

## Javadalmazási Szabályzat

**Szentbalázs Községi Önkormányzat vagyoni körébe tartozó, Elemózsia Étkezde Nonprofit Kft. vezető tisztségviselői, felügyelő bizottság tagjai és más legfőbb szerv által meghatározott vezető állású munkavállalók javadalmazásának módjáról és mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről**

Szentbalázs Község Önkormányzat Képviselő-testülete, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. §. (3) bekezdésében előírt kötelezettség teljesítés és végrehajtás érdekében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről az alábbiak szerint állapítja meg a Elemózsia Étkezde Nonprofit Kft. – továbbiakban Kft. – vezető tisztségviselőjének, felügyelő bizottsági tagjainak, mint kizárólagos önkormányzati tulajdonban álló gazdasági társaság vezető tisztviselője, egyéb vezető állású munkavállalói és felügyelőbizottsági tagjai javadalmazására vonatkozó szabályzatát.

### I.

#### Általános rendelkezések

1. A szabályzatot a cégiratok közé letétbe kell helyezni. A letétbe helyezésről az ügyvezető gondoskodik.
2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:
  - a) a Társaság az ügyvezetőjére, Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalóira (továbbiakban vezetők)
  - b) a Társaság Felügyelő Bizottságának tagjaira és elnökére (a továbbiakban: tisztségviselők),
  - c) a Társaság könyvvizsgálójára.
3. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:
  - a) a vezető és a tisztségviselők javadalmazási elveinek szabályozására,
  - b) a vezető munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
  - c) a vezető prémium fizetési feltételeire,
  - d) a vezető költségtérítésének szabályozására
  - e) a tisztségviselők (felügyelő bizottsági tagok) díjazására;
  - f) vezető állású munkavállalók meghatározására;
  - g) a társaság által alkalmazandó könyvvizsgáló megbízásának feltételeire;
  - h) az Mt. 228. § (1) bek. alapján kötött megállapodásokra;
  - i) közzétételi kötelezettség teljesítésére vonatkozó adatokra.

### II.

#### A vezetőre és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

##### 1. A vezető javadalmazása

###### 1.1 A vezető személyi alapbére

A társaság ügyvezetését Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - munkaviszonyban láthatja el.

A Társaságnál az ügyvezető munkaviszonyban látja el az ügyvezetői tisztséget. Az ügyvezető alapbérét az 1.

melléklet tartalmazza. A munkabér a tárgyhót követő hónap 10. napjáig kerül az ügyvezető részére kifizetésre. A munkabéren felül az ügyvezetőt a tisztsége fennállása alatt további juttatások nem illetik meg.

A vezető munkabérének megállapításakor a keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy a vezető munkabére legfeljebb a társaságra irányadó átlagkereset - fejlesztési/bértömeg - növekedési mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

## **1.2 A vezető éves prémiuma**

A Társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 208. § (1) bekezdése hatálya alá tartozó első számú vezetők számára a társaság legfőbb szerve tűzheti ki prémiumot. Az Mt. 208. § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállaló számára a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő rendelkezhet prémiumkitűzésről.

Prémium feladat kitűzésére csak akkor kerülhet sor, ha a társaság előző évi működése nem volt veszteséges.

A prémiumkitűzésről a döntést megelőzően ki kell kérni a Felügyelő Bizottság véleményét.

Prémiumfeladatként az üzleti terv fő számának teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a vezető havi személyi alapbérének 200 %-át. A konkrét prémiumfeladatokat a prémium kitűzésére jogosult, évente külön határozatában állapíthatja meg.

A vezetőnél az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

A prémium meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően kerül sor. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét és az értékelés időpontját.

A prémiumelőleg nem fizethető.

Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára kerülhet sor.

A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a prémium kiértékelésénél, a munkáltatói jogok gyakorlója egyedileg határoz.

A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor történik. A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

Prémium kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési / bértömeg-növekedési mérték túllépését. Nem fizethető továbbá prémium abban az esetben, ha a társaságnak lejárt köztartozása (adó, társadalombiztosítási, vám, stb.) áll fenn az üzleti év végén.

Prémiumcsökkentő tényező jogszabály alapján, vagy a tulajdonos felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség nem, illetve nem határidőre történő teljesítése esetén a kifizethető prémium 100 %-ának mértékéig.

A vezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró éves rendes közgyűlést /taggyűlést/ alapítói határozat kiadását követően.

Amennyiben a társaság veszteségesen működik prémium nem fizethető.

