

TERVEZET

A Hajdúnánási Holding Zrt. és tagvállalatai javadalmazási szabályzata

I. A szabályzat célja és hatálya

1. Jelen szabályzat célja, hogy biztosítsa a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése hatálya alá tartozó, Hajdúnánás Város Önkormányzata a Hajdúnánási Holding Zrt. és tagvállalatai (a továbbiakban: Holding) vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalói javadalmazásának jogszerűségét, valamint jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveit, annak rendszerét.
2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:
 - a) a Hajdúnánási Holding Zrt. és tagvállalatai (a továbbiakban: Holding) vezető tisztségviselőire: vezérigazgató, tagvállalat vezetők (a továbbiakban: Igazgató)
 - b) a Holding felügyelőbizottságok tagjaira és elnökeire (a továbbiakban: tisztségviselők),
 - c) a Holding vezető állású munkavállalóira (a továbbiakban: vezető állású munkavállalók)
3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az Igazgató, a tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók
 - a) javadalmazásának elveire
 - b) a vezetők munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra,
 - c) a vezető prémiumfizetési feltételeire,
 - d) a vezető költségtérítésének szabályozására,
 - e) a versenytildalmi megállapodásokra.

II. Általános szabályok

1. A Holdingnál a munkáltatói jogokat
 - a) a Vezérigazgató esetében (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a javadalmazás – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is – megállapítása, kártérítési eljárás indítása kivételével) az Alapító hatáskörében Hajdúnánás város polgármestere gyakorolja.
 - b) a tagvállalat vezetők esetében (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a javadalmazás – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is – megállapítása, kártérítési eljárás indítása stb.) az Alapító hatáskörében a Hajdúnánási Holding Zrt. vezérigazgatója gyakorolja.
 - c) A jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a javadalmazás – ideértve a végkielégítést, a prémiumot és egyéb díjazást, illetve juttatást is – megállapítása, kártérítési eljárás indítása) a – felügyelő bizottság javaslatának figyelembe vételével – az Igazgató gyakorolja.
2. A munkaviszonyban álló vezérigazgató havi személyi alapbére, nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók mindenkor kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.
3. A munkaviszonyban álló tagvállalat vezető havi személyi alapbére, nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók mindenkor kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

4. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő(k) havi személyi alapbére, illetve e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók mindenkor kötelező legkisebb munkabér négyszeresét.
5. A felügyelő bizottságok elnökeinek e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegének 50%-át. E díjazáson kívül a felügyelőbizottság tagja – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.
6. A könyvvizsgáló részére éves díjtétel kerül meghatározásra, havi bontásban.
7. A felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.
8. Az Igazgató legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság, a felügyelőbizottságok elnöke és tagjai legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás után részesülhetnek javadalmazásban.
9. A munkaszerződés alapján az Igazgató részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások
 - a) a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a mindenkor hatályos Mt. rendelkezései szerinti mértékű juttatás illeti meg;
 - b) a határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illelhetik meg a járandóságok.
10. Az Igazgatóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

III. Az Igazgatóra, vezető állású munkavállalókra és a tisztségviselőkre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1. Az Igazgató személyi alapbére az egyes társaság saját vagyona (saját tőke, összes eszköz), az értékesítés nettó árbevétele, a foglalkoztatottak létszáma, jövedelemtermelő képessége, nemzetgazdasági súlya és a város életében betöltött jelentősége alapján évente legfeljebb a társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztés mértékének megfelelő százalékos mértékkel emelhető.
2. Az Igazgató esetében a Holding adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémiumjavadalmazási formát kell érvényesíteni.
3. A prémiumfeladatok és feltételek meghatározására a tárgyévi Üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve indokolt esetben ezt követően, legkésőbb a tárgyév június 30-ig kerülhet sor, a felügyelőbizottság véleményének kikérését követően, a polgármester döntése alapján. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét, a prémiumelőleg kifizetésének feltételeit, és a prémiumelőleg, illetőleg a prémium fizetésének feltételül szabott feltételek mikénti teljesülése értékelésének időpontját, a prémiumelőleg összegéről és a kifizetésről dönteni jogosult szervet vagy személyt, a prémium csökkentésének és kifizetése kizárásának szempontrendszerét. A prémium meghatározásáról szóló döntésben jelen pont szabályain túlmutató – de azoknak nem ellentmondó – további részletszabályok is rögzítésre kerülhetnek.
4. A prémium éves mértéke nem haladhatja meg az Igazgató éves személyi alapbérének 80 százalékát.

