



BUDAPEST XXI. KERÜLET CSEPEL ÖNKORMÁNYZATA

ALPOLGÁRMESTER

JAVASLAT

**a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. javadalmazási szabályzatának
elfogadására**

Készítette: **Werner Péter**
vezérigazgató
Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt.

Előterjesztő: **Borbély Lénárd**
alpolgármester

Az előterjesztés egyeztetve:

Halmos Istvánné ágazatvezetővel

Az előterjesztő megtárgyalásra javasolja:
Pénzügyi, Ellenőrzési és Ügyrendi Bizottságnak

Törvényességi szempontból ellenőrizte:


dr. Szeles Gábor
jegyző

Budapest XXI. Kerület Csepel Önkormányzata Képviselő-testülete
20... <u>13</u> ...évi ... <u>123</u> ...sz. előterjesztés
Testületi ülés dátuma: <u>2013. 04. 25.</u>

Az előterjesztés leadva:

2013. április 17.

Testületi ülés időpontja:

2013. április 25.

Tisztelt Képviselő-testület!

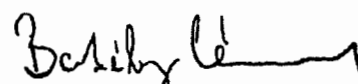
A Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt.-nek (a továbbiakban: Társaság) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésének rendelkezései szerint megalkotott és a 142/2011.(II.25.)Kt számú képviselő-testületi határozattal jóváhagyott javadalmazási szabályzatát a vonatkozó jogszabályi előírások változása miatt indokolt módosítani.

A Társaság jelenleg hatályos javadalmazási szabályzata mind a vezérigazgatót, mind a Társaság vezető állású munkavállalóit a „munkaviszonya megszűnése esetére a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékű végkielégítés, továbbá – munkáltatói rendes felmondás esetén 3 hónap – felmondási idő illeti meg”. Az idézett mondatrészben szereplő jogszabályi hivatkozás tartalma megváltozott, ezért a Társaság javadalmazási szabályzatából törlésre került.

A szabályzatban további pontosítást jelent, hogy a vezérigazgató munkaviszonyának időtartamára történő utalás kikerült a II. pontból (korábban határozatlan idejűként szerepelt, noha határozott idejű munkaviszonnyal rendelkezik), valamint a III.1. pontban a 142/2011.(II.25.) Kt. számú határozatra való utalást javítani szükséges 141/2011.(II.25.) Kt. számú határozatra.

A fentiekre hivatkozva kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy érdemben tárgyalja meg és fogadja el a Társaság Javadalmazási Szabályzatát.

Budapest, 2013. április 24.


Borbély Lénárd
alpolgármester

Mellékletek: 1. sz. melléklet – egyeztető lap
2. sz. melléklet – a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. jóváhagyandó javadalmazási szabályzatának tervezete
3. sz. melléklet – a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. jelenleg hatályos javadalmazási szabályzata

HATÁROZATI JAVASLAT

Budapest XXI. Kerület Csepel Önkormányzat Képviselő-testülete, mint a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. egyszemélyi alapító részvényese úgy dönt, hogy a jelen előterjesztés 2. számú mellékletében foglalt tartalommal elfogadja a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. javadalmazási szabályzatát.

Budapest XXI. Kerület Csepel Önkormányzat Képviselő-testülete felkéri a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. vezérigazgatóját, hogy a javadalmazási szabályzat hatályba léptetéséről, továbbá a Cégbíróságnál a cégiratok között történő elhelyezéséről gondoskodjék.

Határidő: elfogadásra: azonnal
végrehajtásra: 2013. május 24.

Felelős: végrehajtásért: Németh Szilárd polgármester
Werner Péter vezérigazgató, Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt.

A határozati javaslat elfogadásához a képviselők egyszerű többségű támogató szavazata szükséges.

1. számú melléklet

Az előterjesztés tárgya: javaslat a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. javadalmazási szabályzatának elfogadására.

Az előterjesztés egyeztetve: Halmos Istvánné ágazatvezetővel.

Budapest, 2013. április 16.

