfogadást követő hónap első munkanapján lép hatályba.

Budapest, 2022. 07. 15


Polgármester
Alapító jogkörében eljárva



A jelen szabályzatot, a mai napon megismertem.

Budapest, 2022. 07. 15.

U —