1. sz. melléklet

Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Cégjegyzékszáma: 01-10-043037

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Preambulum

A Fővárosi Önkormányzat, mint Alapító tulajdonában álló, egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok egyedüli tulajdonosi jogait gyakorló szervezet (a továbbiakban: Alapító) az egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok, vezető állású munkavállalóinak, a felügyelőbizottság tagjainak, és ahol igazgatóság működik, az igazgatóság tagjainak, mint vezető tisztségviselőknek a Vezetői Javadalmazási Szabályzatát egységes szempontok szerint kívánja megállapítani.
A **Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (továbbiakban: Társaság) Vezetői Javadalmazási Szabályzatát (a továbbiakban: szabályzat) a következők szerint állapítja meg:

I. A SZABÁLYZAT CÉLJA, SZEMÉLYI HATÁLYA

1. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében foglaltak a Budapest Főváros Önkormányzata egyszemélyes tulajdonában álló közlekedési ágazathoz tartozó Zrt.-k esetében is alkalmazandók, mely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság alapítója a Kt. és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni.

2. A szabályzat célja, hogy megállapítsa a Társaság igazgatóságának és felügyelőbizottságának tagjaira, valamint a vezérigazgatóira, vezérigazgató-helyetteseire és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 188/A. § hatálya alatti munkavállalókra vonatkozó javadalmazás módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

3. A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság - az Mt. 188. § (1) bekezdése és 188/A. § (1) bekezdése szerint - vezető állású munkavállalóira, (a továbbiakban együttesen: vezetők) vezető tisztségviselőire, felügyelőbizottsági tagjaira.

II. HATÁSKÖRI SZABÁLYOK

1. Az alapító okirat értelmében az Alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik:
   a) az igazgatóság, a felügyelőbizottság tagjainak megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   b) a Társaság vezérigazgatójának megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   c) a vezetői javadalmazási szabályzat jóváhagyása.

2. A vezérigazgató munkaviszonyban áll, a munkaszerződés közte és a Társaság, mint munkáltató között az irányadó társasági jogi szabályok figyelembe vételével jön létre.

3. Az Mt. 188. §-a szerinti vezető állású munkavállalónak felel meg az Alapító Okiratban rögzített vezérigazgató-helyettesi munkakör. A vezérigazgató-helyettesi munkakör esetében a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja, a Kt. 5. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja.

III. FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ELVEI

1. A felügyelőbizottság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

2. A felügyelőbizottság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

3. A díjazás mértékét az Alapító évente felülvizsgálja és a kerekítés szabályainak alkalmazásával a díjazást az éves inflációra is figyelemmel – a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti, amely megoldástól – indokolt esetben – az Alapító eltérhet.

4. A Kt. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított 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.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

6. 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. [Kt. 6. § (4) bek.]

IV. IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ELVEI

1. Az igazgatóság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

2. Az igazgatóság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

3. A díjazás mértékét az Alapító évente felülvizsgálja és a kerekítés szabályainak alkalmazásával a díjazást az éves inflációra is figyelemmel – a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti, amely megoldástól – indokolt esetben – az Alapító eltérhet.

4. A Kt. 6. § (1) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatóságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

6. 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. [Kt. 6. § (4) bek.]

V. VEZETŐK MUNKASZERZŐDÉS KÖTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS ELVEI

1. A vezetők munkájának ellentételezéséül alapvetően a személyi alapbér kell, hogy szolgáljon, amelynek mértékét – a beosztására, a beosztásával együtt járó felelősségre, valamint az alkalmazott bérrendszer belső arányaira figyelemmel – kell meghatározni.

2. A vezetők a munkakörük ellátásához általuk személyesen használt gépjármű, vagy más eszköz (mobiltelefon SIM kártyája kivételével) tulajdonjogát ingyenesen, vagy kedvezményesen nem szerezhetik meg.

3. Az Mt. 3. § (6) bekezdése alapján a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel, kizárólag gazdaságilag indokolható esetekben kerülhet sor ún. versenytilalmi megállapodás megkötésére a 1410/2009. (10.12.) Főv. Kgy. határozatban meghatározottak szerint. A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a Munkavállaló részére.

4. A vezetők részére a munkabér elemeként prémium kizárólag objektív szempontok alapján kimunkált prémiumfeltételek esetén fizethető, a kifizetéshez prémiumfeladat-kitűzés és teljesítmény-értékelés szükséges. A prémiumfeladatok meghatározására, amennyiben erre sor kerül, legkésőbb az éves üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerül sor, meghatározva az értékelés módját, eljárását és a teljesítésigazolás feltételeit, a prémiumelőleg kifizetésének szabályait, illetve a prémiumelőleg visszafizetésének eseteit.

5. A vezető részére jutalom - a Munkáltató mérlegelésétől függően - fizethető figyelembe véve a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozatot.

