

UV Újpesti Vagyonkezelő Zártkörűen  
Működő Részvénytársaság

---

**VEZETŐI JAVADALMAZÁSI  
SZABÁLYZAT  
(EGYSÉGES SZERKEZETBEN)**

**Budapest, 2010. december ” „**

Az UV Újpesti Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság legfőbb szerve jogkörét gyakorló szerv a részvénytársaság (a továbbiakban: társaság) Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Gazdasági Bizottság által 16/2010.(II.15) GB számú határozattal elfogadott vezetői javadalmazási szabályzatot módosítja és a következő egységes szerkezetű szabályzatot hagyja jóvá:

## **1.**

### **Preambulum**

- (1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII törvény (a továbbiakban: Kt.) 5.§ (3) bekezdése alapján az alapító köteles szabályzatot (a továbbiakban: szabályzat) alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társasága vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 188. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
- (2) A szabályzatot, illetve módosítását az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

## **2.**

### **Személyi és tárgyi hatály**

#### **2.1 Személyi hatály**

- (1) A szabályzat személyi hatálya kiterjed a társaság igazgatósága elnökére és tagjaira, a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira, valamint a vezérigazgatóra és a stratégiai igazgatóra.
- (2) A vezérigazgató és a stratégiai igazgató az Mt. 188. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalónak minősül (a továbbiakban együttesen: vezető állású munkavállaló).

#### **2.2 Tárgyi hatály**

- (1) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra terjed ki.
- (2) A jövedelemnél kiterjed
  - a) a tiszteletdíjra a társaság igazgatóságának elnöke és tagjai, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai;
  - b) a munkabérre, ezen belül a személyi alapbérre, prémiumra a vezető állású munkavállaló esetében;
  - c) a bérjellegű jövedelmekre, ezen belül a végkielégítésre, a felmondási időre, a vezető állású munkavállaló esetében.
- (3) A juttatások körében a szabályzat kiterjed
  - a) a természetbeni juttatásokra, ezen belül a mobil telefon használatra, a cégautó használatra a vezető állású munkavállaló esetében; továbbá
  - b) az egyéb juttatásokra, ide tartozik a vezető állású munkavállaló részére adható saját gépkocsi használat után adott költségtérítés.
- (4) A tárgyi hatály kiterjed a vezető állású munkavállaló vezetői pótszabadságára is.

### **3. Hatásköri szabályok**

#### **3.1**

A szabályzat elfogadása a Kt. 5. § (3) bekezdésével összhangban - az alapító hatáskörébe tartozik, az igazgatóság és a felügyelőbizottság javaslattételi, illetve véleményező tevékenysége mellett.

#### **3.2**

Az igazgatóság elnöke és tagjai, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját az alapító határozza meg.

#### **3.3**

A vezető állású munkavállaló esetében az igazgatóság gyakorolja a munkáltatói jogokat a szabályzat rendelkezéseivel összhangban.

#### **3.4**

Azokban a javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, illetve a munkáltató és munkavállaló között kötött munkaszerződés és módosításai rendelkezései irányadók. A cafeteria jellegű juttatások minden munkavállalóra egyenlő feltételekkel adhatóak, ha kollektív szerződés készül vagy ha a társaság az igazgatóság által jóváhagyott cafeteria szabályzatot alkot.

### 3.5

A vezető állású munkavállaló a munkaköréből adódó feladatai ellátása során felmerülő költségek és kiadások megtérítését igényelheti.

## 4.

### **A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei**

#### 4.1

A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:

- a) az azonos elbírálás,
- b) az átláthatóság,
- c) a társaságon belüli arányosság,
- d) a felelősséggel való arányosság,
- e) a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
- f) a hatékonysággal való arányosság,
- g) a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság,
- h) a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság,
- i) a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
- j) a minimálbérhez viszonyított arányosság,
- k) az inflációval való arányosság,
- l) a társaságnál eltöltött idővel való arányosság elvét.

#### 4.2

A személyesen használt gépjármű vagy más eszköz tulajdonjogának ingyenes, vagy kedvezményes megszerzése (mobiltelefon SIM-kártyája kivételével) kifejezett tilalom alá esik.

