



Előterjesztés

2. napirend: Javadalmazási Szabályzat elfogadása



Javadalmazási Szabályzat elfogadása

1. Előzmények

A Társaság hatályos Alapszabályának 7.2. pontjának u) alpontja értelmében a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a cég vezérigazgatója, a Felügyelő Bizottság tagjai, az Mt. 208.§ (1) és (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók javadalmazásáról, a jogviszony megszűntetése esetére biztosított juttatások módjának és mértékének főbb elveiről, valamint annak rendszeréről szóló szabályzat (a továbbiakban: Szabályzat) elfogadása és módosítása a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdésében foglaltak szerint.

Az MNV Zrt. mintaszabályzata alapján összeállításra került a Társaság új Javadalmazási Szabályzata, amelyet a Társaság Felügyelő Bizottsága megtárgyalt és az alábbi határozattal a Tisztelt Közgyűlésnek elfogadásra javasol:

„8/2016.(III.16) számú felügyelő bizottsági (ülésen kívüli) határozat

A Felügyelő Bizottság a Társaság új Javadalmazási Szabályzatában foglaltakat áttekintette, az új szabályzatot a Közgyűlésnek elfogadásra javasolja.

A határozatot a Felügyelő Bizottság 5 igen szavazattal, 1 nem szavazat mellett fogadta el.”

A Javadalmazási Szabályzat elfogadásáról a Társaság Alapszabályának 7.3 pontja alapján nem szükséges Közgyűlés tartásával döntenie a részvényeseknek, az ügymenet gyorsítása érdekében közgyűlés tartása nélküli részvényesi határozathozatal is lehetséges.

Az új szabályzat hatálybaléptetése érdekében a Dunántúli Regionális Vízmű Zrt. jelen részvényesi határozathozatal keretében kéri az új Javadalmazási Szabályzat elfogadását és a régi szabályzat hatályon kívül helyezését a tulajdonosoktól.

2016. március 30.

DRV Zrt.

2/2016. (....) számú kormányhatározat
melléklete

Javadalmazási Mintaszabályzat
az állam többségi befolyása alatt álló gazdasági társaságok vezető állású munkavállalóinak
(Mt. 208. §) és
tisztviselőinek javadalmazási rendszeréről

I.

A szabályzat célja és hatálya

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban Takarékos törvény) 5. § (3) bekezdésének felhatalmazása alapján a Takarékos törvény 1. § b.) pontja szerinti állami többségi befolyás alatt álló **Dunántúli Regionális Vízmű Zrt.** (a továbbiakban: Társaság) legfőbb szerve – a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat (továbbiakban: Korm. határozat) rendelkezéseit is figyelembe véve – az alábbi Javadalmazási Szabályzatot alkotja.

1.1. Fogalom meghatározások

A Javadalmazási Szabályzat alkalmazása szempontjából:

Aktív állomány: a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál munkaviszonyban álló a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1)-(2) munkavállalója.

Nem tartozik az aktív állományban lévő munkavállalók közé az:

- aki felmondási idejét tölti,
- akit munkaviszonya megszűnésével összefüggésben a munkáltató felmentett a munkavégzési kötelezettség alól,
- akinél a távollét időtartama (szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság, munkavégzés alóli mentesítés) a 30 napot meghaladja, vagy aki a távollét időtartama alatt, munkáltató általi kifizetésben (díjazásban) nem részesül.

A fentiekben meghatározott időtartamok nem számítanak bele az értékelési időszakba, azaz az értékelési időszak csökken a távollét tartamával és ennek megfelelően időarányosan csökken a juttatás összege is.

Első számú vezető: az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint munkaviszonyban álló – munkáltató vezetőjének minősülő – vezető állású munkavállaló.

Legfőbb szerv: egyszemélyes társaság esetében az Alapító, többszemélyes társaságok esetében a taggyűlés vagy közgyűlés.

