

Hiv. szám:

(szervezeti egység: Jegyzői Iroda)

ELŐTERJESZTÉS

**Budapest Főváros XV. Kerületi Önkormányzat tulajdonában álló gazdasági társaságok
egységes Vezetői Javadalmazási Szabályzata módosításáról**

Jóváhagyott előterjesztés

2019 MÁJ 02

Tisztelt Képviselő-testület!

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Gttm.) 5. § (3) bekezdése alapján az alapító köteles szabályzatot alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társasága vezető tisztségviselői, a felügyelőbizottság tagjai, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) vagy (2) bekezdése hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.

Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata Képviselő-testülete, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a Gttm.-ben előírt kötelezettségei teljesítése, végrehajtása érdekében állapítja meg a kizárólagos tulajdonában álló társaságainak egységes vezető javadalmazási szabályzatát. A szabályzat biztosítja a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé teszi és segíti a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését.

Jelenleg a Képviselő-testület 14/2014. (I. 29.) ök. számú határozatával elfogadott Budapest Főváros XV. Kerületi Önkormányzat tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes Vezető Javadalmazási Szabályzat (a továbbiakban: VJSZ) érvényes. A VJSZ egységes szabályokat fogalmaz meg valamennyi, a Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaság vonatkozásában. A VJSZ-nek nem célja, hogy a hatálya alá vont személyi kör tekintetében az egyes juttatásokat összegszerűen rögzítse, mivel azt a képviselő-testületi döntések, munka- vagy megbízási szerződések határozzák meg. Ugyanakkor az elmúlt évek gyakorlata azt mutatja, hogy nem megfelelő az arány az alpbér és a prémium mértéke között, a prémium kifizetések és értékelések sok szakmai kívánnivalót hagynak maguk után.

Az önkormányzati tulajdonú társaságok ügyvezetőinek prémiumkifizései vegyesen tartalmaztak mérhető, objektíven meghatározható, illetve szubjektív, egzakt módon mérhetetlen feladatokat. Az elmúlt évek prémiumaival kapcsolatban több anomáliára szeretném felhívni a figyelmet:

- A prémiumfeladatok kifizései nem minden esetben voltak mérhetőek, így az objektív értékelés is megkérdőjelezhető.
- A prémiumfeladatok teljes körű elvégzése esetén az alpbér kiegészül az alpbér 100 %-ával megegyező összegű prémiummal, miközben a prémiumfeladatokon túli, további vezetői feladatok ellátása során nyújtott teljesítmény nem éri el a 100 %-ot. Így a tulajdonosnak nincs lehetősége arra, hogy a társaság ügyvezetőjének prémiumra való jogosultságot kizáró körülményeket – pl. a társaság üzleti eredmény teljesülésének elmaradása, a munkavállalók teljesítményének nem megfelelő értékelése, az üzleti tervben foglalt éves bértömeg-növekedési mérték túllépése, a cégnek lejárt köztartozása lesz az év végéig, a munkavállaló munkaviszonyának az

Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondással történő, illetve jogellenes megszüntetése –, vagy a prémium összegét csökkentő feltételeket – pl. köz- vagy taggyűlési határozatokban foglalt határidők munkavállaló általi elmulasztása, tökemegtérülési mutató nem teljesülése – vegyen figyelembe.

- A prémiumfeladat kitűzése számviteli szempontból értelmetlen volt, ennek alapján megkérdőjelezhető a feladat végrehajtása, de a kitűzése is.
- A tárgyév során újonnan megjelenő további prémiumfeladat lehetőségeket a tulajdonos miatt nem tudtak teljes mértékben megvalósulni.
- Előfordult, hogy belső ellenőrzési jelentésben foglaltak felvetették a prémiumfizetés kizárásának szükségességét. A belső ellenőrök a súlyos szabálytalanságot rögzítő jegyzőkönyvben felhívták a figyelmet az ügyvezető fegyelmi felelősségére. Az Ügyvezető felelősségre vonásának mellőzése, illetve ezzel ellentétben a premizálása súlyos integritási problémákat vetett fel.

A VJSZ hatályba lépése óta eltelt öt év tapasztalatai alapján javaslom az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok vezetőire vonatkozó javadalmazási struktúra átalakítását a következők szerint: A jelenlegi versenyszférához közelítő módon, megemelésre kerül a vezetők alapbére, differenciáltan, átlagosan kb. 30-50%-kal. Ezen felül bevezetésre kerül a jutalom, ami az új alapbér 30%-a lehet, továbbá megmarad a célprémium lehetősége is, amely nem kötelező jelleggel, csak soron kívüli, évközi célfeladatra és maximum az alapbér 30%-ának erejéig adható. Tehát az új bérszerkezet három részből áll: alapbér, jutalom és prémium.