Halmos Istvánné
ágazatvezető

2. számú melléklet

A Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. jóváhagyandó javadalmazási szabályzatának tervezete

P R E A M B U L U M

A Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt.-vel mint köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a vezető tisztségviselő esetében a társaság legfőbb szerve, az Mt. 208. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében pedig a vezérigazgató határozhatja meg.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésének rendelkezései szerint a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. alapítója a jelen javadalmazási szabályzatot (továbbiakban: Szabályzat) alkotja a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a további vezető állású munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.

I. A SZABÁLYZAT HATÁLYA

I.1. Személyi hatály

A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. (a továbbiakban: Társaság)

- vezérigazgatójára,
- divízióvezetőire,
- belső ellenőrére (együttesen vezető állású munkavállalóira), továbbá
- felügyelőbizottsági tagjaira és
- a VII. pont vonatkozásában a vezérigazgató által esetileg kijelölt munkavállalókra.

I.2. Időbeli hatály

- a Szabályzat 2013. május 1. napján lép hatályba,
- a Szabályzat hatályba lépését követően a vezető állású munkavállalók munkaszerződését e Szabályzat rendelkezéseinek figyelembevételével kell megkötöni.

II. A VEZÉRIGAZGATÓ DÍJAZÁSA

A vezérigazgató javadalmazását a Társaság éves beszámolójának elfogadásával egyidejűleg, a tárgyév január hónap első napjára visszamenő hatállyal – a Társaság teherviselő képességére tekintettel – a Felügyelő Bizottság véleményének kikérése után az Alapító állapítja meg, ide értve különösen a vezérigazgató részére tűzött prémiumfeladatokat és azok értékelését.

A vezérigazgató személyi alapbéréről, valamint bérén kívüli juttatásai tekintetében az Alapító csak a vezérigazgató megválasztásakor, valamint a személyi alapbére, illetőleg a bérén kívüli juttatásai mértékének megváltoztatása esetén hoz határozatot.

A vezérigazgató részére prémiumfeladatként 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.

A vezérigazgató prémiumának éves mértéke legfeljebb a vezérigazgató éves bruttó személyi alapbérének 100 %-a lehet.

A vezérigazgatót rendkívüli, illetőleg munkaidőn kívüli munkavégzésért külön díjazás nem illeti meg.

III. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK

III.1. A Társaságnál vezető állású munkavállalónak minősülnek:

Az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján:
a vezérigazgató.

Az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján (141/2011.(II.25.) Kt. sz. határozatban megállapítva):

- a divízióvezetők,
- a belső ellenőr.

A vezető állású munkavállalót minden olyan juttatás megilleti, amelyeket a munkavállalók részére biztosít a Társaság.

A divízióvezetők a IV. pont rendelkezései szerint prémiumra jogosultak.

III.2. A divízióvezetők díjazása

A divízióvezető – vezérigazgató által a részére megállapítható – éves bruttó jövedelme legfeljebb az Alapító által a vezérigazgató részére megállapítható éves bruttó jövedelmének a 95%-a lehet.

A divízióvezetővel a havi bruttó személyi alapbéréről a munkáltatói jogokat gyakorló vezérigazgató a munkaszerződésben állapodik meg.

A divízióvezetőt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért külön díjazás nem illeti meg.

A divízióvezetőt munkáltatói rendes felmondás esetén 3 hónap – felmondási idő illeti meg.

III. 3. A belső ellenőr díjazása

A belső ellenőrrel, havi bruttó személyi alapbéréről a munkáltatói jogokat gyakorló vezérigazgató a munkaszerződésben állapodik meg.

A belső ellenőrt munkáltatói rendes felmondás esetén 3 hónap – felmondási idő illeti meg.

IV. A DIVÍZIÓVEZETŐK PRÉMIUMA

IV.1. Prémiumfeladatok meghatározásának fő szempontjai

A divízióvezetők számára a prémiumfeladatokat a vezérigazgató határozza meg.

A divízióvezetők számára a tárgyévre vonatkozó legalább kettő prémiumfeladatot kell szabni, és meg kell határozni azt is, hogy az adott feladat teljesítése esetén az éves prémium mekkora része illeti meg a munkavállalót.