Létesítő okirat: a Társaság Alapszabálya/Alapító Okirata/Társasági Szerződése

Teljesítményösztönző: teljesítménykövetelmény, valamint ahhoz kapcsolódó teljesítménybér vagy egyéb juttatás (különösen, de nem kizárólagosan prémium).

Tisztviselő: a vezető tisztviselők, az Igazgatóság elnöke és tagjai, valamint a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai.

Vezető tisztségviselő (a Javadalmazási Szabályzat alkalmazásában) a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése szerinti jogállású, a Társaság létesítő okiratában rögzített személy (ügyvezető, vezérigazgató, Igazgatóság elnöke és tagjai).

Alapvető munkáltatói jogkörök az alábbiak: munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása, ideértve a teljesítményösztönzők kifizetését, a végkielégítést és a teljesítménykövetelmény meghatározását is.

1.2. A Javadalmazási Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a) a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál aktív állományban lévő az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti munkavállalókra: a munkáltató első számú vezetőjére, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállalókra,
- b) a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál aktív állományban lévő az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti munkavállalókra: a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét,
- c) a Társaság Igazgatóságának tagjaira és elnökére, valamint a Felügyelőbizottság tagjaira és elnökére
- d) a Társaságnak a Ptk. 3:112.§ (1) bekezdése szerinti jogállású vezető tisztségviselőjére.

1.3. A Javadalmazási Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a) az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók, a vezető tisztségviselők és a felügyelő bizottsági tagok javadalmazási elveinek szabályozására,
- b) a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c) az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók teljesítményösztönző fizetési feltételeire,
- d) az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók költségtérítésének szabályozására,
- e) az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók béren kívüli és egyéb juttatási feltételeire
- f) az Mt. 228.§-a, illetve a 207.§ (3)-(4) bekezdése alapján kötött versenytilalmi megállapodásokra.

1.4. A Takarékos törvény 5. § (4) bekezdése alapján a Javadalmazási Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

1.5. Az állam nevében tulajdonosi jogkört gyakorló fenntartja az ellenőrzési jogot jelen Javadalmazási Szabályzatban foglaltak betartásának ellenőrzésére.

II.

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

Ha a jogszabályok és a Társaság működésének jellege ezt alátámasztja, a Társaság részéről az ügyvezetést ellátó vezető tisztségviselőkkel (kivéve Igazgatósági tagok) elsősorban munkaviszonyt kell létesíteni.

Jelen szabályzat hatálya alá tartozó munkavállalók a II. fejezetbe tartozó juttatásokon kívül egyéb bér jellegű juttatásra (pl. bérpótlékok) nem jogosultak.

2.1. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók alapbére

Az Mt. 208. §-a hatálya alá tartozó munkavállalók alapbérének megállapításakor az állam nevében tulajdonosi jogokat gyakorló által évente meghatározott tervezési/keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni.

2.1.1. A munkáltató első számú vezetőjének alapbérét a Társaság legfőbb szerve külön határozatban állapítja meg.

2.1.2. A munkáltató első számú vezető helyettesének és Mt. 208. § (2) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalók alapbérét a munkáltatói jogokat gyakorló személy vagy testület állapítja meg oly módon, hogy az nem lehet magasabb a munkáltató első számú vezetőjének alapbérénel.

2.2. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók éves teljesítményösztönzése

2.2.1. Pozitív adózott eredményű gazdasági Társaságok vezető állású munkavállalói részére teljesítményösztönző fizethető.

2.2.2. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető számára teljesítményösztönzőt a Társaság legfőbb szerve állapíthat meg.

2.2.3. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető helyettese és Mt. 208. § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók számára a munkáltatói jogokat gyakorló személy vagy testület rendelkezhet teljesítményösztönző kifizetéséről az Mt. 207. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján.

2.2.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók teljesítményösztönzőjének kifizetéséről, a feladatok teljesítésének értékeléséről, kifizetéséről (beleérve az előleget is) a döntést megelőzően ki kell kérni a Felügyelőbizottság véleményét kivéve, ha az előleg kifizetéséről való döntés a Felügyelőbizottság saját hatásköre.