6. Vezetők esetében határozatlan idejű munkaviszonyt kell létesíteni. Határozott idejű munkaviszony csak kivételesen indokolt esetben, vagy jogszabályi előírásra tekintettel létesíthető, a vezérigazgató esetében az Alapító döntésével, más vezetők esetében az Alapító előzetes jóváhagyásával. A munkaviszony létesítésekor minden esetben próbaidőt kell kikötni.

7. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén juttatásként kizárólag az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározottak illetik a vezetőt, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni (ilyen tartalmú munkaszerződést kötni) csak rendkívül indokolt esetben és az Igazgatóság jóváhagyásával lehet.

8. A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a kollektív szerződésben meghatározott, ennek hiányában, illetve olyan munkavállaló esetében, akire a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. (Kt. 7. § (1) bek.)

9. A vezetőre irányadó felmondási idő – figyelemmel a Kt.-ben foglaltakra – a három hónapot nem haladhatja meg.

VI. VEZÉRIGAZGATÓ JAVADALMAZÁSA

1. A vezérigazgató bruttó személyi alapbérét és a részére kifizethető éves prémium százalékos mértékét az Alapító határozza meg, és évente felülvizsgálja. Az éves felülvizsgálat során az Alapító gyakorlója az éves inflációra is figyelemmel a Társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti a személyi alapbért, amely ettől eltérhet.

2. Az Alapító – amennyiben a Társaság Alapító Okirata nem tiltja - a vezérigazgatóra vonatkozó munkáltatói jogkörét, kivéve a vezérigazgató megválasztását és megbízásának visszavonását valamint díjazásának, prémium keretének megállapítását átruházza a Társaság Igazgatóságára. Az átruházott jogkörökre vonatkozó eljárásrendet a Társaság külön szabályzatban köteles rögzíteni. Az Igazgatóság által igazolt prémium az értékelését követő hónapban kifizetendő munkabérrel együtt kerül bérszámfejtésre.

3. A Társaság a vezérigazgatójának rendelkezésére bocsát egy személygépkocsit, amelyet mind üzleti, mind magáncélra használhat. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos költségeket – beleértve a biztosítási díjat és a gépjármű után fizetendő adót – a Társaság viseli, amennyiben a mindenkori adózási szabályok ezt megengedik. A használatra rendelkezésre bocsátott gépjármű ún. felső-közép kategóriájú lehet.

4. A vezérigazgatót megillető informatikai és telekommunikációs személyi eszközök használatának módjával, költségeinek viselésével kapcsolatban a Társaság köteles önálló szabályzatot alkotni.

5. A vezérigazgatóra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, ugyanakkor a vezérigazgató jogosult a Társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

6. A vezérigazgató – a munkaköréből adódó feladatai ellátása során felmerülő – költségek és kiadások megtérítését igényelheti, amely a VI.2 pontban feltüntetett külön szabályzatban rögzített módon kerül elfogadásra és megtérítésre. A hivatkozott szabályzat gondoskodik a vezérigazgató mindennemű juttatásának és egyéb járandóságának (szabadság, cafeteria stb.) kiutalási és igazolási rendszeréről.

VII. VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESI JAVADALMAZÁS

1. A vezérigazgató-helyettesre a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, de a vezérigazgató-helyettes jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

2. A vezérigazgató-helyettesek alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását a vezérigazgató – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon. A vezérigazgató-helyettes és a vezetők bérezése a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozat alapján történik.

3. A vezérigazgató dönt a vezérigazgató-helyettes prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését és dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről vagy visszavonásáról, illetve a vezérigazgató-helyettes jutalmáról a Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásával dönt.

VIII. AZ Mt. 188/A. § HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓKRA, (VEZETŐKRE) VONATKOZÓ JAVADALMAZÁSI SZABÁLYOK

1. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalókra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, ugyanakkor a vezető jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat

2. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók (vezetők) alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását a vezérigazgató – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon.

3. A vezérigazgató dönt az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó vezetők prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését és dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről vagy visszavonásáról, továbbá dönt a jutalmukról a Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásával.

IX. A SZABÁLYZAT IDŐBELI HATÁLYA, ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

1. A szabályzat az Alapító által történő elfogadást követően, 2011. október 1. napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépést követően megkötött munkaszerződések esetében kell alkalmazni.

2. A jelen szabályzat hatályba lépésével a 951/2010 (IV.29.) számú Főv. Kgy. határozattal elfogadott korábbi vezetői javadalmazási szabályzat hatályát veszti.

3. A szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződések érvényességét. A Munkáltató vagy szabályzat hatálya alá tartozó munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a szabályzat rendelkezéseire figyelemmel a szabályzat hatálybalépése előtt kötött munkaszerződéseket – közös megegyezéssel – módosítsák.

4. A szabályzat hatályba lépését követően az új munkaszerződések, valamint a javadalmazásra vonatkozó részben módosított munkaszerződések a Kt. 5. § (4) bekezdése értelmében a jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

5. A Kt. rendelkezései kötelező jelleggel alkalmazandóak a szabályzatban található valamennyi tárgykörben.

Kelt: Budapesten, 2011.....