A fentebb nevesített jutalom és prémium fogalmak meghatározása:

Jutalom: A vezető tisztségviselő tárgyévben nyújtott teljesítményének utólagos elismerése, amelyről a polgármester egyéb munkáltatói jogkörében dönt. A vezető tisztségviselő folyamatosan kiemelkedő teljesítménye díjazható jutalom adásával.

Prémium: A vezető tisztségviselő részére tárgyévben meghatározott többletfeladat ellátására prémium tűzhető ki. A prémium meghatározott teljesítmény elérése esetére, előre kitűzött összegű díjazás, amely az alapbéren és jutalmon felül jár, célja, hogy ösztönözzön olyan teljesítmény elérésére, amelyet az alapbér nem, vagy nem kellően tud elismerni.

A felügyelőbizottságok elnökei és tagjainak javadalmazására vonatkozó szabályokat javaslom az eddigi szabályozásnak megfelelően fenntartani.

Kérem a képviselő-testületet, hogy tárgyalja meg az előterjesztést, és a melléklet szerinti tartalommal fogadja el a Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes vezetői javadalmazási szabályzatát.

Budapest, 2019. április 30.


Németh Angéla
polgármester



1. Témafelelős: Jegyzői Iroda

J. B.

2. Mellékletek:

Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes vezetői javadalmazási szabályzata

3. Egyeztetésre megküldve:

4. Bizottságok:

PTB	ESZB	VKB	KKB	JÜB	KÉB
x					

J. B.

5. Jegyzői láttamozás: 2019. április „30”

Aláírás:.....

6. Háttéranyag a Jegyzői Irodán található.

7. Meghívandók: valamennyi gazdasági társaság vezetője

Határozati javaslat:

A Képviselő-testület úgy dönt, hogy a(z) ...-.../2019. iktatószámú előterjesztés mellékletében foglalt tartalommal jóváhagyja Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes vezetői javadalmazási szabályzatát.

Felkéri a polgármestert, gondoskodjék a vezetői javadalmazási szabályzat cégokiratok közé történő letétbehelyezéséről.

Felelős: polgármester

Határidő: 2019. május 14. (jóváhagyásra)

2019. június 13. (letétbe helyezésre)

Jogszabályi hivatkozások:

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése

A határozati javaslat elfogadásához egyszerű szavazattöbbség szükséges!

Képviselői Csoportnak
leadva:
2019 ÁPR 3 0
Átvette:.....


Lorvanyességi

felülvizsgálatra érkezett:.....

2019 ÁPR 3 0.....hón

Eszel' B

Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes vezetői javadalmazási szabályzata

Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata Képviselő-testülete, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (továbbiakban: Gttm.) előírt kötelezettségek teljesítése, végrehajtása érdekében az alábbiak szerint állapítja meg Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes vezetői javadalmazási szabályzatát (a továbbiakban: vezetői javadalmazási szabályzat):

1. Preambulum

- 1.1. A Gttm. 5. § (3) bekezdése alapján az alapító köteles szabályzatot alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társasága vezető tisztségviselői, a felügyelőbizottság tagjai, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése vagy (2) bekezdése hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
- 1.2. A vezetői javadalmazási szabályzat egységes szabályokat fogalmaz meg valamennyi, a Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzata tulajdonában álló gazdasági társaság (a továbbiakban: Társaság) vonatkozásában.
- 1.3. A vezetői javadalmazási szabályzat nem határozza meg összecszerűen az egyes juttatásokat a hatálya alá vont személyi kör tekintetében, mivel azt a képviselő-testületi döntések, munka- vagy megbízási szerződések határozzák meg.
- 1.4. A vezetői javadalmazási szabályzat biztosítja a közpénzek és a köztulajdon törvényes és ésszerű módon történő felhasználásának nyilvánosságát, szabályrendszere lehetővé teszi és segíti a költségvetési források hatékony felhasználását és ellenőrzését.
- 1.5. A vezetői javadalmazási szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed

- 2.1. a Társaság vezető tisztségviselőjére, aki tevékenységét megbízási jogviszony vagy munkaviszony keretében látja el. A Társaság vezető tisztségviselője a korlátolt felelősségű társaság esetében az ügyvezető, zártkörűen működő részvénytársaság esetében a vezérigazgató.
- 2.2. a Társaság Mt. 208. § (1) bekezdése vagy (2) bekezdése hatálya alá eső vezető állású munkavállalójára.
- 2.3. a Társaság felügyelőbizottságának tagjaira és elnökére.
A továbbiakban az 2.1. és 2.2. pontban körülírt személyi kört együttesen vezető tisztségviselőként említi a Vezetői javadalmazási szabályzat, kivéve ott, ahol értelemszerűen külön kell említeni őket.

