

SZABÁLYZAT
AZ UNIVERSITAS-SZEGED NONPROFIT KFT. VEZETŐ TISZTSÉGVISELŐJE,
FELÜGYELŐBIZOTTSÁGÚ TAGJA ÉS MÁS VEZETŐ ÁLLÁSÚ
MUNKAVÁLLALÓ JAVADALMAZÁSÁNAK MÓDJÁRÓL ÉS
MÉRTÉKÉRŐL

I. BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 208. § (1) és (2) bekezdés hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.

A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

A szabályzatban foglaltak alapján a legfőbb szerv kizárólagos hatáskörébe tartozik a szabályzattal érintett személyi kör javadalmazásának (így különösen díjazásának, munkabérének, végkielégítésének, egyéb juttatásainak) megállapítása.

E szabályzat kiterjed az Universitas-Szeged Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai és más vezető állású munkavállalói javadalmazásának módjára és mértékére a Társaság tulajdonosainak döntése alapján.

II. A SZABÁLYZAT CÉLJA, HATÁLYA, ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A szabályzat célja az állam többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezetek vezető tisztségviselői, felügyelőbizottságának tagjai és más vezető állású munkavállalói javadalmazási módjának és mértékének szabályozása – a 2009. évi CXXII. törvény rendelkezéseinek végrehajtása érdekében – a Társaság tulajdonosainak döntése alapján.

1. Általános rendelkezések

Jelen szabályozás alkalmazásában:

- a) vezető állású, illetve annak minősülő munkavállaló: az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott személy (a továbbiakban együttesen: vezető);
- b) vezető tisztségviselő: a 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) alapján vezető tisztségviselőnek minősülő személy (ügyvezető);
- c) felügyelőbizottsági tag: a Ptk. 3:26 § alapján felügyelőbizottsági tagnak minősülő személy, aki egyben a Ptk. 3:123 § alapján ügydöntő felügyelőbizottsági tagnak minősül;
- d) A jogviszony megszüntetése esetén járó juttatáson:
 - a felmondási időre járó átlagkeresetet,
 - a munkaviszony esetén járó végkielégítést,
 - az Mt. 80. § (2) bekezdésében rögzített juttatásokat,
 - a határozott idejű munkaviszony megszüntetése esetén az Mt. 79. § (2) bekezdése alapján a határozott időből hátralévő időszakra kifizetett távolléti díj, továbbá jogszabály, a felek megállapodása vagy a Társaság határozata alapján fizetett bármely juttatást kell érteni.

2. Jelen szabályzat személyi hatálya

Jelen szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság vezetőire (vezető állású munkaviszonyban levő ügyvezető) és a felügyelőbizottság tagjaira.

3. Jelen szabályzat tárgyi hatálya

Jelen szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a Társaság vezetői javadalmazásának:

- a) elveire,
- b) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
- c) a vezetők prémium (teljesítménybér) fizetés feltételeire,
- d) a vezetők költségtérítésének szabályozására,
- e) az Mt. 207. § (3) bekezdés alapján (versenytilalmi megállapodás) megkötött megállapodásokra.

4. A vezetők jogviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

A Társaságnál az alapvető munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, javadalmazás megállapítása - ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is -, kártérítési eljárás indítása) az ügyvezető esetében a Taggyűlés gyakorolja.

III. A VEZETŐRE VONATKOZÓ JAVADALMAZÁSI ELVEK ÉS SZABÁLYOK

1. A vezető személyi alapbére

A Társasággal munkaviszonyban álló vezető személyi alapbére, valamint a megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb bruttó kétmillió forint lehet.

A vezető díjazásának arányban kell állnia különösen:

- a) az ellátott feladatokkal,
- b) a felelősség mértékével,
- c) a Társaság saját vagyonával (saját tőke, összes eszköz),
- d) értékesítés nettó árbevételével,
- e) a foglalkoztatottak létszámával,
- f) a társaság nemzetgazdasági súlyával, jelentőségével.

2. A vezető személyi alapbérének emelése

A vezető személyi alapbérének módosításáról a Taggyűlés dönthet.