Tarlós István
Főpolgármester

Jóváhagyó határozat száma: _____/2011. (___.___.) Főv. Kgy. sz. határozat

2. sz. melléklet

BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Cégjegyzékszáma: 01-10-046840

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Preambulum

A Fővárosi Önkormányzat, mint Alapító tulajdonában álló, egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok egyedüli tulajdonosi jogait gyakorló szervezet (a továbbiakban: Alapító) az egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok, vezető állású munkavállalóinak, a felügyelőbizottság tagjainak, és ahol igazgatóság működik, az igazgatóság tagjainak, mint vezető tisztségviselőknek a Vezetői Javadalmazási Szabályzatát egységes szempontok szerint kívánja megállapítani.
A **BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (továbbiakban: Társaság) Vezetői Javadalmazási Szabályzatát (a továbbiakban: szabályzat) a következők szerint állapítja meg:

I. A SZABÁLYZAT CÉLJA, SZEMÉLYI HATÁLYA

1. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében foglaltak a Budapest Főváros Önkormányzata egyszemélyes tulajdonában álló közlekedési ágazathoz tartozó Zrt.-k esetében is alkalmazandók, mely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság alapítója a Kt. és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni.

2. A szabályzat célja, hogy megállapítsa a Társaság igazgatóságának és felügyelőbizottságának tagjaira, valamint a vezérigazgatóira, vezérigazgató-helyetteseire és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 188/A. § hatálya alatti munkavállalókra vonatkozó javadalmazás módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

3. A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság - az Mt. 188. § (1) bekezdése és 188/A. § (1) bekezdése szerint - vezető állású munkavállalóira, (a továbbiakban együttesen: vezetők) vezető tisztségviselőire, felügyelőbizottsági tagjaira.

II. HATÁSKÖRI SZABÁLYOK

1. Az alapító okirat értelmében az Alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik:
   a) az igazgatóság, a felügyelőbizottság tagjainak megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   b) a Társaság vezérigazgatójának megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   c) a vezetői javadalmazási szabályzat jóváhagyása.

2. A vezérigazgató munkaviszonyban áll, a munkaszerződés közte és a Társaság, mint munkáltató között az irányadó társasági jogi szabályok figyelembe vételével jön létre.

3. Az Mt. 188. §-a szerinti vezető állású munkavállalónak felel meg az Alapító Okiratban rögzített vezérigazgató-helyettesi munkakör. A vezérigazgató-helyettesi munkakör esetében a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja, a Kt. 5. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja.

III. FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ELVEI

1. A felügyelőbizottság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

2. A felügyelőbizottság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

3. A díjazás mértékét az Alapító évente felülvizsgálja és a kerekítés szabályainak alkalmazásával a díjazást az éves inflációra is figyelemmel – a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti, amely megoldástól – indokolt esetben – az Alapító eltérhet.

4. A Kt. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított 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.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

6. 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. [Kt. 6. § (4) bek.]

IV. IGAZGATÓSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ELVEI

1. Az igazgatóság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

2. Az igazgatóság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

3. A díjazás mértékét az Alapító évente felülvizsgálja és a kerekítés szabályainak alkalmazásával a díjazást az éves inflációra is figyelemmel – a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti, amely megoldástól – indokolt esetben – az Alapító eltérhet.

4. A Kt. 6. § (1) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező

legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatóságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

6. 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. [Kt. 6. § (4) bek.]

V. VEZETŐK MUNKASZERZŐDÉS KÖTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS ELVEI

1. A vezetők munkájának ellentételezéséül alapvetően a személyi alapbér kell, hogy szolgáljon, amelynek mértékét – a beosztására, a beosztásával együtt járó felelősségre, valamint az alkalmazott bérrendszer belső arányaira figyelemmel – kell meghatározni.

2. A vezetők a munkakörük ellátásához általuk személyesen használt gépjármű, vagy más eszköz (mobiltelefon SIM kártyája kivételével) tulajdonjogát ingyenesen, vagy kedvezményesen nem szerezhetik meg.

3. Az Mt. 3. § (6) bekezdése alapján a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel, kizárólag gazdaságilag indokolható esetekben kerülhet sor ún. versenytilalmi megállapodás megkötésére a 1410/2009. (10.12.) Főv. Kgy. határozatban meghatározottak szerint. A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a Munkavállaló részére.

4. A vezetők részére a munkabér elemeként prémium kizárólag objektív szempontok alapján kimunkált prémiumfeltételek esetén fizethető, a kifizetéshez prémiumfeladat-kitűzés és teljesítmény-értékelés szükséges. A prémiumfeladatok meghatározására, amennyiben erre sor kerül, legkésőbb az éves üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerül sor, meghatározva az értékelés módját, eljárását és a teljesítésigazolás feltételeit, a prémiumelőleg kifizetésének szabályait, illetve a prémiumelőleg visszafizetésének eseteit.