A prémiumfeladatok meghatározásánál az alábbi szempontokat kell érvényesíteni:

A prémiumfeladat teljesítése objektíven mérhető, megítélhető legyen.

A prémiumfeladat teljesítése túlnyomóan a divízióvezetők munkavégzésétől, illetve általa befolyásolható körülményektől függjön.

Korábban prémiumfeladatként kitűzött, de nem teljesült feladatot nem lehet ismét prémiumfeladatul szabni, kivéve a Társaság rendes gazdálkodása során rendszeresen – évről évre – felmerülő feladatot.

IV.2. A prémium mértéke és kifizetésének feltételei

A divízióvezetőket a vezérigazgató által meghatározott prémiumfeladatok és a jelen szabályzatba foglalt egyéb prémiumfeltételek teljesülése esetén prémium illeti meg. A divízióvezető prémiuma éves mértéke a prémiumfeladatok maradéktalan teljesítése esetén az éves elszámolt személyi alapbére legfeljebb 80 %-ának megfelelő összeg lehet.

A prémium feladatok teljesítése esetén a prémiumot a teljesítés hónapját követő hónap járandóságával együtt kell számfejtteni és kifizetni a divízióvezetők számára.

IV.3. A prémium kifizetését kizáró okok

Nem fizethető prémium, ha a Társaság működésének, gazdálkodásának felügyeletét ellátó szervek súlyos hiányosságokat, mulasztást, jogellenes magatartást tárnak fel az érintett divízióvezető munkavégzésével vagy az általa irányított vagy vezetett szervezeti egységek tevékenységével összefüggésben;

nem fizethető prémium, ha a divízióvezető a munkaviszonyával összefüggésben olyan szabálysértési, büntető stb. eljárás alatt áll, ami összefüggésben van a munkavégzésével.

A kizáró okok bármelyikének bekövetkezése, vagy fennállása esetén prémium a prémiumfeladatok maradéktalan teljesítése esetén sem fizethető.

V. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK EGYÉB JÁRANDÓSÁGAI

V.1. A szolgálati személygépjármű

A vezérigazgató részére a munkáltatói jog gyakorlója 23/2012. (I.26.) Kt, valamint az 514/2012. (IX. 27.) Kt számú határozataival gépjárművet biztosított és használatát szabályozta.

A vezető állású munkavállaló részére – amennyiben indokolt – hivatali/üzemi feladatainak ellátása érdekében szolgálati személygépjármű biztosítható.

A gépjármű külföldi igénybevételehez a munkáltatói jogok gyakorlójának előzetes írásbeli engedélye szükséges.

A gépkocsiban keletkezett, máshonnan meg nem térülő kárt a vezető állású munkavállaló köteles megtéríteni – függetlenül attól, hogy kár a hivatali vagy magáncélú használat során keletkezett – amennyiben a kár a munkavállalónak felróható magatartásból vagy körülményekből ered. Kárnak minősül a nem megfelelő használat folytán bekövetkező, a rendeltetésszerű használat esetén szokásos mértékű elhasználódást meghaladó mértékű kopás is. A kárról jegyzőkönyvet kell készíteni minden olyan esetben, amikor a kárról hatósági jegyzőkönyv, vagy biztosító általi kárfelmérés nem készül.

A munkavállaló köteles minden, a gépkocsival kapcsolatos balesetet bejelenteni a Munkáltatónak. A gépjármű használatra vonatkozó rendelkezések megszegése, szabálytalan költségelszámolás, valamint a munkavállalónak felróható okból bekövetkező bármilyen gépkocsibaleset bekövetkezése esetén a Munkáltató a tudomásszerzésétől számított 3 hónapon belül jogosult a gépkocsi-használatot azonnali hatállyal megvonni.

V.2. Telefonhasználat

A vezető állású munkavállaló a Társaság rendelkezésére álló vezetékes és mobiltelefont a Társaság telefonhasználatra vonatkozó, mindenkor hatályos szabályzatának megfelelő módon és mértékben használhatja.

V.3. Nyelvpótlék

A vezető állású munkavállaló nyelvpótlékra nem jogosult.

