

2019 JÚN 12.

Átvette:.....

Hiv. szám:

(szervezeti egység: Jegyzői Iroda)

ELŐTERJESZTÉS

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

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) és (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 vezetői 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 Vezetői 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 kitűzések és értékelések sok szakmai kívánnivalót hagynak maguk után.

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

- A prémiumfeladatok kitűzései 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, tőkemegtérülési 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%-ának erejéig adható, viszont a prémium, mint jutalmazási forma megszűnik. Így az új bérszerkezet két részből áll: alapbér és jutalom.

A fentebb nevesített jutalom fogalmának meghatározása:

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

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. június 12.


Németh Angéla
polgármester

1. Témafelelős: Jegyzői Iroda



2. Melléklet:

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					

5. Jegyzői láttamozás: 2019. június „12.”

Aláírás:.....


6. Háttéranyag a Jegyzői Irodán található.

7. Meghívandók:

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. június 25. (jóváhagyásra)

2019. július 15. (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 JÚN 11.
Átvette: 

örvényességi
felülvizsgálatra érkezett:.....

2019 JÚN 11. hó-n

 

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 és (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 összecszerően 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.
- 2.4. A továbbiakban a 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/munkabérré, a jutalomra, a cégautó használatra, illetve e helyett a saját gépkocsi használat után, vagy elsősorban közösségi közlekedés igénybevételére 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 arányosságot,
 - e) a hatékonysággal való arányosságot,
 - f) a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosságot,
 - g) a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosságot.
- 4.4.1. 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.
- 4.4.2. A jutalom összegéről és a kifizetésről a Polgármester jogosult dönteni.
- 4.4.3. A vezető tisztségviselő által személyesen használt gépjármű vagy más eszköz tulajdonjogának ingyenes, vagy kedvezményes megszerzése (mobiltelefon SIM-kártyája kivételével) kifejezett tilalom alá esik.
- 4.4.4. A Társaságnál versenytildalmi 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) 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.
- 5.1.2. A jutalom
- a) A vezető tisztségviselő tárgyévben nyújtott teljesítményének utólagos elismerése, amelyről a Polgármester dönt. A vezető tisztségviselő folyamatosan kiemelkedő teljesítménye díjazható jutalom adásával.
 - b) A jutalom mértéke a vezető tisztségviselő éves bruttó alapbére maximum 30 %-ának megfelelő összegű lehet.
 - c) A vezető tisztségviselő jutalma kifizethetőségéről az üzleti évet lezáró mérleg alapítói elfogadását követően, a vezető tisztségviselő megbízatásának lejártá évében pedig a megbízás lejártát megelőző 60 napon belül a Polgármester dönt.
 - d) Nem kaphat jutalmat a vezető tisztségviselő, ha
 - a társaság fizetésképtelenné válik,
 - a társaságnak az üzleti év zárásakor lejárt köztartozása van,
 - munkateljesítményét a Polgármester nem megfelelőre értékeli,
 - munkaviszonya az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondással szűnik meg,
 - a tevékenységére vonatkozó jogszabályi előírásokat, ide értve az Alapító rendeleteit, az Alapító határozataiban foglaltakat, valamint a tulajdonos Önkormányzat és a gazdasági társaság közti szerződésben foglaltakat nem tartja

be, nem hajtja végre,

- az átláthatóságot akadályozza,
- közszereplése során az Alapító és a Munkáltató érdekeinek képviselőjekor 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. Munkavállaló köteles tartózkodni az Alapító és a Munkáltató jó hírnevét, hitelképességét sértő vagy veszélyeztető állítások híresztelésétől vagy egyéb erre utaló magatartás tanúsításától.

5.1.3. Természetbeni juttatások

- a) A Társaság a vezető állású munkavállaló részére feladatai ellátásához személyi használatra térítésmentesen mobiltelefont és laptopot biztosít.
- b) Cégautó használat, saját gépjármű használata, illetve közlekedési költségtérítés
 - 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.
 - 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.
 - 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 megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

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 [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. (VI. 25.) 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

Záradék:

A szabályzatot Budapest Főváros XV. Kerület Önkormányzat Képviselő-testülete a 2019. június 25-ei ülésén hozott .../2019. (VI.25.) ök. számú határozatával jóváhagyta. A szabályzat elfogadása egyidejűleg a szabályzat hatálya alá tartozó gazdasági társaságok tekintetében Alapítói határozatnak minősül.