2.2.5. Teljesítményösztönzők kifizetése esetén a kifizethető teljesítményösztönző összegének 50%-a a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott gazdasági mutatók túlteljesítéséhez, a másik 50%-a pedig az értékelési időszak szakmai feladatainak teljesítéséhez köthető.

2.2.6. Teljesítményösztönző feladatként az üzleti terv elfogadása során megfogalmazott gazdasági mutatók túlteljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

2.2.7. A teljesítményösztönző mértéke az alábbiak szerint állapítható meg:

a) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint munkaviszonyban álló első számú vezető (pl. vezérigazgató vagy ügyvezető) részére az éves alapbér legfeljebb 10%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kifizetésre.

b) az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti munkaviszonyban álló első számú vezető közvetlen irányítása alatt álló és részben vagy egészben helyettesítésére jogosított más munkavállalók (pl. vezérigazgató-helyettes, ügyvezető igazgató-helyettes, igazgató, főigazgató) részére az éves alapbér legfeljebb 10%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kifizetésre.

- c) az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti munkavállalók részére az éves alaphír legfeljebb 20%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kitűzésre.

2.2.8. A konkrét teljesítményösztönző feladatokat a kitűzésére jogosult évente, külön határozatban állapíthatja meg.

2.2.9. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóknál a kitűzés során az adott év üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítása céljából a hatékony működést elősegítő teljesítményösztönző követelményeket (feladatokat) kell meghatározni.

2.2.10. A teljesítményösztönző összegének meghatározására és az ehhez kapcsolódó teljesítménykövetelmények kitűzésére az adott évi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, kivételesen indokolt esetben azt követően kerülhet sor.

2.2.11. A kitűzés tartalmazza

- a) a teljesítményösztönző mértékét,
- b) a teljesítménykövetelményeket (teljesítendő feladatokat) a hozzájuk tartozó aránnyal,
- c) a teljesítés időpontját,
- d) az előleg kifizetésének lehetőségét,
- e) a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult személyt vagy szervet.

2.2.12. Előleg fizethető a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött feladatok időarányosan teljesültek. Az előleg összege legfeljebb a kitűzött éves teljesítményösztönző 50%-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege – visszafizetés hiányában – az Mt. 161.§-ának (2) bekezdése alapján érvényesíthető.

2.2.13. Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt teljesítményösztönző kiesésének korrekciójára kerülhet sor.

2.2.14. A szabályozási környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél a jogosult egyedileg határoz.

2.2.15. Abban az esetben, ha a legfőbb szerv év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött feladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a teljesítményösztönző kitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a kitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött gazdasági mutatókat, illetve feltételt. Ezt a tény a feladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

2.2.16. A teljesítményösztönző összegét a kitűzött teljesítménykövetelmények részteljesítése esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója döntése alapján a teljesítésnek megfelelő arányban lehet megállapítani.

2.2.17. A teljesítménykövetelmények teljesítésének kiértékelése az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásával egyidejűleg vagy attól számított 30 napon belül történik. A teljesítményösztönző kifizetésével kapcsolatban a munkáltatói jogkör gyakorlója intézkedik. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van

folyamatban az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a teljesítménykövetelmény teljesítésének kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszhető. Ebben az esetben a teljesítménykövetelmény teljesítésének kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően teljesítményösztönző kifizetését kizáró tényezőnek minősül.

2.2.18. Teljesítményösztönző kifizetését 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 az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaviszonya a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre, vagy ha az Mt. 208.§-a szerinti munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- d) jogszabályban vagy 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,
- f) ha a Társaság tárgyévi gazdálkodása veszteséges.