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed

- 3.1. a megbízási díjra/munkabérrre, a jutalomra, a prémiumra, cégautó használatra, illetve e helyett a saját gépkocsi használat után, vagy elsősorban közösségi közlekedés igénybevitelére adott költségtérítésre, valamint egyéb, egyenlő feltételekkel adható juttatásokra a vezető tisztségviselők esetében,
- 3.2. a tiszteletdíjra a felügyelőbizottság elnöke és tagjai esetében,
- 3.3. a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokra.

4. A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

- 4.1. A vezetői javadalmazási szabályzat hatálya alá tartozó javadalmazási formák és módok szerinti jövedelmek és juttatások sem külön-külön, sem pedig együttesen károsan nem befolyásolhatják a társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését.
- 4.2. A javadalmazási formáknak és módoknak igazodniuk kell a tevékenység jellegéhez.
- 4.3. A javadalmazási módok és formák kialakításában, bevezetésében és változtatásában érvényesíteni kell a fokozatosság elvét.
- 4.4. A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:
 - a) az azonos elbírálás elvét,
 - b) az átláthatóságot,
 - c) a felelősséggel való arányosságot.
 - d) a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
 - e) a hatékonysággal való arányosság,
 - f) a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság,
 - g) a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság.
- 4.4.1. A teljesítményalapú javadalmazáshoz kapcsolódó feladatként 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.
- 4.4.2. Az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalóknál az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző teljesítményalapú javadalmazási vagy jutalmazási formát kell érvényesíteni.
- 4.4.5. A jutalom vagy a prémium összegéről és a kifizetésről a polgármester jogosult dönteni.
- 4.4.6. Abban az esetben, ha a Tulajdonos év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött jutalomra vagy prémiumra vonatkozó feladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a teljesítményalapú javadalmazás kitűzésének külön módosítása nélkül – módosítja a jutalom vagy a teljesítményalapú prémium kitűzésében szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tényt a jutalmazási vagy a prémium javadalmazási feladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.
- 4.4.7. A jutalomra és a prémiumra vonatkozó feladatok részteljesítését kizárólag akkor lehet figyelembe venni, ha ennek lehetőségét és mértékét a kitűzés kifejezetten tartalmazza.
- 4.4.10. A Társaság ellenőrzési körén kívül eső külső események bekövetkezése esetén a jutalomra vonatkozó vagy a prémium célokat a polgármester év közben módosíthatja.
- 4.4.12. A jutalmazási és prémiumfeladatok kiértékelése és elszámolása évente a polgármester által meghatározott két részletben is történhet azzal, hogy a jutalom és a prémium végleges mértékét az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadását követően kell meghatározni.
- 4.4.13. Kivételes jutalmazásra a fentiekől eltérően, a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán lényegesen túlmutató, kiemelkedő teljesítmény esetén is sor kerülhet. Kivételes jutalmazás esetén a vezető állású munkavállalók jutalmáról a polgármester dönt.
- 4.5. A vezető tisztségviselő által személyesen használt gépjármű vagy más eszköz tulajdonjogának ingyenes, vagy kedvezményes megszerzése (mobiltelefon SIM-kártyája kivételével) kifejezett tilalom alá esik.
- 4.6. A Társaságoknál versenytilalmi megállapodás megkötése nem megengedett.