5. A vezető részére jutalom - a Munkáltató mérlegelésétől függően - fizethető figyelembe véve a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozatot.

6. Vezetők esetében határozatlan idejű munkaviszonyt kell létesíteni. Határozott idejű munkaviszony csak kivételesen indokolt esetben, vagy jogszabályi előírásra tekintettel létesíthető, a vezérigazgató esetében az Alapító döntésével, más vezetők esetében az Alapító előzetes jóváhagyásával. A munkaviszony létesítésekor minden esetben próbaidőt kell kikötni.

7. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén juttatásként kizárólag az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározottak illetik a vezetőt, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni (ilyen tartalmú munkaszerződést kötni) csak rendkívül indokolt esetben és az Igazgatóság jóváhagyásával lehet.

8. A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a kollektív szerződésben meghatározott, ennek hiányában, illetve olyan munkavállaló esetében, akire a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. (Kt. 7. § (1) bek.)

9. A vezetőre irányadó felmondási idő – figyelemmel a Kt.-ben foglaltakra – a három hónapot nem haladhatja meg.

VI. VEZÉRIGAZGATÓ JAVADALMAZÁSA

1. A vezérigazgató bruttó személyi alapbérét és a részére kifizethető éves prémium százalékos mértékét az Alapító határozza meg, és évente felülvizsgálja. Az éves felülvizsgálat során az Alapító gyakorlója az éves inflációra is figyelemmel a Társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti a személyi alapbért, amely ettől eltérhet.

2. Az Alapító – amennyiben a Társaság Alapító Okirata nem tiltja - a vezérigazgatóra vonatkozó munkáltatói jogkörét, kivéve a vezérigazgató megválasztását és megbízásának visszavonását valamint díjazásának, prémium keretének megállapítását átruházza a Társaság Igazgatóságára. Az átruházott jogkörökre vonatkozó eljárásrendet a Társaság külön szabályzatban köteles rögzíteni. Az Igazgatóság által igazolt prémium az értékelését követő hónapban kifizetendő munkabérrel együtt kerül bérszámfejtésre.

3. A Társaság a vezérigazgatójának rendelkezésére bocsát egy személygépkocsit, amelyet mind üzleti, mind magáncélra használhat. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos költségeket – beleértve a biztosítási díjat és a gépjármű után fizetendő adót – a Társaság viseli, amennyiben a mindenkori adózási szabályok ezt megengedik. A használatra rendelkezésre bocsátott gépjármű ún. felső-közép kategóriájú lehet.

4. A vezérigazgatót megillető informatikai és telekommunikációs személyi eszközök használatának módjával, költségeinek viselésével kapcsolatban a Társaság köteles önálló szabályzatot alkotni.

5. A vezérigazgatóra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, ugyanakkor a vezérigazgató jogosult a Társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

6. A vezérigazgató – a munkaköréből adódó feladatai ellátása során felmerülő – költségek és kiadások megtérítését igényelheti, amely a VI.2 pontban feltüntetett külön szabályzatban rögzített módon kerül elfogadásra és megtérítésre. A hivatkozott szabályzat gondoskodik a vezérigazgató mindennemű juttatásának és egyéb járandóságának (szabadság, cafeteria stb.) kiutalási és igazolási rendszeréről.

VII. VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESI JAVADALMAZÁS

1. A vezérigazgató-helyettesre a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, de a vezérigazgató-helyettes jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

2. A vezérigazgató-helyettesek alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását a vezérigazgató – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon. A vezérigazgató-helyettes és a vezetők bérezése a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozat alapján történik.

3. A vezérigazgató dönt a vezérigazgató-helyettes prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését és dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről vagy visszavonásáról, illetve a vezérigazgató-helyettes jutalmáról a Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásával dönt.

VIII. AZ Mt. 188/A. § HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓKRA, (VEZETŐKRE) VONATKOZÓ JAVADALMAZÁSI SZABÁLYOK

1. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalókra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, ugyanakkor a vezető jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat

2. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók (vezetők) alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását a vezérigazgató – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon.

3. A vezérigazgató dönt az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó vezetők prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését és dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről vagy visszavonásáról, továbbá dönt a jutalmukról a Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásával.

IX. A SZABÁLYZAT IDŐBELI HATÁLYA, ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

1. A szabályzat az Alapító által történő elfogadást követően, 2011. október 1. napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépést követően megkötött munkaszerződések esetében kell alkalmazni.

2. A szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződések érvényességét. A Munkáltató vagy szabályzat hatálya alá tartozó munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a szabályzat rendelkezéseire figyelemmel a szabályzat hatálybalépése előtt kötött munkaszerződéseket – közös megegyezéssel – módosítsák.

