

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Az **Emberi Erőforrások Minisztériuma** (székhely: 1055 Budapest, Szalay u. 10-14. továbbiakban: Alapító), mint a **Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (1139 Budapest, Pap Károly u. 4-6., továbbiakban: Társaság) alapítójának (Magyar Állam) képviselője az alábbi

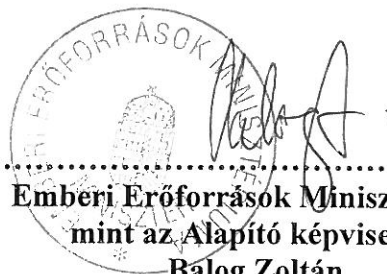
A l a p í t ó i h a t á r o z a t o t

hozza:

III/2013. sz. Alapító határozat

Alapító jelen Alapítói határozat melléklete szerinti tartalommal fogadja el a Társaság Javadalmazási Szabályzatát.

Budapest, 2013. február „ „



.....
Emberi Erőforrások Minisztériuma
mint az Alapító képviselője
Balog Zoltán
miniszter

Javadalmazási Szabályzat

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.
a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. § (1) bekezdése és 208 § (2) bekezdés
hatálya alá tartozó munkavállalóra, a polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatott vezető
tisztviselőjére valamint a felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó javadalmazási rendszerről

I.

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja:

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben, valamint az állam, illetőleg a központi és a társadalombiztosítási költségvetési szervek többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezetek vezető tisztviselői, felügyelőbizottsági tagjai és más vezető állású munkavállalói javadalmazásának elveiről szóló 2173/2003. (VII.29.) Korm. határozatban foglaltak végrehajtása. Jelen Javadalmazási Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 208.§ (1) bekezdése (továbbiakban: vezető) és a 208 § (2) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóra (továbbiakban: vezető állású munkavállaló), a polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatott vezető tisztviselőjére, a felügyelőbizottság tagjaira és elnökére, valamint a Társaság könyvvizsgálójára.

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- (1) a vezető és a vezető állású munkavállaló alaphérének valamint a polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatott vezető tisztviselő megbízási díjának meghatározására,
- (2) a vezető és a vezető állású munkavállaló prémiumfizetési, csökkentési, megvonási feltételei szabályozására,
- (3) vezető és a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatások szabályozására,
- (4) a vezető és a vezető állású munkavállaló költségterítésének szabályozására,
- (5) a vezető és a vezető állású munkavállaló egyéb juttatásainak megállapítására,
- (6) a felügyelőbizottsági tagok díjazási szabályainak meghatározására,
- (7) a könyvvizsgáló díjazására,
- (8) az Mt. 228.§-ának (2) bekezdése alapján kötött megállapodásokra.

II.

A vezető, a vezető állású munkavállaló, és a polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatott vezető
tisztviselő javadalmazása

1. A vezető és a vezető állású munkavállaló alaphére, illetve a polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatott vezető tisztviselő megbízási díja

1.1. A Társasággal munkaviszonyban álló vezető és a vezető állású munkavállaló havi alapbére, valamint a polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatott vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazásának arányban kell állnia különösen a Társaság nemzetgazdasági súlyával és jelentőségével, a Társaság saját vagyonával, munkavégzésével és felelőssége mértékével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, valamint a Társaság által foglalkoztatottak létszámával.

1.2. A vezető és a vezető állású munkavállaló alapbérének megállapításakor évente a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács által megfogalmazott keresetfejlesztési irányelveket kell figyelembe venni azzal, hogy az alapbér legfeljebb a Társaság munkavállalóira irányadó átlagos éves béremelés mértéknek megfelelő százalékos mértékkel növelhető.

1.3. A vezető alapbére fejlesztésének adott évben irányadó – a vezetett szervezet adott évet megelőző évi gazdasági eredményével, a vezetett szervezet által foglalkoztatottak létszámával arányos – mértékéről a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója dönt. A vezető állású munkavállaló alapbére fejlesztésének adott évben irányadó – a vezetett szervezet adott évet megelőző évi gazdasági eredményével, a vezetett szervezet által foglalkoztatottak létszámával arányos – mértékéről a vezető dönt.

1.4. Új vezető megbízása esetén az alapbér megállapítása az 1.3. pontban foglaltak alapján, a korábbi vezető alapbérének figyelembe vételével történik.

1.5. Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízás után részesülhet javadalmazásban.