## **1.3 A vezető munkaszerződési feltételeinek meghatározása**

### **1.3.1 A vezető munkaviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása**

A tulajdonos kizárólagos hatáskörébe tartozik az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás megállapítása - ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság vezetői felett prémiumkitűzése, kivéve, ha jogszabály - és amennyiben az eltérést jogszabály megengedi - a Társaság Alapszabálya, vagy a társaság legfőbb szervének határozata ettől eltérően rendelkezik.

Az Mt. 208 § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók felett a munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő gyakorolhatja.

A társaság részéről a vezetőkkel elsősorban munkajogviszony létesítésére kerülhet sor, ha erre a jogszabályok lehetőséget biztosítanak. Amennyiben a vezetővel polgári jogviszony létesítésére kerül sor, a megbízási díjon kívül egyéb juttatás csak a tulajdonos jóváhagyásával biztosítható.

### **1.3.2 A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások**

**1.3.2.1** Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezető az Mt. Általános szabályai szerinti mértékben illetheti meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

#### **1.3.2.2 Felmondási idő**

A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke legfeljebb az Mt. 69. §. /1/ és 121 bekezdése szerint 30 nap, amely

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

Az Mt. 210. § (1) bekezdése szerint a vezető munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésére a 65. § (3) bekezdés c) pontot, a 66. § (1)-(6) bekezdését és a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

Amennyiben a Munkáltató felmondásának indoka - ide értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a felmondási idő legfeljebb harminc nap lehet.

#### **1.3.2.3 Végkielégítés**

A vezetőre a végkielégítés tekintetében a Munka Törvénykönyve előírásait kell alkalmazni.

Amennyiben a Munkáltató felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a vezető képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő, a vezető nem jogosult végkielégítésre.

### **1.3.3 A kollektív szerződés vezetőkre történő kiterjesztésének tilalma**

Az Mt. 209. §-ban foglalt rendelkezésekre figyelemmel a vezetőre, valamint a 208. § (2) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezésről érvényesen eltérni nem lehet.

### **1.3.4 Költségtérítések és egyéb juttatások**

Az első számú vezető – ügyvezető- jogosult:

- saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott maximum 750 km/hó mértékben,
- munkavégzése ellátása érdekében céges mobiltelefon és személygépkocsi hivatalos és magáncélú használatra belföldön,
- busszal történő munkabajárás esetén a buszbérlet 86%-os térítésére,
- napi egyszeri ingyenes meleg étkeztetésre a Kft. saját konyháján keresztül munkaidőben
- évente 20.000 Ft-os munkaruhára jogosult.

A vezető a nem vezető munkavállalók számára az éves üzlet tervben meghatározottak szerint biztosítja a munkabajárást buszbérlet 86%-át, dolgozónként 20.000 Ft munkaruhát, napi egyszeri ingyenes meleg étkeztetést a konyhán keresztül, a szükséges szakmai képzést, továbbá szükség esetén a saját gépjármű hivatalos célra történő használatát kizárólag a Kft. tevékenységeinek intézésére.

## **2. Tisztségviselők díjazása**

### **2.1 Felügyelő Bizottsági tagok:**

A Kft. -ben - mivel jelen társaság az önkormányzati költségvetési szerv legalább többségi irányítást biztosító befolyása alatt áll - Felügyelő Bizottság létrehozása kötelező.

A Felügyelő Bizottság tagjai megbízatásukat ellenszolgáltatás nélkül látják el, őket a társaság részéről semmilyen juttatás nem illeti meg.

**2.1.1** Amennyiben a Társaság legfőbb szerve úgy dönt, hogy a Felügyelő Bizottság tagjainak közreműködését honorálja, úgy az alábbi feltételek figyelembevételével lehet megállapítani a díjazás mértékét és módját:

A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi megterhelést a Társaság számára, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatott létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének.

A 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 felügyelő bizottság vezetője és felügyelőbizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

**2.2.**A társaság ügyvezetőjének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

Az ügyvezető és a felügyelőbizottsági tagok esetében a társaságra irányadó átlagkeresetfejlesztési/bértömeg-növekedési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelésé hajtható végre.

**2.3** A társaságok végelszámolása esetén, amennyiben az ügyvezető működése a továbbiakban indokolt, az ügyvezető díjazása egynegyedére, a felügyelőbizottsági tagok díjazása felére csökken a testületi tagok feladatkörének és felelősségi körének csökkenése miatt, tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak alapvető részét.

A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelőbizottság tagjainak - jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével - díjazás nem fizethető.

### **3. Vezető állású munkavállalók, vezető tisztségviselők**

A Ptk. 3:112 § (2) bekezdése alapján a vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el. E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el.