3. A szabályzat hatályba lépését követően az új munkaszerződések, valamint a javadalmazásra vonatkozó részben módosított munkaszerződések a Kt. 5. § (4) bekezdése értelmében a jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

4. A Kt. rendelkezései kötelező jelleggel alkalmazandóak a szabályzatban található valamennyi tárgykörben.

Kelt: Budapesten, 2011.....

Tarlós István
Főpolgármester

Jóváhagyó határozat száma: _____/2011. (___.___.) Főv. Kgy. sz. határozat

3. sz. melléklet

BKK Közút Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Cégjegyzékszáma: bejegyzés alatt

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Preambulum

A Fővárosi Önkormányzat, mint Alapító tulajdonában álló, egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok egyedüli tulajdonosi jogait gyakorló szervezet (a továbbiakban: Alapító) az egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok, vezető állású munkavállalóinak, a felügyelőbizottság tagjainak, , mint vezető tisztségviselőknek a Vezetői Javadalmazási Szabályzatát egységes szempontok szerint kívánja megállapítani.

A **BKK Közút Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (továbbiakban: Társaság) Vezetői Javadalmazási Szabályzatát (a továbbiakban: szabályzat) a következők szerint állapítja meg:

I. A SZABÁLYZAT CÉLJA, SZEMÉLYI HATÁLYA

1. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében foglaltak a Budapest Főváros Önkormányzata egyszemélyes tulajdonában álló közlekedési ágazathoz tartozó Zrt.-k esetében is alkalmazandók, mely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság alapítója a Kt. és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni.

2. A szabályzat célja, hogy megállapítsa a Társaság felügyelőbizottságának tagjaira, valamint a vezérigazgatóira, vezérigazgató-helyetteseire és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 188/A. § hatálya alatti munkavállalókra vonatkozó javadalmazás módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

3. A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság - az Mt. 188. § (1) bekezdése és 188/A. § (1) bekezdése szerint - vezető állású munkavállalóira, (a továbbiakban együttesen: vezetők) vezető tisztségviselőire, felügyelőbizottsági tagjaira.

II. HATÁSKÖRI SZABÁLYOK

1. Az alapító okirat értelmében az Alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik:
   a) a felügyelőbizottság tagjainak megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   b) a Társaság vezérigazgatójának megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   c) a vezetői javadalmazási szabályzat jóváhagyása.

2. A vezérigazgató munkaviszonyban áll, a munkaszerződés közte és a Társaság, mint munkáltató között az irányadó társasági jogi szabályok figyelembe vételével jön létre.

3. Az Mt. 188. §-a szerinti vezető állású munkavállalónak felel meg az Alapító Okiratban rögzített vezérigazgató-helyettesi munkakör. A vezérigazgató-helyettesi munkakör esetében a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja, a Kt. 5. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a munkáltatói jogkört a vezérigazgató gyakorolja.

III. FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ELVEI

1. A felügyelőbizottság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

2. A felügyelőbizottság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

3. A díjazás mértékét az Alapító évente felülvizsgálja és a kerekítés szabályainak alkalmazásával a díjazást az éves inflációra is figyelemmel – a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti, amely megoldástól – indokolt esetben – az Alapító eltérhet.

4. A Kt. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított 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.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

6. 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. [Kt. 6. § (4) bek.]

IV. VEZETŐK MUNKASZERZŐDÉS KÖTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS ELVEI

1. A vezetők munkájának ellentételezéséül alapvetően a személyi alapbér kell, hogy szolgáljon, amelynek mértékét – a beosztására, a beosztásával együtt járó felelősségre, valamint az alkalmazott bérrendszer belső arányaira figyelemmel – kell meghatározni.

2. A vezetők a munkakörük ellátásához általuk személyesen használt gépjármű, vagy más eszköz (mobiltelefon SIM kártyája kivételével) tulajdonjogát ingyenesen, vagy kedvezményesen nem szerezhetik meg.

3. Az Mt. 3. § (6) bekezdése alapján a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel, kizárólag gazdaságilag indokolható esetekben kerülhet sor ún. versenytilalmi megállapodás megkötésére a 1410/2009. (10.12.) Főv. Kgy. határozatban meghatározottak szerint. A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a Munkavállaló részére.

4. A vezetők részére a munkabér elemeként prémium kizárólag objektív szempontok alapján kimunkált prémiumfeltételek esetén fizethető, a kifizetéshez prémiumfeladat-kitűzés és teljesítmény-értékelés szükséges. A prémiumfeladatok meghatározására, amennyiben erre sor kerül, legkésőbb az éves üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerül sor, meghatározva az értékelés módját, eljárását és a teljesítésigazolás feltételeit, a prémiumelőleg kifizetésének szabályait, illetve a prémiumelőleg visszafizetésének eseteit.

5. A vezető részére jutalom - a Munkáltató mérlegelésétől függően - fizethető figyelembe véve a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozatot.