5. A javadalmazás formái és módjai a vezető tisztségviselőknél valamint a felügyelőbizottság elnökénél és tagjainál

- 5.1. A vezető tisztségviselő javadalmazása:

- a) megbízási díj vagy munkabér
- b) jutalom
- c) prémium
- d) természetbeni juttatások

5.1.1. **A vezető tisztségviselő megbízási díja vagy munkabére**

- a) Az Alapító (a Képviselő-testület) külön határozatban állapítja meg a társaság vezető tisztségviselőjének megbízási díját, munkajogi jogviszony esetében havi alapbérét a társaság saját vagyonának, mérleg-főösszegének, összes bevételének és a foglalkoztatottak létszámának figyelembevételével. A vezető tisztségviselő javadalmazásának módját és mértékét tételesen minden esetben a munkaszerződés, megbízási szerződés tartalmazza.
- b) A megbízási díj vagy alapbér éves felülvizsgálatára a társaság éves mérlegbeszámolójának alapítói elfogadásával egy időben kerülhet sor. Az alapító a felülvizsgálatot követően a tárgyév január első napjára visszamenőleges hatállyal állapítja meg a módosított megbízási díjat vagy alapbért. A megbízási díj vagy alapbér éves felülvizsgálata a társaságnál tervezett bérfelvezetés mértékének megfelelően és az éves inflációra is figyelemmel, a kerekítés szabályainak alkalmazásával történik, amely megoldástól az Alapító - a társaság teherviselő képességére tekintettel - eltérhet. Megbízási díj vagy alapbér módosítása során figyelemmel kell lenni a megbízási szerződés vagy munkaszerződés módosítása szabályaira: a díjazás módosulását a szerződő feleknek el kell fogadni, a munkaszerződést pedig a megváltozott munkabérré tekintettel mindig írásban kell módosítani.

5.1.2. **Egyéb bérjellegű juttatások:**

Jutalom:

- a) a vezető tisztségviselő tárgyévben nyújtott teljesítményének utólagos elismerése, amelyről a polgármester egyéb munkáltatói jogkörében dönt. A vezető tisztségviselő folyamatosan kiemelkedő teljesítménye díjazható jutalom adásával.
- b) a jutalom mértéke a vezető tisztségviselő éves bruttó alapbére maximum 30 százalékának megfelelő összegű lehet.
- c) a jutalom kifizethetőségéről a féléves és az üzleti évet lezáró mérleg alapítói elfogadását követően a polgármester dönt.
- d) nem kaphat jutalmat a vezető tisztségviselő
 - ha a társaság fizetéseképtelenné válik
 - ha az alábbi jutalomra való jogosultságot kizáró körülmény áll fenn:
 - a munkavállaló teljesítményének nem megfelelőre értékelése,
 - a cégnek lejárt köztartozása lesz az év végéig,
 - a munkavállaló munkaviszonyának az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondással történő, illetve jogellenes megszüntetése,
 - a tulajdonos Önkormányzat és a gazdasági társaság közti szerződés megszegése
 - a vezető tisztségviselő a tevékenységére vonatkozó jogszabályi előírásokat, ide értve az Alapító rendeleteit is, valamint az Alapító határozataiban foglaltakat nem tartja be, nem hajtja végre.
 - átláthatóság akadályozása
 - Munkavállaló közszereplésében az Alapító és a Munkáltató érdekeinek képviseletére és általában - a munkavégzésen kívüli tevékenysége során is - olyan magatartás tanúsít, hogy az más természetes vagy jogi személy, továbbá az Alapító helytelen megítélését idézi elő. Ennek keretében köteles tartózkodni az Alapító és a Munkáltató jó hírnevét, hitelképességét sértő

vagy veszélyeztető állítások híresztelésétől vagy egyéb erre utaló magatartás tanúsításától.

A vezető tisztségviselő prémiuma

- a) A vezető tisztségviselő részére tárgyévben meghatározott többletfeladat ellátására prémium tűzhető ki. A prémium meghatározott teljesítmény elérése esetére, előre kitűzött összegű díjazás, amely az alapbéren és jutalmon felül jár, célja, hogy ösztönözzön olyan teljesítmény elérésére, amelyet az alapbér nem, vagy nem kellően tud elismerni.
- b) meghatározott célfeladatok hiánytalan teljesítése esetén az éves bruttó alapbére maximum 30 százaléknak megfelelő összegű célprémium fizethető ki.
- c) A prémium meghatározására az év során egyedileg kerülhet sor. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal.
- d) A prémium kifizethetőségéről, a vezető tisztségviselő teljesítést igazoló jelentése és a felügyelőbizottság értékelése alapján a polgármester dönt.

5.1.3. Természetbeni juttatások

A Társaság a vezető állású munkavállaló részére feladatai ellátásához személyi használatra térítésmentesen mobiltelefont és laptopot biztosít.

