

Javadalmazási Szabályzat

2/2016. számú utasítás

Kárpát-medencei Tehetségondozó Nonprofit Kft.

Budapest

- szabályzat –

Verzió: V1.0 / 2016.02.25.

2/11 oldal	Javadalmazási Szabályzat	V1.0/2016. február 15.
------------	--------------------------	---------------------------

Bizalmasság

Jelen utasítás kizárólag a Társaság munkatársainak készült, így annak másolása, továbbküldése, nyilvánosságra hozatala tilos.

Felelős szervezet


Ügyvezetőség

Változások naplója

Verzió	Dátum	Szerző	Szervezet	Változás
V1.0	2016.02.15.	ügyvezető	Kárpát-medencei Tehetséggondozó Nonprofit Kft.	első változat

A dokumentum kiadása

Az utasítás a jóváhagyó aláírásával egyidejűleg életbe lép hatályba.

Dátum	Jóváhagyó	Beosztás	Aláírás
2016.02.15.	Timár Alpár	ügyvezető igazgató	

**100/2016. (II.25.) sz.
ALAPÍTÓI HATÁROZAT**

Az MNV Zrt., a Kárpát-medencei Tehetséggondozó Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhelye: 1054 Budapest, Alkotmány u. 12. 3. em. 21., Cg: 01-09-274434) (a továbbiakban: Társaság) alapítói hatáskörében eljárva, az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény 20. § (4) bekezdés d.) pontja, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (4) bekezdése, továbbá a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Takarékos törvény) 5. § (3) bekezdése, valamint a Társaság Alapító Okiratában foglaltak alapján az alábbi határozatot hozza:

- 1.) Az MNV Zrt. elfogadja a Társaság Javadalmazási Szabályzatát, amely jelen határozat mellékletét képezi. Ezzel egyidejűleg a Társaság korábban elfogadott Javadalmazási Szabályzatát hatályon kívül helyezi.
- 2.) Az MNV Zrt. felkéri a Társaság ügyvezetését, hogy a Javadalmazási Szabályzat cégbírósági letétbe helyezéséről a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján az elfogadásától számított 30 napon belül gondoskodjon.

Felelős: a Társaság ügyvezetése

Határidő: az Alapítói Határozat kiadását követő 30 napon belül

- 3.) Az MNV Zrt. felkéri a Társaság ügyvezetését, hogy gondoskodjon a Társaság többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok esetében is a Javadalmazási Szabályzatban foglaltak érvényesítéséről.

Felelős: a Társaság ügyvezetése

Határidő: azonnal


- 4.) Az MNV Zrt. felhívja a Társaság ügyvezetését, hogy további intézkedésig mind a Társaságnál, mind annak többségi tulajdonában álló gazdasági társaságok vonatkozásában az Mt. 208.§ (1) és (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók esetében alpbér módosításra, illetve teljesítményösztönző kifizetésére nem kerülhet sor.

Budapest, 2016. február 25.


MNV

MAGYAR NEMZETI
VAGYONKEZELŐ ZRT.

60.



Pál Ákos Bertalan
igazgató



Guagl Beáta
igazgatóhelyettes



Javadalmazási Szabályzat
az állam többségi befolyása alatt álló gazdasági társaságok vezető állású
munkavállalóinak (Mt. 208. §) és
tisztségviselőinek 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 **Kárpát-medencei Tehetségdondozó Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (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.

Létesítő okirat: a Társaság Alapító Okirata.

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

Tisztségviselő: a vezető tisztségviselők, 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).

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 Felügyelőbizottságának 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 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 kitűzéséről az Mt. 207. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján.

2.2.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók teljesítményösztönzőjének kitűzéséről, 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 kitűzése esetén** a kitűzhető 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: ügyvezető) részére az éves alapbér legfeljebb 10%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kitűzésre.
- 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. ügyvezető igazgató-helyettes, igazgató, főigazgató) részére az éves alapbér legfeljebb 10%-ában meghatározott teljesítményösztönző kerülhet kitűzésre.

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

2.2.8. A **konkrét teljesítményöszönző 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 teljesítményöszönző követelményeket (feladatokat)** kell meghatározni.

2.2.10. A **teljesítményöszönző 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 teljesítményöszönző 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 teljesítményöszönző 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 teljesítményöszönző 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 teljesítményöszönző 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 **teljesítményöszönző 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 teljesítményöszönző 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 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 teljesítményösztönző 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 teljesítményösztönző kitűzésére jogosult további, teljesítményösztönző 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 teljesítményösztönző 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 teljesítményösztönző kiértékeléséről és kifizetéséről dönteni jogosult mérlegelési jogkörében a szakmai feladathoz kötött teljesítményösztönző egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

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 beszerezendő, 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 vagy a Társaság első számú vezetője gyakorolhatja.

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 megszüntetése 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. Felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazása

4.1.1. 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 a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosultak.

4.1.3. A Felügyelőbizottság elnöke és tagjai részére a tisztségre vonatkozó jogviszonyának megszűntetése esetén juttatás nem biztosítható.

4.1.4. 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 felügyelőbizottság tagjainak díjazását feladataik és felelősségük - a végelszámoló kirendelésével történő - csökkentése miatt arányosan mérsékelni indokolt.

4.1.6. A felszámolás kezdő időpontjától 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 megbízatásával 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. február 25.