6. Vezetők esetében határozatlan idejű munkaviszonyt kell létesíteni. Határozott idejű munkaviszony csak kivételesen indokolt esetben, vagy jogszabályi előírásra tekintettel létesíthető, a vezérigazgató esetében az Alapító döntésével, más vezetők esetében az Alapító előzetes jóváhagyásával. A munkaviszony létesítésekor minden esetben próbaidőt kell kikötni.

7. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén juttatásként kizárólag az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározottak illetik a vezetőt, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni (ilyen tartalmú munkaszerződést kötni) csak rendkívül indokolt esetben és az Alapító jóváhagyásával lehet.

8. A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a kollektív szerződésben meghatározott, ennek hiányában, illetve olyan munkavállaló esetében, akire a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. (Kt. 7. § (1) bek.)

9. A vezetőre irányadó felmondási idő – figyelemmel a Kt.-ben foglaltakra – a három hónapot nem haladhatja meg.

V. VEZÉRIGAZGATÓ JAVADALMAZÁSA

1. A vezérigazgató bruttó személyi alapbérét és a részére kifizethető éves prémium százalékos mértékét az Alapító határozza meg, és évente felülvizsgálja. Az éves felülvizsgálat során az Alapító gyakorlója az éves inflációra is figyelemmel a Társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti a személyi alapbért, amely ettől eltérhet.

2. A Társaság a vezérigazgatójának rendelkezésére bocsát egy személygépkocsit, amelyet mind üzleti, mind magáncélra használhat. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos költségeket – beleértve a biztosítási díjat és a gépjármű után fizetendő adót – a Társaság viseli, amennyiben a mindenkori adózási szabályok ezt megengedik. A használatra rendelkezésre bocsátott gépjármű ún. felső-közép kategóriájú lehet.

3. A vezérigazgatót megillető informatikai és telekommunikációs személyi eszközök használatának módjával, költségeinek viselésével kapcsolatban a Társaság köteles önálló szabályzatot alkotni.

4. A vezérigazgatóra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, ugyanakkor a vezérigazgató jogosult a Társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

5. A vezérigazgató – a munkaköréből adódó feladatai ellátása során felmerülő – költségek és kiadások megtérítését igényelheti, amely a V.2 pontban feltüntetett külön szabályzatban rögzített módon kerül elfogadásra és megtérítésre. A hivatkozott szabályzat gondoskodik a vezérigazgató mindennemű juttatásának és egyéb járandóságának (szabadság, cafeteria stb.) kiutalási és igazolási rendszeréről.

VI. VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTESI JAVADALMAZÁS

1. A vezérigazgató-helyettesre a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, de a vezérigazgató-helyettes jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

2. A vezérigazgató-helyettesek alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását a vezérigazgató – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon. A vezérigazgató-helyettes és a vezetők bérezése a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozat alapján történik.

3. A vezérigazgató dönt a vezérigazgató-helyettes prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését és dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről vagy visszavonásáról, illetve a vezérigazgató-helyettes jutalmáról a Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásával dönt.

VII. AZ Mt. 188/A. § HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓKRA, (VEZETŐKRE) VONATKOZÓ JAVADALMAZÁSI SZABÁLYOK

1. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalókra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, ugyanakkor a vezető jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat

2. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók (vezetők) alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását a vezérigazgató – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon.

3. A vezérigazgató dönt az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó vezetők prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését és dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről vagy visszavonásáról, továbbá dönt a jutalmukról a Felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásával.

VIII. A SZABÁLYZAT IDŐBELI HATÁLYA, ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

1. A szabályzat az Alapító által történő elfogadást követően, 2011. október 1. napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépést követően megkötött munkaszerződések esetében kell alkalmazni.

2. A szabályzat rendelkezései nem érintik a hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződések érvényességét. A Munkáltató vagy szabályzat hatálya alá tartozó munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a szabályzat rendelkezéseire figyelemmel a szabályzat hatálybalépése előtt kötött munkaszerződéseket – közös megegyezéssel – módosítsák.

3. A szabályzat hatályba lépését követően az új munkaszerződések, valamint a javadalmazásra vonatkozó részben módosított munkaszerződések a Kt. 5. § (4) bekezdése értelmében a jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

4. A Kt. rendelkezései kötelező jelleggel alkalmazandóak a szabályzatban található valamennyi tárgykörben.

Kelt: Budapesten, 2011.....

Tarlós István
Főpolgármester

Jóváhagyó határozat száma: _____/2011. (___.___.) Főv. Kgy. sz. határozat

4.sz. melléklet:

Parking Szervező, Fejlesztő és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság

Cégjegyzékszáma: 01-09-067544

VEZETŐI JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Preambulum

A Fővárosi Önkormányzat, mint Alapító tulajdonában álló egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok egyedüli tulajdonosi jogait gyakorló szervezet (a továbbiakban: Alapító) az egyszemélyes közlekedési célú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalóinak, a felügyelő bizottság tagjainak Vezetői Javadalmazási Szabályzatát egységes szempontok szerint kívánja megállapítani.
A **Parking Szervező, Fejlesztő és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság** (továbbiakban: Társaság) Vezetői Javadalmazási Szabályzatát (a továbbiakban: szabályzat) a következők szerint állapítja meg:

I. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS SZEMÉLYI HATÁLYA

1. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében foglaltak a Budapest Főváros Önkormányzata egyszemélyes tulajdonában álló közlekedési ágazathoz tartozó Kft-ék esetében is alkalmazandók, mely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság alapítója a Kt. és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni.