2.2.19. Teljesítményösztönzőt csökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) jogszabály alapján, vagy az MNV Zrt. felé fennálló és az MNV Zrt. által előírt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését a kifizethető teljesítményösztönző 20%-ának mértékéig,
- b) ha a Társaság az MNV Zrt. általi felkérés ellenére nem vesz részt az MNV Zrt. által kezdeményezett és finanszírozott közös beszerzési tenderen és az eredményes tenderezettési eljárást követően, a nevezett szolgáltatást / árut a tenderen elért árnál magasabb értéken szerzi be. Ez esetben a kifizethető teljesítményösztönző összegét tenderenként 10%-kal csökkenteni kell, kivéve, ha a Társaságra irányadó jogszabályi rendelkezések, a Társaság létesítő okirata vagy a Társaság szerződéses kötelezettségei nem tették lehetővé a beszerzési tenderen való részvételt,
- c) a munkáltatói jog gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő munkavégzést, mely bekövetkezése esetén a kifizethető teljesítményösztönző összege legfeljebb 15%-kal csökkenthető,
- d) 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, peres nem peres vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztása),
- e) az alapítói/közgyűlési/taggyűlési határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztása,

- f) az üzleti terv és a beszámoló MNV Zrt. által előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztása.

A d), e), f) pontok esetén a kifizethető teljesítményosztónzó mértéke esetenként legalább 10%-kal csökkenthető.

Ha a kitűzésben 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.

2.2.20. Az a) és b) pontokban meghatározott körülmények megvalósulása vagy hiánya bizonyítása érdekében a Társaság köteles megfelelő, elkülönített nyilvántartást vezetni és azt a teljesítménykövetelmények kiértékelésében közreműködők részére igény szerint hozzáférhetővé tenni.

2.2.21. A teljesítményosztónzó kitűzésére jogosult további, teljesítményosztónzó kifizetését kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni kitűzések során.

2.2.22. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a teljesítményosztónzó időarányos része számolható el a Társaság számviteli törvény szerinti tárgyévi beszámolójának elfogadásával egyidejűleg vagy az azt követő 30 napon belül.

2.2.23. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a teljesítményosztónzó kiértékeléséről és kifizetéséről dönteni jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai feladathoz kötött teljesítményosztónzó egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóvághajthatja.

2.3. Egyéb juttatások

2.3.1. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:

- a) hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra,
- b) kizárólag a hatályos SZJA törvény 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerinti meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra,
- c) munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára.

2.3.2. Az első számú vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult lehet:

- a) a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésbe került egy darab közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adó jogszabályoknak megfelelően,

- b) vagy saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

2.3.3. Az első számú vezető részére beszerzendő, és a Társaságok tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsik tekintetében legfeljebb közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsik kerülhetnek beszerzésre azzal, hogy középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén a bekerülési érték - a gépkocsi teljes felszereltségét figyelembe véve - legfeljebb 6 MFt, felső-középkategóriájú személygépkocsi beszerzése esetén legfeljebb 8 MFt lehet.

2.3.4. Bérlet, lízing és egyéb jogcím esetén a szerződéses érték meghatározásának alapjául szolgáló, a gépkocsi felszereltségének megfelelő vételár nem haladhatja meg középkategóriájú személygépkocsi esetén a 6 MFt-ot, felső-középkategóriájú személygépkocsi esetén a 8 MFt-ot és gépkocsi típusonként az MNV Zrt. által meghatározott referencia értékeket. A Társaságnak gépjármű beszerzései során törekednie kell a környezetvédelmi és költségtakarékossági szempontok érvényesítésére.

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

2.3.6 Az első számú vezetőn kívüli egyéb az Mt. 208. § hatálya alá tartozó munkavállaló a munkáltatói joggyakorló döntése szerint jogosult lehet

- a) a konkrét munkaszerződésben foglaltak alapján mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésbe került egy darab közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően,
- b) vagy saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

Egyebekben a személygépkocsi használatra az Mt. 208. § (1) bekezdés hatálya alá tartozó első számú vezetőre vonatkozó szabályokat – a személygépkocsi értéke tekintetében az II. 2.3.3. és II. 2.3.4. pontban rögzített értékeket, mint maximális kereteket – kell alkalmazni.