Az Mt. 208 § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

A Kft. vezető állású munkavállalónak, illetőleg vezető tisztségviselőnek csak az ügyvezető minősül, így a vezető állású munkavállalókra, illetve vezető tisztségviselőkre vonatkozóan külön szabályozás nem szükséges.

### **4.A Társaság könyvvizsgálója**

4.1. A Ptk. 3:129. § (1) bekezdése alapján a Társaság legfőbb szerve állandó könyvvizsgálót választ, akinek feladata, hogy a könyvvizsgálatot szabályszerűen elvégezze, és ennek alapján független könyvvizsgálói jelentésben foglaljon állást arról, hogy a gazdasági társaság beszámolója megfelel-e a jogszabályoknak és megbízható, valós képet ad-e a társaság vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetéről, működésének gazdasági eredményeiről. (2) Az állandó könyvvizsgáló a könyvvizsgálói nyilvántartásban szereplő egyéni könyvvizsgáló vagy könyvvizsgáló cég lehet. Ha könyvvizsgáló cég látja el a könyvvizsgálói feladatokat, ki kell jelölnie azt a személyt, aki a könyvvizsgálatot személyében végzi. (3) Nem lehet állandó könyvvizsgáló a gazdasági társaság tagja, vezető tisztségviselője, felügyelőbizottsági tagja és e személyek hozzátartozója. Nem lehet állandó könyvvizsgáló a társaság munkavállalója e jogviszonya fennállása idején, és annak megszűnése után három évig.

4.2. A Ptk. 130. § (2) bekezdés alapján az állandó könyvvizsgálót határozott időre, legfeljebb öt évre lehet megválasztani. Az állandó könyvvizsgáló megbízásának időtartama nem lehet rövidebb, mint a legfőbb szerv által történt megválasztásától a következő beszámolót elfogadó ülésig terjedő időszak.

Az állandó könyvvizsgálói feladatok teljesítése nem nyújthat a gazdasági társaság részére olyan szolgáltatást és nem alakíthat ki olyan együttműködést az ügyvezetéssel, amely könyvvizsgálói feladatának független és tárgyilagos ellátását veszélyezteti.

### **4.3. A könyvvizsgáló díjazása**

A könyvvizsgáló részére megbízási díj kerül meghatározásra, úgy hogy a megbízni kívánt könyvvizsgálótól a díjtétel meghatározása előtt árajánlatot kell kérni, amelyben a könyvvizsgáló ismerteti a Társaság sajátosságaira szabott munkaidő szükségletét, illetve az elvégzendő munka fajlagos díját.

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét megalapozott indokok alapján, a Társaság gazdálkodási körülményeit, költségviselő képességét és jellemző viszonyait szem előtt tartva kell előterjeszteni a Társaság

tulajdonosa részére.

A Társaság gazdálkodási körülményeiben, piaci helyzetében bekövetkezett változások - többletfeladati, nagyobb kockázatvállalás, stb. - egyedileg meghatározandó könyvvizsgálói díjazás megállapítását indokolhatják, melyről a Társaság tulajdonosa dönt.

#### 5. Az Mt. 228. §-ának (1) bek. alapján kötendő megállapodások

Az Mt. 228. § (1) bekezdésében meghatározott megállapodás akkor köthető, ha a gazdasági társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott értett piacon a gazdasági társaságnak versenytársai működnek.

A megállapodás legfeljebb két évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 228. § (1) bekezdésében foglalt megállapodásban a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleményére, továbbá Társaság legfőbb szervének a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

#### 6. Közzététel

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. tv 2.§. (1) bekezdésében foglalt közzétételi kötelezettség teljesítése érdekében a Kft. a [szentbalazs.hu](http://szentbalazs.hu), mint alapító szerv önkormányzati honlapján az az alábbi adatokat teszi közzé:

1.számú táblázat

Vezető tisztségviselők									
Ss	Név	Munkakör szerződés szerinti megnevezése	Közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatás				Felmondási idő	Végkielégítés	Mt. 228. § alapján
			Bruttó személyi alapbér (Ft/hó)	Cafetéria Bruttó (Ft/év)	Egyéb időbér	Teljesítménybér			
1	Vékás József	Ügyvezető	2019.01.1-től 230.000 2020.01.01-től 270.000 2021.01.01-től 280.800	nincs	nincs	nincs	Mt. szerint	Mt. szerint	