1.6. A Társaság felszámolása esetén, a felszámolás kezdő időpontjától (a felszámolást elrendelő jogerős végzés közzétételének napjától) a vezető tisztségviselő részére – jogosultságának a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.

1.7. A végelszámolás megindításától kezdődően a vezető alapbérét feladata és felelőssége – a végelszámoló kirendelésével történő – csökkenése miatt arányosan mérsékelni indokolt.

1.8. Amennyiben az e szabályzat személyi hatálya alatt álló személy egyéb (polgári jogi) jogviszonyban kerül foglalkoztatásra, az őt az egyéb (polgári jogi) jogviszony alapján megillető díjon felül más juttatás nem illeti meg.

1.9. A Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója a vezető alapbéréről, valamint a felügyelőbizottság tagjainak tiszteletdíjáról, valamint a könyvvizsgáló éves díjtételéről alapítói határozattal dönt. A vezető állású munkavállaló alapbérét a vezető állapítja meg.

2. A vezető és a vezető állású munkavállaló éves prémiuma

2.1. Általános szabályok

2.1.1. Az üzleti tervhez kapcsolódó vagy kivételesen indokolt esetben az üzleti terv elfogadását követően meghatározott – a vezető esetében alapítói határozatba foglalt, vezető állású munkavállaló esetén a vezető által meghatározott – prémiumkitűzéshez a Társaság gazdálkodási körülményeit, helyzetét és adottságait figyelembe véve, egyedileg kell meghatározni a prémiumfeladatokat.

2.1.2. A vezetőnél és a vezető állású munkavállalónál az adott évi üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium javadalmazási formát kell érvényesíteni.

2.1.3. A prémiumkitűzésről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.

2.1.4. 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. Prémiumfeladatként nem határozható meg olyan, a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvényben, az Alapító Okiratban, a vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében általános jelleggel előírt feladat, amelyek további követelményeket, specifikációkat, illetve teljesítménymutatókat nem tartalmaznak.

2.1.5. A prémiumfeladatok meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerül sor, illetve kivételesen indokolt esetben azt követően. A kitűzés tartalmazza:

- a teljesítendő feladatot a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal,
- a prémium mértékét,
- a prémium csökkentésére, megvonására vonatkozó feltételeket és az értékelés időpontját.

2.1.6. Prémiumelőleget a Társaság nem fizet.

2.1.7. Az elháríthatatlan külső körülmények (pl. a prémiumfeladatok teljesítéséhez nélkülözhetetlen technikai berendezések meghibásodása) és a szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások esetében a prémiumkiesések korrekciójáról a vezető esetében a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója, a vezető állású munkavállaló esetében a vezető dönt.

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

2.1.9. A vezető munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium feladatteljesítéssel arányos része számolható el a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója – a felügyelőbizottság tárgybani határozatát figyelembevevő – határozata alapján.

2.1.10. A vezető éves prémiumának mértéke a vezető munkaszerződésében meghatározott mérték, ami nem haladhatja meg a vezető éves alapbérének 80%-át.

2.2. Prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezők a vezető esetében

2.2.1. Prémium kifizetést kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni az üzleti évre vonatkozó meghatározott átlagos éves béremelési mérték túllépést. Nem fizethető prémium:

- a felszámolás kezdő időpontjától,
- ha a Társaságnak lejárt köztartozása (adó, TB, vám stb.) áll fenn az üzleti év végén,
- ha a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetésére a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok miatt, vagy rendkívüli felmondással került sor,
- ha a Társaság tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a Társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza;
- ha a Társaságnál a vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium-kifizetést kizáró tényezőnek minősül. A prémium kifizetését a felelősség megállapítására irányuló eljárás lezárásáig fel kell függeszteni.

2.2.2. A Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója prémiummegvonást alkalmazhat a vezetővel szemben abban az esetben is, ha az általa vezetett Társaság éves beszámolóját és közhasznúsági jelentését a támogatott üzleti évet követő év április 30-ig a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlójánál nem érkeztet.