#### 4.3

A szabállyal érintett személyi kört érintő új munkaszerződések megkötésekor, illetve a már meglévő munkaszerződések módosításakor határozott idejű munkaviszony csak kivételesen indokolt esetben vagy jogszabályi előírásból fakadóan létesíthető. A határozott idejű megbízatásról (munkaviszonyról) - a jogszabályokkal összhangban – vezető állású munkavállaló esetében az igazgatóság dönt.

## 5.

### **Az igazgatóság és a felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása**

#### 5.1

Az igazgatóság és a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét évente az alapító – minden évben az előző év beszámolójának elfogadásakor -

határozza meg. A díjazás éves felülvizsgálata a társaságnál tervezett bérfejlesztés mértékének megfelelően és az éves inflációra is figyelemmel, a kerekítés szabályainak alkalmazásával történik, amely megoldástól az alapító eltérhet.

## 5.2

A testületek elnökei számára – többletfeladataikra tekintettel – a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

## 5.3

- (1) A Kt.6. § (1) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszörösét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.
- (2) A Kt.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.
- (3) A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6.§ (3) bek.]
- (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. [Kt.6.§ (4) bek.]

## 6.

### A vezető állású munkavállaló javadalmazása

#### 6.1

##### Személyi alapbér

- (1) A vezető állású munkavállaló éves személyi alapbérét (és a részére kifizethető éves prémium százalékban megállapított mértékét) az igazgatóság határozza meg és a vezető állású munkavállalóval kötött munkaszerződésben rögzíti.
- (2) A vezető állású munkavállaló inflációt követő béremeléséről az igazgatóság az üzleti terv megtárgyalásával egyidejűleg dönthet. A személyi alapbér módosítása során a

munkaszerződés módosítása szabályaira figyelemmel kell lenni: az alpbér módosulását a munkavállalónak el kell fogadnia, a munkaszerződést pedig a megváltozott munkabérre vonatkozóan írásban módosítani kell (a döntésre vonatkozó okirat a munkaszerződés mellékletét képezi).

- (3) A vezető állású munkavállaló személyi alpbérének inflációt meghaladó éves felülvizsgálata (módosítása) úgy történik, hogy a társaság üzleti tervének elfogadását követően, legkésőbb 30 napon belül az igazgatóság – a felügyelőbizottság véleményét kikérve – a tárgyév január első napjára visszamenőleges hatállyal állapítja meg a módosított személyi alpbért. Ennek során a munkáltatói jogkör gyakorlója a kerekítés szabályainak alkalmazásával az éves inflációra is figyelemmel a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékét veszi figyelembe, amely elvtől esetileg eltérhet. A személyi alpbér módosítása során a munkaszerződés módosítása szabályaira figyelemmel kell lenni.

## **6.2 Prémium**

- (1) A vezető állású munkavállaló a részére meghatározott prémiumfeladatok hiánytalan teljesítése esetén az éves bruttó személyi alpbére maximum 100 százalékának megfelelő összegű prémiumra jogosult.
- (2) A vezető állású munkavállaló esetében az igazgatóság határoz a prémiumfeladatok kitűzéséről, a teljesítés elfogadásáról, a prémiumelőleg kifizethetőségéről, az éves prémium kifizethetőségéről. Követelmény, hogy a prémium-feladatok meghatározására (kitűzésére) legkésőbb az éves üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerüljön sor. A prémiumfeladatok kitűzésekor (a teljesítménykövetelmények meghatározásánál) a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni a Kt. 5. § (2) bekezdése értelmében.
- (3) A vezető állású munkavállaló részére a társaság első féléves eredményének függvényében évente egy alkalommal prémiumelőleg fizethető.
- (4) Ha munkaviszony év közben a prémiumfeladat teljesítését megelőzően a munkavállaló kezdeményezésére – kivéve a munkavállaló rendkívüli felmondását – szűnik meg, nem jár prémium, és a kapott prémiumelőleget vissza kell fizetni.
- (5) A munkaviszonynak a munkáltató által történő megszüntetése esetén a prémium eredmény- és időarányos része jár. Ha a munkaviszony a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg, nem jár prémium és a kapott prémiumösszeget vissza kell fizetni.
- (6) Ha a munkavállaló nem tesz eleget prémiumfeladatának a felvett prémiumelőleget vissza kell fizetnie.

