

K i v o n a t

a Karcag Városi Önkormányzat Képviselő-testületének 2012. május 31-én megtartott ülésének jegyzőkönyvéből

131/2012. (V.31.) „kt.” sz. h a t á r o z a t

3/2012. (V.31.) „tgy.” sz. h a t á r o z a t

a Karcagi „Erőforrás” Kft. javadalmazási szabályzatáról

Karcag Városi Önkormányzat Képviselő-testülete, mint a Karcagi „Erőforrás” Kft. egyszemélyes tulajdonosa, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdésében biztosított jogkörében eljárva az alábbiak szerint dönt:

1. Karcag Város Önkormányzata a Karcagi „Erőforrás” Kft. tisztségviselőinek, felügyelő bizottsági tagjainak, vezető állású munkavállalóinak, és a meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállalóinak javadalmazási, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatásairól a jelen határozat mellékletében foglalt szabályzatot (továbbiakban: javadalmazási szabályzat) alkotja.
2. A Képviselő-testület felkéri Andrási Zoltán ügyvezető igazgatót a javadalmazási szabályzat megalkotásából adódó feladatok végrehajtására.

Felelős: Andrási Zoltán ügyvezető igazgató

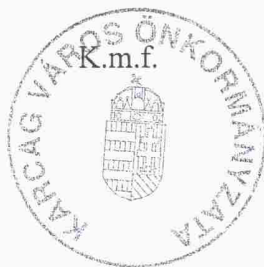
Dr. Varga László a Kft. ügyvédje

Határidő: 2012. május 31.

E r r ő l értesülnek:

1. Karcag Városi Önkormányzat Képviselő-testület Tagjai, lakhelyeiken
2. Karcagi „Erőforrás” Kft. Andrási Zoltán ügyvezető igazgató és általa Dr. Varga László ügyvéd Karcag, Kossuth tér 14.sz.
3. Karcag Városi Önkormányzat Polgármesteri Hivatala:
 - Jogi referense,
 - Pénzügyi és Költségvetési Iroda vezetője
 - Gazdálkodási és kistérségi iroda vezetője, helyben

Dobos László s. k.
polgármester



Rózsa Sándor s. k.
jegyző

A kivonat hiteles:

K a r c a g, 2012. június 13.

(: Kompanekné Sánta Mária :)



Melléklet a 131/2012. (V.31.) „kt.” sz. határozathoz
Melléklet a 3/2012. (V.31.) „tgy.” sz. határozathoz

Karcagi „Erőforrás” Kft.
5300 Karcag, Kossuth tér 14.

SZABÁLYZAT
a tisztségviselők, a felügyelő bizottsági tagok,
a vezető állású munkavállalók,
és a meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállalók
javadalmazási,
valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatásairól

2012.

Tartalomjegyzék

I. Szabályzat hatálya.....	2.
II. Fogalmak	2.
a) Munkáltató szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör ...	2.
b) Vezető állású munkavállaló	2.
c) Vezető tisztségviselő	2.
d) Teljesítménykövetelmény	2.
e) Egy helyről történő javadalmazási korlát.....	2.
III. Javadalmazás.....	3.
a) Személyi alaphér	3.
b) Havi díjazás	3.
c) Teljesítménybér, egyéb juttatás, javadalmazás	3.
IV. Jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások.....	4.
a) Megbízás megszűnése esetére járó juttatás	4.
b) Végkielégítés	4.

Karcag Város Önkormányzata (a továbbiakban: Alapító) az általa alapított, kizárólagos tulajdonú gazdasági társasága vonatkozásában, Alapító hatáskörében a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvényben meghatározottakra figyelemmel a tisztségviselők, a felügyelő bizottsági tagok, a vezető állású munkavállalók, és a cégjegyzésre vagy bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalók javadalmazási, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatásairól az alábbi szabályzatot alkotja.

I. Szabályzat hatálya

Jelen Szabályzat a Karcagi „Erőforrás” Vagyonhasznosító és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira, vezető állású munkavállalóira, cégjegyzésre vagy bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalóira terjed ki.

II. Fogalmak

- a) Vezető állású munkavállaló:
A munkáltató vezetője
Ez a következő:
 - Ügyvezető
- b) Vezető tisztségviselő:
a kft. ügyvezetését munkajogi jogviszonyban ellátó ügyvezető.
- c) Teljesítménykövetelmény vonatkozhat:
 - az üzleti terv fő számainak teljesítésére,
 - olyan egyéb feltételre, amelynek teljesítése - a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmenően - objektíven meghatározható teljesítmény
- d) Egy helyről történő javadalmazási korlát:
Egy természetes személy csak egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízás, valamint felügyelő bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

III. Javadalmazás

- a) Személyi alapbér:
A munkaviszonyban álló munkavállalók havi személyi alapbére, valamint vezető tisztségviselőinek havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

b) Havi díjazás:

A felügyelő bizottság elnökének havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A felügyelő bizottság tagjainak havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

Az ügyvezető és a felügyelő bizottság havi díjazásának meghatározása az alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik.

c) Teljesítménybér, egyéb juttatás, javadalmazás:

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, a vezető állású munkavállaló és cégszerű vagy bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalók számára teljesítménykövetelmény, ahhoz kapcsolódóan teljesítménybér vagy más juttatás határozható meg.

Munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállalók közül az ügyvezető esetében a teljesítménykövetelményt és ahhoz kapcsolódóan teljesítménybért vagy más juttatást (prémiumfeladat) az alapító határozza meg a felügyelő bizottság javaslata alapján. A teljesítménykövetelmény (prémiumfeladat) a társaság gazdálkodásában év közben bekövetkezett lényeges változásra hivatkozva legfeljebb egy alkalommal módosítható.

A vezető állású munkavállalók közül az ügyvezető és a cégjegyzésre vagy bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalók esetében a teljesítménykövetelményt és ahhoz kapcsolódóan teljesítménybért vagy más juttatást a munkáltatói jogok gyakorlója, azaz az ügyvezető határozza meg az adott év április 30-ig. Ezzel kapcsolatosan a felügyelő bizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

A teljesítménykövetelményhez kapcsolódóan megállapított teljesítménybér vagy más juttatás (prémium) akkor illeti meg a vezető tisztségviselőt, a vezető állású munkavállalót, cégjegyzésre vagy bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalót, ha a teljesítménykövetelményt (prémiumfeladat) teljesült. A teljesítménykövetelmény (prémiumfeladat) részleges teljesítése esetén arányos része tarthat igényt. Nem illeti meg teljesítménybér vagy más juttatás (prémium) arra az évre vonatkozóan, amely évben munkaviszonyát a munkáltató rendkívüli felmondással jogerősen megszünteti vagy a korlátot felelősségű társaság gazdálkodását negatívan befolyásoló intézkedést hoz.

A vezető tisztségviselő jogosult a tömegközlekedés legjobb feltételeit igénybe venni és a rendelkezésre álló szállodai ellátást igényelni, dokumentált hivatalos útjai során.

A vezető tisztségviselő havi maximum: 1.500 km személygépkocsi üzemanyag-felhasználás elszámolására, valamint az ahhoz kapcsolódó általános személygépkocsi normaköltségre. Kifizetésre a kiküldetési rendkívényen feltüntetett maximum 1.500 km - távolság szerinti üzemanyag-fogyasztási alapszabvány - általános és az adóhatóság által közzétett üzemanyagár alapján kerül sor.

A vezető tisztségviselő túlmunka-díjazásra nem jogosult.

A felügyelő bizottság elnöke és tagjai havi díjazásukon kívül más javadalmazásban nem részesülhetnek.

IV. Jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

a) Megbízás megszűnése esetére járó juttatás:

A vezető tisztségviselőnek, a felügyelő bizottság elnökének vagy tagjának a jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

b) Végkielégítés:

A főfoglalkozású vezető állású munkavállalót és a munkáltató szempontjából meghatározó jelentőségű főfoglalkozású munkakört betöltő munkavállalót végkielégítés illeti meg legalább 1 éves munkaviszony esetében, ha munkaviszonya az alábbiak miatt szűnik meg:

- Munkáltató rendes felmondása,
- Munkáltató jogutód nélküli megszűnése.

A végkielégítés mértéke a fentiekben érintett munkavállalónak a felmondás időpontját megelőző hónap utolsó napjától visszaszámított 1 év bruttó keresetének munkaviszonyban eltöltött évekhez tartozó százaléka.

Amennyiben az érintett munkavállaló a fentiekben meghatározott 1 éven belül 30 napnál hosszabb ideig volt keresőképtelen, az évi bruttó keresetének megállapításakor a táppénz összegét ki kell venni és ezen napokra a fennmaradó összeg 365 napra eső átlagát kell figyelembe venni.

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya az öregségi, a karkedvezményes öregségi nyugdíjkorhatár megszerzését megelőző 5 éven belül szűnik meg, akkor a meghatározott végkielégítés mérték 3 havi átlagkereset összegével emelkedik. Eltöltött évnek kell tekinteni a társaságnál, a jogelőd társaságnál valamint ezen munkaviszonyát közvetlenül megelőző más vagyónhasznosító, szolgáltató társaságnál eltöltött munkaviszonyát.

Eltöltött év	% érték	Eltöltött év	% érték	Eltöltött év	% érték
1-3	20	11	40	19	60
4	22	12	42	20	62
5	25	13	45	21	65
6	27	14	47	22	67
7	30	15	50	23	70
8	32	16	52	24	72
9	35	17	55	25 és több	75
10	37	18	57		

K i v o n a t

A Karcagi „Erőforrás” Kft. Felügyelő Bizottságának 2012. május 23-án megtartott ülésének jegyzőkönyvéből.

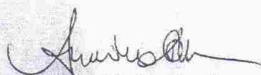
4/2012. (V.23.) sz. h a t á r o z a t

1. A 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdés értelmében elkészült a gazdasági társaság javadalmazási szabályzata. A szabályzatot elfogadjuk és elfogadásra javasoljuk a Taggyűlés felé.

Felelős: Andrási Zoltán ügyvezető
Kovácsné Kerekes Katalin FEB elnök

Erről értesülnek:

1. FEB elnöke, tagjaik lakhelyükön.


(: Andrasi Zoltán :)
Ügyvezető


(: Kovácsné Kerekes Katalin :)
FEB elnök