VI. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG TAGJAINAK DÍJAZÁSA

VI.1. A Felügyelőbizottság elnökének díjazása

A Felügyelőbizottság elnöke tiszteletdíjra jogosult, melynek mértékét az Alapító határozza meg legfeljebb a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 6. § (2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékben. A tiszteletdíj a Felügyelőbizottság elnökének havonta jár.

A Felügyelőbizottság elnöke jogosult továbbá az e megbízatásának ellátásával összefüggésben felmerült, igazolt költségeinek megtérítésére.

A Felügyelőbizottság elnöke e megbízatása megszűnése esetére külön díjazásra nem jogosult.

VI.2. A Felügyelőbizottság tagjának díjazása

A Felügyelőbizottság tagja tiszteletdíjra jogosult, melynek mértékét az Alapító határozza meg legfeljebb a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 6. § (2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékben. A tiszteletdíj a Felügyelőbizottság tagjának havonta jár.

A Felügyelőbizottság tagja jogosult továbbá az e megbízatásának ellátásával összefüggésben felmerült, igazolt költségeinek megtérítésére.

A Felügyelőbizottság tagja e megbízatása megszűnése esetére külön díjazásra nem jogosult.

VII. NEM VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK PRÉMIUMA

A vezérigazgató saját hatáskörben és a Felügyelő Bizottság előzetes jóváhagyásával nem vezető állású munkavállalók részére is határozhat meg prémiumfeladatokat. Az ezen munkatársak részére történő prémiumfeladatok kiírására és prémiumösszegek kifizetésére a IV. pont rendelkezései az irányadók.

VIII. Jelen szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg a 2012. június 1. napján hatályba lépő korábbi szabályzat hatályát veszti.

3. számú melléklet

A Csepeli Városgazda Közhasznú Nonprofit Zrt. (korábbi nevén CSEVAK Zrt.) jelenleg hatályos javadalmazási szabályzata¹

P R E A M B U L U M

A CSEVAK Zrt.-vel mint köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a vezető tisztségviselő esetében a társaság legfőbb szerve, az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében pedig a vezérigazgató határozhat meg.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdésének rendelkezései szerint a CSEVAK Zrt. alapítója a jelen javadalmazási szabályzatot (továbbiakban: Szabályzat) alkotja a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a további vezető állású munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről.

I. A SZABÁLYZAT HATÁLYA

1.1. Személyi hatály

A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a CSEVAK Csepeli Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: Társaság)

- vezérigazgatójára,
- divízióvezetőire,
- belső ellenőrére (együttesen vezető állású munkavállalóira), továbbá
- felügyelőbizottsági tagjaira és
- a VII. pont vonatkozásában a vezérigazgató által esetileg kijelölt munkavállalókra.

1.2. Időbeli hatály

- a Szabályzat 2012. június 1. napján lép hatályba,
- a Szabályzat hatályba lépését követően a vezető állású munkavállalók munkaszerződését e Szabályzat rendelkezéseinek figyelembevételével kell megkötni.

¹ Kiadva a 35/2012. (VI.11.) számú vezérigazgatói utasítással, jóváhagyva a 281/2012. (V.24.) Kt. számú képviselő-testületi határozattal

II. A VEZÉRIGAZGATÓ DÍJAZÁSA

A vezérigazgató javadalmazását a Társaság éves beszámolójának elfogadásával egyidejűleg, a tárgyév január hónap első napjára visszamenő hatállyal – a Társaság teherviselő képességére tekintettel – a Felügyelő Bizottság véleményének kikérése után az Alapító állapítja meg, ide értve különösen a vezérigazgató részére tűzött prémiumfeladatokat és azok értékelését.

A vezérigazgató személyi alapbéréről, valamint béren kívüli juttatásai tekintetében az Alapító csak a vezérigazgató megválasztásakor, valamint a személyi alapbére, illetőleg a béren kívüli juttatásai mértékének megváltoztatása esetén hoz határozatot.

A vezérigazgató részére prémiumfeladatként 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.

A vezérigazgató prémiumának éves mértéke legfeljebb a vezérigazgató éves bruttó személyi alapbérének 100 %-a lehet.