- (7) A prémiumot a feladat teljesítésének (pozitív) értékelését követő 15 napon belül ki kell fizetni. Ez az irányadó akkor is, ha a munkaviszony a prémiumfeladat teljesítése után, de az értékelés előtt szűnik meg. Ha a munkaviszony év közben szűnik meg és a munkavállaló jogosult az időarányos prémiumra, azt részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.
- (8) A prémiumfeladat (teljesítménykövetelmény) objektíven mérhető, megítélhető lehet. 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 [Kt. 5.§ (2)bek.].
- (9) A munkáltatói jogok gyakorlója a vezető állású munkavállalót indokolt esetben jutalomban részesítheti.

### **6.3 Végkielégítés**

- (1) A vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása (határozatlan idejű munkaviszony esetén) vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül és akkor sem, ha munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntetik meg.
- (2) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a vezető állású munkavállaló esetében az Mt-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.
- (3) A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg. [ Kt.7.§ (1) bek.]
- (4) Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén munkabéreként kizárólag az Mt. 88.§ (2) bekezdésében meghatározottak szerinti egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkereset illeti meg a vezető állású munkavállalót.

### **6.4 Felmondási idő**

Ha annak jogszabályi feltételei fennállnak, a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a munkavállalókra irányadó felmondási idő a 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 munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg. [ Kt.7.§ (2) bek.]

## **6.5**

### **Mobiltelefon használat**

A vezető állású munkavállaló részére feladatai ellátásához személyi használatra térítésmentesen mobiltelefont biztosít.

## **6.6**

### **Cégautó használat**

A vezető állású munkavállaló a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével használhatja a társaság tulajdonában, illetve üzemben tartásában lévő személygépkocsit. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos valamennyi költséget, a gépjármű után fizetendő mindennemű adót és biztosítási, lízing és egyéb díjat, a használat után fizetendő, a mindenkor hatályos jogszabályok szerinti közterheket a társaság viseli. A használatra rendelkezésre bocsátott gépjármű legfeljebb középkategóriájú lehet.

## **6.7**

### **Saját gépjármű használata**

A cégautó (6.6) rendelkezésére bocsátásáig a vezető állású munkavállaló hivatali célra használhatja saját tulajdonú gépjárművét, maximum havi 1000 km mértékig. A saját tulajdonú gépkocsi hivatali célra történő használata kapcsán felmerülő költségek megtérítése a vonatkozó jogszabályi rendelkezések (kiemelten az SZJA törvény) rendelkezései szerint történhet.

## **6.8**

### **Vezetői pótszabadság**

A vezető állású munkavállalót 10 nap/év vezetői pótszabadság illeti meg.

## **7.**

### **A szabályzat időbeli hatálya, átmeneti rendelkezések**

- (1) A jelen módosítással egységes szerkezetbe foglalt szabályzat az alapító által történő elfogadást követő hónap első munkanapján lép hatályba és a módosított rendelkezéseket a hatályba lépést követő időszakban megkötött munkaszerződések esetében kell alkalmazni.



- (2) A jelen módosítással egységes szerkezetbe foglalt szabályzat hatályba lépésével a 16/2010.(II.15) GB határozattal elfogadott vezetői javadalmazási szabályzat hatályát veszíti, annak helyébe lép.
- (3) A munkáltató vagy munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a jelen egységes szerkezetű szabályzat hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződést az új szabályzat rendelkezéseire figyelemmel - közös megegyezéssel - módosítsák.
- (4) A jelen egységes szerkezetű javadalmazási szabályzat hatályba lépését követően kötött új munkaszerződések, valamint a javadalmazásra vonatkozó részében hatályba lépést követően módosított munkaszerződések a Kt. 5.§ (4) bekezdése értelmében a jelen egységes szerkezetű szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

\*\*\*

**A fenti egységes szerkezetű szabályzatot az UV Újpesti Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság Közgyűlése jogkörét gyakorló szerv: Budapest Főváros IV. ker. Újpest Önkormányzat Gazdasági Bizottsága a           /2010. (      ) számú határozattal hagyta jóvá.**