

**Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaság  
Javadalmazási Szabályzata**

*(Módosításokkal egységes szerkezetben, a változások vastag, dőlt betűvel szedve)*

Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat (a továbbiakban: önkormányzat) Képviselő-testülete, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében előírt kötelezettségek teljesítése, végrehajtása érdekében az alábbiak szerint állapítja meg a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaság vezető tisztségviselőire, egyéb vezető állású munkavállalói és felügyelőbizottsági tagjai javadalmazására vonatkozó egységes szabályzatát (a továbbiakban: Szabályzat):

**I.**

Általános rendelkezések

1. A Kt. 5. § (3) bekezdése alapján az alapító köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.
2. A Szabályzat egységes szabályokat fogalmaz meg az önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló Kft. vonatkozásában.
3. Szabályzatnak nem célja a juttatások összegszerű rögzítése.

**II.**

A Szabályzat hatálya

4. A Szabályzat hatálya az önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságra terjed ki.
5. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed az 4. pontban meghatározott gazdasági társaság
  - a) vezető tisztségviselőire,
  - b) felügyelőbizottsági tagjaira,
  - c) az Mt. 208. § hatálya alá eső munkavállalókra (továbbiakban együtt: vezető állású munkavállalók)
6. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed
  - a) a 4. pontban meghatározott gazdasági társaságnál az 5. pont által meghatározott személyek javadalmazására, azaz megbízási díjra, vagy munkabérre, prémiumra, mobiltelefon használatra, személygépkocsi használatra és cafeteria juttatásokra,
  - b) a felügyelőbizottság tagjainak és elnökének díjazására, és
  - c) a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokra, felmondási időre.

**III.**

Hatásköri szabályok

7. A Szabályzat elfogadása a Kt. 5. § (3) bekezdésével összhangban az alapító hatáskörébe tartozik. A Szabályzat elfogadása egyben a Szabályzat hatálya alá tartozó gazdasági társaság tekintetében alapítói határozatnak minősül.

8. A vezető tisztségviselők díjazását, valamint a felügyelőbizottság tagjainak és elnökének tiszteletdíját a Képviselő-testület határozza meg.
9. Azon javadalmazási ügyekben, amelyekre a Szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkor jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

#### IV.

A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

10. A javadalmazás során minden esetben figyelembe kell venni a társaság érdekeit, azaz az soha nem befolyásolhatja károsan a társaság gazdálkodását, annak kiegyensúlyozott működését.
11. A javadalmazás főbb elvei:
  - a) arányosság (társaságon belüli egyéb munkavállalókkal, felelősséggel, hatékonysággal, eredményességgel, célhoz kötött teljesítménnyel, inflációval, versenytársakhoz viszonyított),
  - b) áttekinthetőség,
  - c) fokozatosság.
12. A teljesítményhez kötött juttatás tekintetében a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszűnése esetén a juttatás időarányos része jár. Amennyiben a munkaviszony megszűnésére a munkáltató általi rendkívüli felmondással kerül sor, nem jár juttatás.

#### V.

A vezető tisztségviselők javadalmazásának formái és módja

13. Munkabér / megbízási díj
  - 13.1. Az ügyvezető tisztségviselőt munkájáért havi rendszerességgel - a gazdasági társaság alapító okiratában meghatározottak szerint - személyi alapbér/megbízási díj illeti meg, melynek összegét a képviselő-testület határozza meg.
  - 13.2. A képviselő-testület az ügyvezető tisztségviselő személyi alapbérének/megbízási díjának meghatározásánál az alábbi szempontokat veszi figyelembe:
    - a) a társaságnál foglalkoztatott munkavállalók, és átirányított munkavállaló létszámát (vezető állású munkavállalóként a munkáltatói jogokat gyakorolja a munkavállalók felett),
    - b) társaság tevékenységének jellegét,
    - c) a vezető tisztségviselő iskolai végzettségét,
    - d) felelőssége mértékét.
  - 13.3. Az ügyvezető tisztségviselő javadalmazásának módját és mértékét tételesen minden esetben a munkaszerződés/megbízási szerződés tartalmazza.
14. Jutalom
  - „14.1. A vezető tisztségviselő legfeljebb évente 2 alkalommal jutalomban részesíthető. A jutalom mértéke nem haladhatja meg a vezető tisztségviselő éves bruttó személyi alapbérének egyharmadát.”
  - „14.2. A jutalom kitűzésre a polgármester jogosult.”
15. Telefonhasználat
  - 15.1. A vezető tisztségviselők részére biztosítható – amennyiben erre igényt tart - a munkavégzéséhez szükséges céges mobiltelefon, annak költségeit a gazdasági társaság

maximum bruttó 15.000.- Ft/hónap mértékben megtérítheti, az e fölötti részt tovább számlázza a vezető tisztségviselőnek.

16. Gépkocsi használat

16.1. Vezető tisztségviselő és vezető állású munkavállaló jogosult saját tulajdonú gépkocsiját hivatalos célokra is használni, és ezzel összefüggésben a hatályos adójogszabályok rendelkezései szerinti költségtérítésre jogosult – tételes útnyilvántartás alapján – maximum havi 600 km erejéig. Hivatalos belföldi és külföldi kiküldetést a vezető tisztségviselő esetében az Alapítót képviselő Polgármester engedélyezhet meghatározva a felhasználható és elszámolható költségkeretet.

VI.

A vezető állású munkavállalók javadalmazásának formái és módja

17. A vezető állású munkavállalók személyi alapbérét az ügyvezető tisztségviselő állapítja meg. Vezető állású munkavállaló bére nem haladhatja meg a vezető tisztségviselő munkabérének 90 %-át.

VII.

A felügyelő bizottsági tagok javadalmazása

18. A Kt. 4. § -a alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága - ha törvény eltérően nem rendelkezik - három természetes személy tagból áll.
19. A felügyelőbizottság tagjait a Képviselő-testület határozott időre választja, tisztségüket megbízási szerződés alapján látják el. A Kt. 6. §-a értelmében 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.
20. A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
21. Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági megbízatás után részesülhet javadalmazásban.
22. A felügyelőbizottság tagjainak javadalmazását az ügyvezető indítványára a Képviselő-testület hagyja jóvá.

VIII.

Cafeteria juttatások

23. A gazdasági társaságnál foglalkoztatott munkavállalók a cafeteria rendszer keretein belül részesülhetnek béren kívüli juttatásban. A cafeteria rendszer keretein belüli juttatások tekintetében a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény rendelkezései az irányadóak. A cafeteria fedezetét – mind a vezetők, mind az egyéb foglalkoztatottak esetében -

a gazdasági társaságnak kell igazdálkodnia úgy, hogy az veszteséget nem okozhat a gazdálkodásában.

#### IX.

Jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások

24. A munkaszerződés alapján a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások az Mt. általános szabályai szerint alkalmazandók.
25. A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló végkielégítése tekintetében a hatályos Mt. előírásait kell alkalmazni azzal, hogy nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel, vagy munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával összefügg.

#### X.

Záró rendelkezések

26. *Jelen szabályzat 2024. december 13. napján lép hatályba. A Szabályzatot a Képviselő-testület a 190/2021. (XI. 24.) határozatával hagyta jóvá és az 1085/2024. (XII. 12.), illetve 598/2022. (XII. 15.) önkormányzati határozatával módosította.*

Budapest, 2024. 12. 12.