3. A vezető prémiumban részesítése

a) Teljesítménykövetelményt (továbbiakban prémium feladat), valamint ahhoz kapcsolódó teljesítménybért (továbbiakban prémium) vagy más juttatást a Társasággal munkaviszonyban álló vezető esetében a munkáltatói jogok gyakorlója (Taggyűlés) határozhat meg, a felügyelőbizottság előzetes véleménye ismeretében.

- b) Prémiumfeladatként az üzleti terv alapján meghatározott értékek teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható teljesítményt takar.
- c) A prémiumfeladatok és feltételek meghatározására a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül kerülhet sor. Prémiumfeladat kitűzésére a tárgyév június 30. napja után nem kerülhet sor. Az e pontban meghatározott szabályoktól a Taggyűlés indokolt esetben eltérhet.
- d) A prémiumfeladatok kiírásakor, a prémium mértékének meghatározásakor a teljesítmény időszak tárgyév január 1. napjától tárgyév december 31. napjáig tart.
- e) A prémiumfeladat kitűzése tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal.
- f) A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró éves beszámoló elfogadásakor, illetve kivételesen indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül történik.
- g) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a munkáltatói jogok gyakorlója dönt az időarányos prémium mértékéről és annak kifizetéséről.
Amennyiben a jogviszony megszűnésére a tárgyévi prémiumfeladatok kitűzése előtt kerül sor, a munkáltatói jogok gyakorlója – a vezető munkájának értékelése alapján – a tárgyévet megelőző évben kitűzött prémium mértékével megegyező időarányos külön juttatás kifizetéséről dönthet.
- h) Nem tűzhető a tárgyévre prémium a vezetőknek, ha a tárgyévben nem rendelkezik legalább három hónap jogviszonnyal a gazdálkodó szervezetnél.
- i) Munkaviszony évközben történő létesítése esetén a prémiumfeladatokat – a h) pontban foglalt korlátozásra is figyelemmel – a munkaszerződés megkötésének napját követő 45 napon belül ki kell tűzni.
- j) A társaságnál a vezetők prémiumának éves mértéke:
A vezető prémiuma legfeljebb az éves személyi alapbér 80%-áig terjedően állapítható meg.
- k) A prémium összegét az alábbi esetekben és mértékben csökkenteni kell:
- amennyiben a vezető a Társaság Társasági szerződésének rendelkezéseit nem tartja be, a prémium összege 20 %-kal csökken;
 - amennyiben a Társaság jogszabályban meghatározott, vagy a tulajdonos felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettségének nem, illetve nem határidőre tesz eleget, a kifizethető éves prémium összege 20%-kal csökken;
 - amennyiben a Társaság - a Közbeszerzési Döntőbizottság jogerős döntése szerint - a közbeszerzési szabályokat megsérti, a kifizethető éves prémium összege esetenként 20%-kal csökken;
 - a prémiumkitűzésben meghatározott, a Társaság szempontjából kiemelt fontosságú, mutató, illetve annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összegét 10%-kal csökkenteni kell.
- l) Amennyiben a Társaság veszteségesen gazdálkodik az elérhető prémium legmagasabb összegét legfeljebb az éves alapbér 50%-ában lehet meghatározni. Ettől eltérően akkor lehet a prémium mértékét megállapítani legfeljebb az éves alapbér 80%-áig, ha a Taggyűlés - tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra vezethető vissza - speciális helyzetben lévőnek minősíti a Társaságot a vezetői prémium kitűzésénél.
- m) Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:
- ha a vezető munkaviszonya a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg,
 - ha a Társaságnak a tárgyév végén lejárt köztartozása van,
 - a tárgyév végén egyéb, a központi költségvetéssel szemben előírt fizetési kötelezettség nem teljesítése esetén.
- n) A prémium összegének csökkentése esetén, továbbá amennyiben a vezető részére nem fizethető prémium, a prémium csökkentett mértékének, valamint a nem fizetésnek rövid,

tényszerű indoklását a Taggyűlés a prémium feladat értékeléséről szóló határozattal együtt megküldi az érintett vezető részére.

o) Prémiumelőleg fizetésére a Társaság első félévi, felügyelőbizottság által elfogadott beszámolója alapján, a prémiumfeladatok I-VI. havi teljesítésének értékelése alapján, legkésőbb a tárgyév szeptember hónapjában - az időarányos teljesítést, a Felügyelőbizottság álláspontját figyelembe véve - kerülhet sor. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50%-a lehet.

Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget 15 napon belül vissza kell fizetni a Társaság részére, vagy a prémiumelőleg összege - visszafizetés hiányában - az Mt. 161. § (2) bekezdése alapján érvényesíthető. Prémiumelőleg kifizetéséről a prémium kitűzésére, illetve elfogadására jogosult dönthet.

p) Az elháríthatatlan külső körülmények miatti prémiumkiesések korrekciójáról a prémium kiértékelésénél a munkáltatói jogok gyakorlója egyedileg határoz

4. A vezetők költségtérítése és egyéb juttatásai

A vezető jogosult:

a) Személygépkocsi használatára az alábbiak szerint:

· Mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában lévő személygépkocsit használni a belső szabályzatnak, valamint a hatályos adójogszabályoknak megfelelően; vagy

· Saját tulajdonú gépkocsit használni hivatalos célokra. Ebben az esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott mértékben és módon. Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsija használatára részesül költségtérítésben, a munkaszerződés megkötéséről rendelkező határozatnak – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a gépkocsi-használat mértékét és szabályait.

b) munkakörével összefüggésben mobiltelefon térítésmentes használatára és az ezzel kapcsolatos költségek megtérítésére.

c) a vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben és szabályok szerint jogosult a Társaság által biztosított cafeteria, jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, ruházati költségtérítés, lakásépítési, vásárlási támogatás, szolgálati lakás biztosítása, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

5. A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása

a) Határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. 79. § (2) bekezdés szabályai szerinti mértékű juttatás illetheti meg, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

b.) A vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére az Mt. 66. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezések nem terjednek ki, ezért a vezető állású munkavállaló esetében a rendes felmondást nem szükséges indokolni.

c.) Határozatlan időtartamú munkaviszony esetén a felmondási idő három hónapot nem haladhatja meg. A felmondási idő harminc nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefügg.

d.) A vezetőre a végkielégítés tekintetében a Mt. előírásait kell alkalmazni. Végkielégítésre való jogosultság tekintetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása munkavállaló javára sem térhet el. A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefügg.

e.) A kollektív szerződés vezetőkre történő kiterjesztésének tilalma

A vezetőre, valamint az Mt. 208. § (1) és (2) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

6. Versenytilalmi megállapodások

Az Mt. 207. § (3) bekezdés szerinti versenytilalmi megállapodás akkor köthető, ha a gazdasági társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a gazdasági társaságnak versenytársai működnek.

A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke versenytilalmi foglalt megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó távolléti díj ötven százaléka lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a munkavállaló részére. A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleménye alapján hozott Taggyűlési döntés szükséges.

IV. FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI TAGOK DÍJAZÁSA

1. A Társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát.

2. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának elnöke és tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek (megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.)

3. A Társaság felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

4. 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.

5. A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok díjazása felére csökken.

6. A felszámolás kezdő időpontjától a felügyelőbizottság tagjainak díjazás nem fizethető.

V. A KÖNYVVIZSGÁLÓ DÍJAZÁSA

A könyvvizsgáló részére éves díjtétel kerül meghatározásra úgy, hogy az igazodjon a Kft. árbevételéhez, tőkéjéhez, foglalkoztatottak létszámához, és az elvégzendő könyvvizsgálói feladathoz. A díjat a Kft. taggyűlése állapítja meg.

Záró rendelkezések:

Jelen szabályzatot a Társaság taggyűlése a 9/2019.05.31. számú határozatával hagyta jóvá.

Szeged, 2019.05.31

Bolgár Zsolt
ügyvezető