2.4. Béren kívüli juttatások, egyéb elemek

Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállaló a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult, a hatályos SZJA törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.

III.

Munkaszerződés munkafeltételei

3.1. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaszerződési feltételeinek meghatározása

3.1.1. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása.

A legfőbb szerv kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkörök gyakorlása a Társaságnak az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezetője felett, kivéve, ha jogszabály – és amennyiben az eltérést jogszabály megengedi – a Társaság Létesítő Okirata vagy a Társaság legfőbb szervének határozata ettől eltérően rendelkezik.

Az Mt. 208.§ (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók felett az alapvető munkáltatói jogköröket a vezető tisztségviselő, az Igazgatóság, vagy a Társaság első számú vezetője gyakorolhatja.

Ha részvénytársasági formában működő Társaságnál Igazgatóság választására a Ptk. 3:283 §-a alapján nem kerül sor, az Igazgatóságnak az Mt.-ben meghatározott jogait a vezérigazgató gyakorolja.

Amennyiben a Társaságnál Ügydöntő Felügyelőbizottság megválasztására kerül sor, a létesítő okirat a vezető tisztségviselő határozatát az Ügydöntő Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásához kötheti az alapvető munkáltatói jogok gyakorlásáról az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető helyettese felett, ideértve a részükre történő teljesítménykövetelmény és az ahhoz kapcsolódó juttatások (teljesítménybér vagy más juttatások) meghatározását.

3.2. A munkaszerződés alapján az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók részére a munkaviszony megszűntetése esetén járó juttatások.

3.2.1. Felmondási idő

A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a felmondási idő tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3.2.2. Végkielégítés

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a végkielégítés tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3.2.3. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókat az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől eltérni nem lehet.

3.2.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

3.3. A kollektív szerződés Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra történő kiterjesztésének tilalma

Az Mt. 209.§ (1) - (3) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre figyelemmel az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalók munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókat a „Kollektív Szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

IV.

Tisztségviselők díjazása

4.1. Igazgatóság elnökének, tagjainak, a Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazása

4.1.1. Az Igazgatóság elnökének, tagjainak, a Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását - a Takarékos törvényben foglalt maximális összegek figyelembe vételével - úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, igazodjon a Társaság gazdasági teljesítőképességéhez, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a Társaság gazdasági szférában elfoglalt helyének.

4.1.2. E tiszteletdíjon kívül az Igazgatóság elnöke, tagjai, a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.

4.1.3. Az Igazgatóság elnöke, tagjai, a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai részére a tisztségre vonatkozó jogviszonyának megszüntetése esetén juttatás nem biztosítható.

4.1.4. Az Igazgatóság elnöke, tagjai, a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai esetében a Társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelés hajtható végre, amennyiben erről a kinevezésre jogosult legfőbb szerv dönt, figyelemmel a jogszabályi korlátokra.

4.1.5. A Társaságok végelszámolása esetén a vezető tisztségviselők, valamint a felügyelőbizottság tagjainak díjazását feladataik és felelősségük – a végelszámoló kirendelésével történő – csökkentése miatt arányosan mérsékelni indokolt.

4.1.6. A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelőbizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

4.2 Ügyvezetési feladatokat ellátó vezető tisztségviselő díjazása:

Amennyiben a Társaság ügyvezetési feladatait ellátó vezető tisztségviselő polgári jogviszony (megbízás) alapján látja el a feladatait, a megbízási díjon kívül – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – egyéb juttatás nem illetheti meg.

V.

Az Mt. 207. § (4) bekezdése és 228.§-ának (2) bekezdése alapján kötendő versenytilalmi megállapodások

Versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóval az állam nevében tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. Az állam nevében tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

VI.

Záró Rendelkezés

A Javadalmazási Szabályzat a Társaság legfőbb szerve által történő elfogadásával lép hatályba azzal, hogy rendelkezéseit 2016. január 1. napjától kell alkalmazni.

A Javadalmazási Szabályzat visszavonásig érvényes.

Budapest, 2016.