2. számú táblázat

Önállóan cégjegyzésre vagy a bankszámla rendelkezésre jogosult munkavállaló											
Ssz.	Név	Munkakör megbízási szerződés szerinti megnevezése	Közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatás				Felmondási idő		Végkielégítés		Mt. 228. § alapján  A felek erre vonatkozóan nem kötöttek külön megállapodást
			Bruttó személyi alaphár (Ft/hó)	Cafetéria Bruttó (Ft/év)	Egyéb időbér	Teljesítménybér	alapja és időtartama /nap	alapja mértéke (hónap)			
1	Vékás József	Ügyvezető	2019.01.1-től 230.000 2020.01.01-től 270.000 2021.01.01-től 280.800	nincs	nincs	nincs	Mt. szerint	Mt. szerint			

3. számú táblázat

Mt. 208.§-a szerinti vezető állású munkavállalók (jelen szabályzat 3-as pontjában meghatározottak)											
Ssz.	Név	Munkakör megbízási szerződés szerinti megnevezése	Közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatás				Felmondási idő		Végkielégítés		Mt. 228. § alapján  A felek erre vonatkozóan nem kötöttek külön megállapodást
			Bruttó személyi alaphár (Ft/hó)	Cafetéria Bruttó (Ft/év)	Egyéb időbér	Teljesítménybér	alapja	időtartama /nap	alapja	mértéke (hónap)	
1	nincs										

4. számú táblázat

Elemőzsia Étkezde Nonprofit Kft. Felügyelő Bizottságának tagjai							
Ssz.	Név	Tisztsége	Közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatás				
			Megbízási díj, Tiszteletdíj	Cafetéria Bruttó (Ft/év)	Megbízási díjon felüli egyéb járandóság	Jogviszony megszűnése esetén járó pénzbeli juttatás	
1.	Dr. Tornyos Gábor	Felügyelő Bizottság elnöke	nincs	nincs	nincs	nincs	
2.	Puskáné Kovács Irén	Felügyelő Bizottsági tag	nincs	nincs	nincs	nincs	
3.	Berényi Anikó	Felügyelő Bizottsági tag	nincs	nincs	nincs	nincs	

## **7.Bankszámla feletti rendelkezés**

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. tv 2.§. (2) bekezdésében foglalt közzétételi kötelezettség teljesítése kapcsán a Társaság az alábbi tájékoztatást nyújtja:

A Kft-ban a közzététel időpontjában együttes cégjegyzés vagy együttes bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállaló, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű egyéb munkavállaló nincs.

### **III.**

#### **Záró rendelkezések**

**1. Szentbalázs Község** Önkormányzat Képviselő-testülete, mint az Elemózsia Nonprofit Étkeзде Kft. tulajdonosa és legfőbb szerve jelen szabályzatot a 25/2019. (III.20.) KT. határozatával hagyta jóvá.

**2.** Jelen szabályzat elfogadásával egyidejűleg a szabályzat hatályba lép, ezzel egyidejűleg az alapító szerv által az ügyvezetőre vonatkozó javadalmazási döntés 89/2016. (VII.7) és a felügyelő bizottságok javadalmazására vonatkozó 92/2016 (VII.7.) sz. döntéssel a polgármester által aláírt vezető tisztségviselői, felügyelő bizottság tagjai és más legfőbb szerv által meghatározott vezető állású munkavállalók javadalmazásának módjáról és mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről szóló szabályzat hatályát veszti, tekintettel arra is, hogy annak a letétbe helyezése elmaradt és Kt. általi külön jóváhagyása sem történt meg.

Szentbalázs, 2019. március 20.

Dr. Tornyos Gábor  
polgármester

A szabályzat módosítását Szentbalázs Önkormányzat Képviselő-testülete az 57/2021. (XI.10.) határozatával fogadta el.

## Jegyzőkönyvi kivonat

Készült: Szentbalázs Önkormányzat Képviselő-testületének 2021. november 10. napon tartott rendkívüli nyílt üléséről.

Szentbalázs Önkormányzat Képviselő-testülete 5 igen egyhangú szavazattal az alábbi határozatot hozza:

### 57/2021. (XI.10.) sz. Szentbalázs Önkormányzat Kt. határozat:

Szentbalázs Önkormányzat Képviselő-testülete az Elemózsia Étkezde Nonprofit Kft. vezető tisztségviselőjének, felügyelő bizottsági tagjainak, mint kizárólagos önkormányzati tulajdonban álló gazdasági társaság vezető tisztségviselője, egyéb vezető állású munkavállalói és felügyelőbizottsági tagjai javadalmazására vonatkozó, a 25/2019. (III.20.) KT. határozatával jóváhagyott, 2019. március 20. napon kelt javadalmazási szabályzatát a mellékletben foglaltak szerint módosítja. A módosítás 2022. január 01. naptól lép hatályba.