5. A prémiumfeladatok kiértékelése és az elszámolás az Üzleti évet lezáró éves beszámoló elfogadásakor, illetve kivételesen indokolt esetben ezt követően, 30 napon belül történik.
6. A prémiumfeladatok értékelésénél részteljesítést (az Igazgató munkaviszonyának év közben történő megszűnése kivételével) nem lehet figyelembe venni.
7. Nem fizethető prémium az egyes Igazgató részére az alábbi esetekben:
 - a) az általa irányított gazdasági társaság tárgyévre jóváhagyott átlagkereset-fejlesztési mérték túllépése, valamint az állammal vagy Hajdúnánás Városi Önkormányzattal szemben fennálló lejárt fizetési kötelezettségek nem teljesítése esetén,
 - b) ha az Igazgató munkaviszonya a munkáltató rendkívüli felmondásával szűnik meg,
 - c) ha az általa irányított gazdasági társaságnak a tárgyév végén lejárt köztartozása van,
 - d) ha az Igazgató nem készíti el a prémiumfeladatok önértékelését,
 - e) nem fizethető továbbá prémium – a III. fejezet. 8. pontjában rögzítettek kivételével – ha az érintett társaság mérleg szerinti eredménye negatív.
8. A Társaság veszteséges gazdasági tevékenysége esetén is fizethető prémium, ha a Társaság Alapítói jogkörében eljáró Hajdúnánás Városi Önkormányzat Pénzügyi és Ügyrendi Bizottsága – tekintettel arra, hogy a veszteséges gazdálkodás külső okokra is visszavezethető, valamint arra, hogy a Társaság jelentős súlyú, fontos, a város érdekében ellátandó tevékenységet végez – a Társaságot határozatával speciális helyzetben lévőnek minősíti. Ez esetben a prémiumfizetésre a Társaság nyereséges gazdálkodása esetén irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
9. A prémium összegét az alábbi esetekben és mértékben csökkenteni kell:
 - a) Alapító felé fennálló adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a prémium összegét 20 százalékponttal csökkenteni kell.
 - b) A prémiumkitűzésben meghatározott, a Társaság pénzügyi-gazdasági helyzetét jellemző jelentős mutató (p1. eladósodottsági mutató, tőkemegtérülési mutató stb.), illetve annak optimális értéke nem teljesül, akkor a kifizethető éves prémium összegét 10 %-kal csökkenteni kell.
10. Az Igazgató munkaviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el és fizethető ki. Amennyiben a jogviszony megszűnésére a tárgyévi prémiumfeladatok kitűzése előtt kerül sor, úgy az Igazgató részére – munkájának értékelése alapján – a tárgyévet megelőző évben kitűzött prémium mértékével megegyező időarányos külön juttatás fizethető ki.
11. Amennyiben az Igazgató által irányított gazdasági társaság tevékenysége veszteséges, úgy prémium nem fizethető. Ha a társaság a beszámolás évére vonatkozó és elfogadott üzleti terv mérleg szerinti eredményénél jobb eredményt ért el, akkor az Igazgató fölött az egyéb munkáltatói jogokat gyakorló személy jutalomban részesítheti, feltéve, hogy az Igazgató nem részesülhet prémiumban. Egyebekben a prémiumkitűzés szabályait a fentiekben leírtak szerint kell megállapítani úgy, hogy a kitűzött prémium (azaz az éves alaphér legfeljebb 80 %-a) megoszlik az üzleti tervhez kötött és a szakmai prémiumfeladatok teljesítésére.
12. Az Igazgató munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult:
 - a) a munkáltató által meghatározott mértékben személygépkocsit használni a hatályos adó jogszabályoknak megfelelően, vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni vezető tisztségviselői jogviszonyával összefüggő célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.
 - b) Munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára a munkáltató által meghatározott mértékben.
 - c) A nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (így különösen: étkezési hozzájárulásra, üdülési kedvezményre, lakásépítési-, vásárlási támogatásra, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatására). A Hajdúnánási Holding Zrt. béren kívüli juttatásokra vonatkozó szabályait a cafeteria szabályzat rögzíti.
 - d) A juttatások irányadó mértékét a munkáltatói jogokat gyakorló személy állapítja meg.

13. A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy az
- igazodjon a felelősség mértékéhez,
 - ne okozzon indokolatlanul nagy anyagi megterhelést a Társaság számára,
 - arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint
 - megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.
14. A tisztségviselők díjazására irányadó mértékeket (tiszteletdíj) az Igazgató külön határozatban állapítja meg.
15. A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok díjazása – tekintettel arra, hogy ilyen esetekben a végelszámoló veszi át a testületek feladatainak döntő többségét – a felére csökken. A felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a vezető tisztségviselőknek, továbbá a felügyelő bizottság tagjainak – jogosultságuknak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.
16. A vezető állású munkavállalók javadalmazása
- A társaság szervezeti felépítésének és munkarendjének kialakítása – így annak meghatározása is, hogy mely munkavállaló(k) minősül(nek) az Mt. 208.§-a szerinti vezető állású vagy vezetőnek minősülő munkavállalónak – a vezérigazgató hatáskörébe tartozik. A jelen szabályzat hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalók tekintetében a munkáltatói jogokat az Igazgató gyakorolja.
 - A vezérigazgató köteles a vezetőnek minősülő munkavállalók esetében a jelen szabályzat a vezető tisztségviselőre vonatkozó előírásait megfelelően alkalmazni.

IV. Záró rendelkezések

Jelen szabályzatot a Holding felügyelő bizottsága határozatával elfogadta.

A Szabályzat 2017. január 27-én lép hatályba.