A vezérigazgatót rendkívüli, illetőleg munkaidőn kívüli munkavégzésért (Mt. 147- 149. §) külön díjazás nem illeti meg.

Határozatlan idejű munkaviszonyban alkalmazott vezérigazgatót munkaviszonya megszűnése esetére a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékű végkielégítés, továbbá – munkáltatói rendes felmondás esetén 3 hónap – felmondási idő illeti meg.

III. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK

III.1. A Társaságnál vezető állású munkavállalónak minősülnek:

Az Mt. 188. § (1) bekezdése alapján:

- a vezérigazgató.

Az Mt. 188/A. § (1) bekezdése alapján (142/2011.(II.25.) Kt. sz. határozatban megállapítva):

- a divízióvezetők,
- a belső ellenőr.

A vezető állású munkavállalót minden olyan juttatás megilleti, amelyeket a munkavállalók részére biztosít a Társaság.

A divízióvezetők a IV. pont rendelkezései szerint prémiumra jogosultak.

III.2. A divízióvezetők díjazása

- A divízióvezető – vezérigazgató által a részére megállapítható – éves bruttó jövedelme legfeljebb az Alapító által a vezérigazgató részére megállapítható éves bruttó jövedelmének a 95%-a lehet.
- A divízióvezetővel a havi bruttó személyi alapbéréről a munkáltatói jogokat gyakorló vezérigazgató a munkaszerződésben állapodik meg.
- A divízióvezető prémiumra a IV. címben meghatározott feltételekkel jogosult azzal, hogy a prémiumfeladatok maradéktalan teljesítése esetén a prémium éves mértéke az éves elszámolt személyi alapbére legfeljebb 80 %-ának megfelelő összeg lehet.
- A divízióvezetőt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért (Mt. 147-149. §) külön díjazás nem illeti meg.
- A divízióvezetőt munkaviszonya megszűnése esetére a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékű végkielégítés, továbbá – munkáltatói rendes felmondás esetén 3 hónap – felmondási idő illeti meg.

III. 3. A belső ellenőr díjazása

- A belső ellenőrrel, havi bruttó személyi alapbéréről a munkáltatói jogokat gyakorló vezérigazgató a munkaszerződésben állapodik meg.
- A belső ellenőrt munkaviszonya megszűnése esetére a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékű végkielégítés, továbbá – munkáltatói rendes felmondás esetén 3 hónap – felmondási idő illeti meg.

IV. A DIVÍZIÓVEZETŐK PRÉMIUMA

IV.1. Prémiumfeladatok meghatározásának fő szempontjai

A divízióvezetők számára a prémiumfeladatokat a vezérigazgató határozza meg.

A divízióvezetők számára a tárgyévre vonatkozó legalább kettő prémiumfeladatot kell szabni, és meg kell határozni azt is, hogy az adott feladat teljesítése esetén az éves prémium mekkora része illeti meg a munkavállalót.

A prémiumfeladatok meghatározásánál az alábbi szempontokat kell érvényesíteni:

- A prémiumfeladat teljesítése objektíven mérhető, megítélhető legyen.
- A prémiumfeladat teljesítése túlnyomóan a divízióvezetők munkavégzésétől, illetve általa befolyásolható körülményektől függjön.
- Korábban prémiumfeladatként kitűzött, de nem teljesült feladatot nem lehet ismét prémiumfeladatul szabni, kivéve a Társaság rendes gazdálkodása során rendszeresen – évről évre – felmerülő feladatot.

IV.2. A prémium mértéke és kifizetésének feltételei

- A divízióvezetőket a vezérigazgató által meghatározott prémiumfeladatok és a jelen szabályzatba foglalt egyéb prémiumfeltételek teljesülése esetén prémium illeti meg.
- A prémium feladatok teljesítése esetén a prémiumot a teljesítés hónapját követő hónap járandóságaival együtt kell számfejteni és kifizetni a divízióvezetők számára.