2. A szabályzat célja, hogy megállapítsa a Társaság felügyelőbizottsági tagjaira, valamint az ügyvezetőre és ügyvezető-helyettesre és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 188/A. § hatálya alatti munkavállalókra vonatkozó javadalmazás módjának, mértékének, főbb elveinek, azok rendszerének szabályozását.

3. A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság - az Mt. 188. § (1) bekezdése és 188/A. § (1) bekezdése szerint - vezető állású munkavállalóira, (a továbbiakban együttesen: vezetők) vezető tisztségviselőire, felügyelőbizottsági tagjaira.

II. HATÁSKÖRI SZABÁLYOK

1. Az alapító okirat értelmében az Alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik:
   a) a felügyelőbizottság tagjainak megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása;
   b) a Társaság ügyvezetőjének megválasztása, megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása valamint a társaság ügyvezetője feletti munkáltatói jogkör gyakorlása;
   c) a vezetői javadalmazási szabályzat jóváhagyása.

2. Az ügyvezető munkaviszonyban áll, a munkaszerződés közte és a Társaság, mint munkáltató között, az irányadó társasági jogi szabályok figyelembe vételével jön létre. A Társaság, mint munkáltató

képviseletében az ügyvezető munkaszerződését az Alapító részéről a Főpolgármester írja alá, vagy arra az Alapító a Felügyelő Bizottság elnökét is felhatalmazhatja.

3. Az Mt. 188. §-a szerinti vezető állású munkavállalónak felel meg az Alapító Okiratban rögzített ügyvezető-helyettesi munkakör. Az ügyvezető-helyettesi munkakör esetében a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolja, a Kt. 5. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolja.

III. FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI TAGOK JAVADALMAZÁSÁNAK ELVEI

1. A felügyelőbizottság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az Alapító határozza meg.

2. A felügyelőbizottság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

3. A díjazás mértékét az Alapító évente felülvizsgálja és a kerekítés szabályainak alkalmazásával a díjazást az éves inflációra is figyelemmel – a társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti, amely megoldástól – indokolt esetben – az Alapító eltérhet.

4. A Kt. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított 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.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

6. 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. [Kt. 6. § (4) bek.]

IV. A VEZETŐK MUNKASZERZŐDÉS KÖTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS ELVEI

1. A vezetők munkájának ellentételezéséül alapvetően a személyi alapbér kell, hogy szolgáljon, amelynek mértékét – a beosztására, a beosztásával együtt járó felelősségre, valamint az alkalmazott bérrendszer belső arányaira figyelemmel – kell meghatározni.

2. A vezetők a munkakörük ellátásához általuk személyesen használt gépjármű, vagy más eszköz (mobiltelefon SIM kártyája kivételével) tulajdonjogát ingyenesen, vagy kedvezményesen nem szerezhetik meg.

3. Az Mt. 3. § (6) bekezdése alapján a Társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekeire tekintettel, kizárólag gazdaságilag indokolható esetekben kerülhet sor ún. versenytilalmi megállapodás megkötésére a 1410/2009. (10.12.) Főv. Kgy. határozatban

meghatározottak szerint. A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a Munkavállaló részére.

4. A vezetők részére a munkabér elemeként prémium kizárólag objektív szempontok alapján kimunkált prémiumfeltételek esetén fizethető, a kifizetéshez prémiumfeladat-kitűzés szükséges. A prémiumfeladatok meghatározására, amennyiben erre sor kerül, legkésőbb az éves üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerül sor, meghatározva az értékelés módját, eljárását és teljesítésigazolás feltételeit, a prémiumelőleg kifizetésének szabályait, illetve a prémiumelőleg visszafizetésének eseteit.

5. A vezető részére jutalom - a Munkáltató mérlegelésétől függően - fizethető figyelembe véve a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozatot.

6. Vezetők esetében határozatlan idejű munkaviszonyt kell létesíteni. Határozott idejű munkaviszony csak kivételesen, indokolt esetben, vagy jogszabályi előírásra tekintettel létesíthető, az ügyvezető esetében az Alapító döntésével, más vezetők esetében a Felügyelő Bizottság előzetes jóváhagyásával. A munkaviszony létesítésekor minden esetben az Mt. szerint maximálisan megállapítható időtartamú próbaidőt kell kikötni.

7. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén juttatásként kizárólag az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározottak illetik a vezetőt, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni (ilyen tartalmú munkaszerződést kötni) csak rendkívül indokolt esetben és a Felügyelőbizottság jóváhagyásával lehet.