Felhatalmazza a polgármestert a módosított szabályzat aláírására.

Határidő: 2021. december 31.


Felelős: polgármester

K.m.f.

dr. Tornyos Gábor sk.  
polgármester

Patakiné Kercsó Szilvia sk.  
jegyző

A kivonat hiteles:

  
Török Erzsébet Andrea  
kirendeltség-vezető



# Javadalmazási Szabályzat

## 1. sz. módosítása

**Szentbalázs Községi Önkormányzat vagyoni körébe tartozó, Elemózsia Étkezde Nonprofit Kft. vezető tisztségviselői, felügyelő bizottság tagjai és más legfőbb szerv által meghatározott vezető állású munkavállalók javadalmazásának módjáról és mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről**

Szentbalázs Község Önkormányzat Képviselő-testülete, mint az önkormányzat tulajdonosi jogait gyakorló szerve, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. §. (3) bekezdésében előírt kötelezettség teljesítés és végrehajtás érdekében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről az Elemózsia Étkezde Nonprofit Kft. – továbbiakban Kft. – vezető tisztségviselőjének, felügyelő bizottsági tagjainak, mint kizárólagos önkormányzati tulajdonban álló gazdasági társaság vezető tisztviselője, egyéb vezető állású munkavállalói és felügyelőbizottsági tagjai javadalmazására vonatkozó, a 25/2019. (III.20.) KT. határozatával jóváhagyott, 2019. március 20. napon kelt javadalmazási szabályzatát az alábbiak szerint módosítja:

A szabályzat 1.3.4. pontja az alábbiak szerint módosul:

### **„1.3.4. Költségtérítések és egyéb juttatások**

Az első számú vezető – ügyvezető- jogosult:

- saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott maximum 750 km/hó mértékben,
- munkavégzése ellátása érdekében céges mobiltelefon és személygépkocsi hivatalos és magáncélú használatra belföldön,
- busszal történő munkabajárás esetén a buszbérlet 86%-os térítésére,
- napi egyszeri ingyenes meleg étkeztetésre a Kft. saját konyháján keresztül munkaidőben
- évente 20.000 Ft-os munkaruhára jogosult.

A vezető a nem vezető munkavállalók számára az éves üzlet tervben meghatározottak szerint biztosítja a munkabajárást buszbérlet 86%-át, dolgozónként 20.000 Ft munkaruhát, napi egyszeri ingyenes meleg étkeztetést a konyhán keresztül, a szükséges szakmai képzést, továbbá szükség esetén a saját gépjármű hivatalos célra történő használatát kizárólag a Kft. tevékenységeinek intezésére.”

A Szabályzat 6. pontjának 1. és 2. számú táblázatai helyébe az alábbi 1. és 2. számú táblázatok lépnek.

„1.számú táblázat

Vezető tisztségviselők

Ss	Név	Munkakör szerződés szerinti megnevezése	Közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatás				Felmondási idő	Végkielégítés	Mt. 228. § alapján
			Bruttó személyi alaphér (Ft/hó)	Cafetéria Bruttó (Ft/év)	Egyéb időbér	Teljesít- mény bér			
1	Vékás József	Ügyvezető	2019.01.1-től 230.000 2020.01.01- től 270.000 2021.01.01- től 280.800	nincs	nincs	nincs	Mt. szerint	Mt. szerint	

## 2. számú táblázat

Önállóan cégjegyzésre vagy a bankszámla rendelkezésre jogosult munkavállaló									
Ss	Név	Munkakör megbízási szerződés szerinti megnevezése	Közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi juttatás				Felmondási idő alapja és időtartama /nap	Végkielégítés alapja mértéke (hónap)	Mt. 228. § alapján A felek erre vonatkozóan nem kötöttek külön megállapodást
			Bruttó személyi alapbér (Ft/hó)	Cafetéria Bruttó (Ft/év)	Egyéb időbér	Teljesítmény bér			
1	Vékás József	Ügyvezető	2019.01.1 től 230.000 2020.01.0 1-től 270.000 2021.01.0 1-től 280.800	nincs	nincs	nincs	Mt. szerint	Mt. szerint	

E módosítás 2022. január 01. naptól lép hatályba, rendelkezéseit e naptól kell alkalmazni.

A szabályzat módosítását és az egységes szerkezetbe foglalt szabályzatot Szentbalázs Önkormányzat Képviselő-testülete az 57/2021. (XI.10.) sz. határozatával hagyta jóvá.

Szentbalázs, 2021. november 10.



dr. Tornyos Gábor  
polgármester