IV.3. A prémium kifizetését kizáró okok

- Nem fizethető prémium, ha a Társaság működésének, gazdálkodásának felügyeletét ellátó szervek súlyos hiányosságokat, mulasztást, jogellenes magatartást tárnak fel az érintett divízióvezető munkavégzésével vagy az általa irányított vagy vezetett szervezeti egységek tevékenységével összefüggésben;
- nem fizethető prémium, ha a divízióvezető a munkaviszonyával összefüggésben olyan szabálysértési, büntető stb. eljárás alatt áll, ami összefüggésben van a munkavégzésével.

A kizáró okok bármelyikének bekövetkezése, vagy fennállása esetén prémium a prémiumfeladatok maradéktalan teljesítése esetén sem fizethető.

V. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK EGYÉB JÁRANDÓSÁGAI

V.1. A szolgálati személygépjármű

- A vezető állású munkavállaló részére – amennyiben indokolt – hivatali/üzemi feladatainak ellátása érdekében szolgálati személygépjármű biztosítható.
- A gépjármű külföldi igénybevételéhez a munkáltatói jogok gyakorlójának előzetes írásbeli engedélye szükséges.
- A gépkocsiban keletkezett, máshonnan meg nem térülő kárt a vezető állású munkavállaló köteles megtéríteni – függetlenül attól, hogy kár a hivatali vagy magáncélú használat során keletkezett – amennyiben a kár a munkavállalónak felróható magatartásból vagy körülményekből ered. Kárnak minősül a nem megfelelő használat folytán bekövetkező, a rendeltetésszerű használat esetén szokásos mértékű elhasználódást meghaladó mértékű kopás is. A kárról jegyzőkönyvet kell készíteni minden olyan esetben, amikor a kárról hatósági jegyzőkönyv, vagy biztosító általi kárfelmérés nem készül.
- A munkavállaló köteles minden, a gépkocsival kapcsolatos balesetet bejelenteni a Munkáltatónak. A gépjármű használatra vonatkozó rendelkezések megszegése, szabálytalan költségelszámolás, valamint a munkavállalónak felróható okból bekövetkező bármilyen gépkocsibaleset bekövetkezése esetén a Munkáltató a tudomásszerzésétől számított 3 hónapon belül jogosult a gépkocsi-használatot azonnali hatállyal megvonni.

V.2. Telefonhasználat

A vezető állású munkavállaló a Társaság rendelkezésére álló vezetékes és mobiltelefont a Társaság telefonhasználatra vonatkozó, mindenkor hatályos szabályzatának megfelelő módon és mértékben használhatja.

V.3. Nyelvpótlék

A vezető állású munkavállaló nyelvpótlékre nem jogosult.

VI. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG TAGJAINAK DÍJAZÁSA

VI.1. A Felügyelőbizottság elnökének díjazása

A Felügyelőbizottság elnöke tiszteletdíjra jogosult, melynek mértékét az Alapító határozza meg legfeljebb a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 6. § (2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékben. A tiszteletdíj a Felügyelőbizottság elnökének havonta jár.

A Felügyelőbizottság elnöke jogosult továbbá az e megbízatásának ellátásával összefüggésben felmerült, igazolt költségeinek megtérítésére.

A Felügyelőbizottság elnöke e megbízatása megszűnése esetére külön díjazásra nem jogosult.

VI.2. A Felügyelőbizottság tagjának díjazása

A Felügyelőbizottság tagja tiszteletdíjra jogosult, melynek mértékét az Alapító határozza meg legfeljebb a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 6. § (2) bekezdésének rendelkezései szerint meghatározott mértékben. A tiszteletdíj a Felügyelőbizottság tagjának havonta jár.

A Felügyelőbizottság tagja jogosult továbbá az e megbízatásának ellátásával összefüggésben felmerült, igazolt költségeinek megtérítésére.

A Felügyelőbizottság tagja e megbízatása megszűnése esetére külön díjazásra nem jogosult.

VII. NEM VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK PRÉMIUMA

A vezérigazgató saját hatáskörben és a Felügyelő Bizottság előzetes jóváhagyásával nem vezető állású munkavállalók részére is határozhat meg prémiumfeladatokat. Az ezen munkatársak részére történő prémiumfeladatok kiírására és prémiumösszegek kifizetésére a IV. pont rendelkezései az irányadók.