Cégautó használat, saját gépjármű használata, illetve közlekedési költségtérítés

- a) A vezető tisztségviselő a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével, ha erre a tulajdonosi jogokat gyakorló (polgármester) munka- vagy megbízási szerződés keretében meghatározott korlátozó feltételekkel lehetőséget biztosít, használhatja a társaság tulajdonában lévő személygépkocsit. A személygépkocsi fenntartásával kapcsolatos valamennyi költséget, a gépjármű után fizetendő mindennemű adót és biztosítási díjat (a használat után kifizetendő, a mindenkor hatályos jogszabályok szerinti közterheket) a megbízó társaság viseli.
- b) Cégautó hiányában a vezető tisztségviselő jogosult saját tulajdonú személygépkocsi használatára munkavégzés céljából, vagy - amennyiben erre cafetéria keretében lehetősége nincs - a személygépkocsival nem rendelkező vezető tisztségviselő a közösségi közlekedés költségeinek megtérítésére, esetenként taxi igénybevételére.
- c) A személygépkocsi használat vagy a közösségi közlekedés és a taxi igénybevételének a kereteit a vezető tisztségviselő megbízási, illetve munkaszerződése tartalmazza.

5.2. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak tiszteletdíja

5.2.1. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját az Alapító határozza meg.

5.2.2. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak.

5.2.3. A felügyelőbizottság elnöke számára - többletfeladataira tekintettel - a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

5.2.4. A Gttm. 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 megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

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 [Gttm. 6. § (4) bek.]

5.3. A jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások

- 5.3.1. A munkaszerződés alapján a vezető tisztségviselő munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások az Mt. általános szabályai szerinti alkalmazandók.
- 5.3.2. Végkielégítés
A vezető tisztségviselőre - munkaviszony megszűnése esetén - a végkielégítés tekintetében a hatályos Mt. előírásait kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a vezető tisztségviselő nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával összefügg.
- 5.3.3. A Gttm. 6. § (3) bekezdésének megfelelően a felügyelőbizottság elnökének és tagjainak e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

6. Egyéb rendelkezések

- 6.1 A hatásköre szerint eljáró társasági legfőbb szerv vagy munkáltató kötelezettsége, hogy a javadalmazási szabályzat közlését követően a szabályzat személyi hatálya alá vont érdekelttel kötött foglalkoztatási megállapodások a szabályzatnak megfelelő tartalommal, azzal nem ellentétesen kerüljenek megkötésre.
- 6.2 A megbízóként vagy munkáltatóként eljáró személynek vagy szervezetnek a szabályzat érvénybelépése és alkalmazása előtt elfogadott foglalkoztatási szerződések esetleges jövőbeni módosításakor törekednie kell, hogy a módosított foglalkoztatási szerződés rendelkezései a javadalmazási szabályzat előírásainak megfeleljenek.
- 6.3 Hatásköri szabályok
- 6.3.1 A szabályzat elfogadása a Gttm. 5. § (3) bekezdésével összhangban - az Alapító hatáskörébe tartozik.
- 6.3.2 A vezető tisztségviselők közül a társaság ügyvezetőjével illetve vezérigazgatójával - az Alapító által átruházott jogkörben - a polgármester köti meg a szabályzat rendelkezéseivel összhangban álló megbízási ill. munkaszerződést. A szabályzat elfogadásakor a képviselő-testület részére fenntartott alapítói jogkör: az ügyvezető/vezérigazgató megbízási díjának/alapbérének megállapítása.
- 6.3.3 A Társaságok a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 208. § (1) bekezdése vagy (2) bekezdése hatálya alá eső vezetőállású munkavállalói esetében a társaság ügyvezetője, illetve részvénytársaság esetében a vezérigazgatója minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának.
- 6.3.4 Mindazon javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a polgármester, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

7. Záró rendelkezések

- 7.1. A szabályzat elfogadása napjától érvényes és alkalmazandó. A szabályzatot jóváhagyta a Képviselő-testület .../2019. (V. 24.) ök. számú határozat, egyidejűleg a Képviselő-testület 14/2014. (I. 29.) ök. számú határozatával elfogadott, Budapest Főváros XV. Kerületi Önkormányzat tulajdonában álló gazdasági társaságok egységes Vezető Javadalmazási Szabályzata hatályát veszti.
- 7.2. A szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződések, megbízási szerződések érvényességét. A munkáltató vagy munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a szabályzat hatályba lépése előtt megkötött szerződést az új szabályzat rendelkezéseire figyelemmel - közös megegyezéssel - módosítsák.

Budapest, 2019.

Németh Angéla
polgármester