8. A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a kollektív szerződésben meghatározott, ennek hiányában, illetve olyan munkavállaló esetében, akire a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. (Kt. 7. § (1) bek.)

9. A vezetőre irányadó felmondási idő – figyelemmel a Kt.-ben foglaltakra – a három hónapot nem haladhatja meg.

V. ÜGYVEZETŐ JAVADALMAZÁSA

1. Az ügyvezető bruttó személyi alapbérét és a részére kifizethető éves prémium százalékos mértékét az Alapító határozza meg, és évente felülvizsgálja. Az éves felülvizsgálat során az Alapító az éves inflációra is figyelemmel a Társaságnál végrehajtott bérfejlesztés mértékének megfelelően emelheti a személyi alapbért, amely ettől eltérhet.

2. Az Alapító dönt a prémiumfeladatok kitűzéséről, a prémiumelőleg és az éves prémium kifizethetőségéről, amennyiben ezt a Társaság létesítő okirata lehetővé teszi. Az Alapító e hatáskörét átruházhatja a Társaság Felügyelő Bizottságára. A prémium a feladat teljesítésének értékelését követő hónapban kifizetésre kerülő munkabérrel együtt kerül bérszámfejtésre.

3. A Társaság az ügyvezetőjének rendelkezésére bocsát egy személygépkocsit, amelyet mind üzleti, mind magáncélra használhat. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos költségeket – beleértve a biztosítási díjat és a gépjármű után fizetendő adót – a Társaság viseli,

amennyiben a mindenkori adózási szabályok ezt megengedik. A használatra rendelkezésre bocsátott gépjármű ún. felső-közép kategóriájú lehet.

4. Az ügyvezetőt megillető informatikai és telekommunikációs személyi eszközök használatának módjával, költségeinek viselésével kapcsolatban a Társaság köteles önálló szabályzatot alkotni.

5. Az ügyvezetőre a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, de az ügyvezető jogosult a Társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

6. Az ügyvezető – a munkaköréből adódó feladatai ellátása során felmerülő – költségek és kiadások megtérítését igényelheti, amelyet a Társaság által kötelezően alkotott önálló szabályzat alapján kerül elfogadásra és megtérítésre.

VI. ÜGYVEZETŐ-HELYETTESI JAVADALMAZÁS

1. Az ügyvezető-helyettesre a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, de az ügyvezető jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

2. Az ügyvezető-helyettes alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását az ügyvezető – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon, az Alapító iránymutatásai szerint. A ügyvezető-helyettes és a vezetők bérezése a Bérpolitikai irányelvekről szóló 2010. október 27-én hozott 1809/2010. (X.27.) Főv. Kgy. határozat alapján történik.

VII. AZ MT. 188/A. § HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓKRA, (VEZETŐKRE) VONATKOZÓ JAVADALMAZÁSI SZABÁLYOK

1. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalókra a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki, de az ügyvezető jogosult a társaság munkavállalóival azonos módon és mértékben igénybe venni a Társaság által a munkavállalók számára nyújtott béren kívüli juttatásokat.

2. Az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó munkavállalók (vezetők) alapbérét, béren kívüli juttatásait, valamint költségelszámolását az ügyvezető – munkáltatói jogköréből adódóan – határozza meg a Társaság munkavállalóival azonos módon, az Alapító iránymutatásai szerint.

3. Az ügyvezető dönt az Mt. 188/A. § hatálya alá tartozó vezetők prémiumfeladatainak kitűzéséről és értékeli, illetve igazolja annak teljesítését, továbbá dönt a prémiumelőleg kifizethetőségéről, vagy visszavonásáról.

VIII. A SZABÁLYZAT IDŐBELI HATÁLYA, ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

1. A szabályzat az Alapító által történő elfogadást követően, 2011. október 1. napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépést követően megkötött munkaszerződések esetében kell alkalmazni.

2. A jelen szabályzat hatályba lépésével a 962/2010 (IV.29.) számú Főv. Kgy. határozattal elfogadott korábbi vezetői javadalmazási szabályzat hatályát veszíti.

3. A szabályzat rendelkezései nem érintik a szabályzat hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződések érvényességét. A Munkáltató vagy a szabályzat hatálya alá tartozó munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a szabályzat rendelkezéseire figyelemmel a szabályzat hatálybalépése előtt kötött munkaszerződéseket – közös megegyezéssel – módosítsák.

4. A szabályzat hatályba lépését követően az új munkaszerződések, valamint a javadalmazásra vonatkozó részben módosított munkaszerződések a Kt. 5. § (4) bekezdése értelmében a jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

5. A Kt. rendelkezései kötelező jelleggel alkalmazandóak a szabályzatban található valamennyi tárgykörben.

Kelt: Budapesten, 2011.....

Tarlós István
Főpolgármester

Jóváhagyó határozat száma: _____/2011. (___.___.) Főv. Kgy. sz. határozat