2.2.3. Prémiumcsökkentő tényező:

- ha a Társaság a jogszabály, vagy a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét nem, illetve nem határidőre teljesíti, a kifizethető éves prémium összegét 20 %-al csökkenteni kell;
- veszteséges gazdálkodás esetén – feltéve, hogy a veszteség nem haladja meg az üzleti tervben meghatározott mértéket – az éves prémium összege nem haladhatja meg az éves alaphér 50 %-át. Amennyiben a veszteség nem a Társaság működésében rejlő okra vezethető vissza, a prémium legfeljebb a II.2.1.10. pontban meghatározott mértékben állapítható meg;
- a végelszámolás megindításától kezdődően az éves prémiumot – a felelősség csökkenése esetén – arányosan mérsékelni indokolt;
- a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztása esetén a kifizethető éves prémium összege legfeljebb 10 %-al – felróhatóságától függetlenül, kizárólag a mulasztás tényénél fogva – csökkenthető;
- a prémiumkitűzésben meg lehet határozni további, a Társaság szempontjából fontos, jellemző jelentős mutatókat (pl. határidőket) és annak Társaságra nézve optimális értékeit. Ha a célfeladat megvalósul ugyan, de ez(ek) a mutató(k) nem teljesül(nek), akkor a kifizethető éves prémium összegét 10 %-kal csökkenteni kell.

2.2.4. A Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója további prémium-kifizetést kizáró és csökkentő tényezőket állapíthat meg az egyéni prémiumkitűzések során.

2.3. Prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezők a vezető állású munkavállalók esetében

A prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezőket a Társaság belső szabályzatában kell meghatározni, figyelemmel az állam, illetőleg a központi és a társadalombiztosítási költségvetési szervek többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezetek vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai és más vezető állású munkavállalói javadalmazásának elveiről szóló 2173/2003. (VII.29.) Korm. határozatban foglaltakra.

3. A munkaszerződés alapján a vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

3.1. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

Határozott időtartamú munkaviszony esetén a vezetőt az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet.

3.2. Határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

3.2.1. Felmondási idő:

3.2.1.1. Határozatlan idejű munkaviszony munkáltató általi rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő legfeljebb az alábbi lehet:

- | | |
|--|----------|
| 1 évet el nem érő, a munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén | 1 hónap, |
| 1 évet elérő vagy meghaladó, de a két évet el nem érő a munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén | 2 hónap, |
| 2 évet elérő vagy meghaladó, a munkáltatónál eltöltött folyamatos munkaviszony esetén | 3 hónap. |

3.2.1.2. Az Mt. 210.§ (1) bekezdése szerint a vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére az Mt. 65. § (3) bekezdésének c) pontjában és a 66. § (1)-(6), valamint a 68. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezések nem terjednek ki, ezért a vezető állású munkavállaló esetében a rendes felmondást nem szükséges indokolni.

3.2.1.3. Amennyiben a Munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló képességeivel vagy a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a felmondási idő harminc nap.

3.2.2. Végkielégítés

3.2.2.1. A vezetőre és a vezető állású munkavállaló a végkielégítés tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni. Az Mt.-ben szabályozott feltételektől a Felek megállapodása nem térhet el.

3.2.2.2. Amennyiben a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló képességeivel vagy a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, a vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló nem jogosult végkielégítésre.

3.2.3. Az Mt.228. §-ának (2) bekezdése alapján kötendő megállapodások

3.2.3.1. Az Mt. 228. § (2) bekezdésében meghatározott megállapodás akkor köthető, ha a Társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a Társaságnak versenytársai működnek.

3.2.3.2. A megállapodás legfeljebb egy évre szólhat. Az ellenérték mértéke legfeljebb az Mt. 228. § (2) bekezdésében meghatározott megállapodásban kikötött idő tartamának felére járó távolléti díj lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a munkavállaló részére. A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

4. Költségtérítések

4.1. A munkaviszonyban álló vezetőt megillető költségtérítések

4.1.1. A vezető jogosult:

- mind hivatali tevékenysége, mind pedig személyes céljaira a Társaság tulajdonában levő személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, figyelemmel az Mt. 51. § (2) bekezdésére és a vezető a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendeletre,
- hivatalos kiküldetés esetén
 - a) első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybe vételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult,
 - a) belföldi hivatalos kiküldetés esetén a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló ételmezési költségtérítéséről szóló 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendeletben meghatározott mértékű napidíjra és költségtérítésre, valamint első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére,
 - b) külföldi hivatalos kiküldetés esetén a tartós külszolgálatról és az ideiglenes külföldi kiküldetésről szóló 172/2012. (VII. 26.) Korm. rendeletben meghatározott mértékű napidíjra,
- munkakörével összefüggésben mobiltelefon használatára.

4.1.2. A külföldi kiküldetést a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója írásban engedélyezi. A külföldi kiküldetés engedélyezése iránti kérelmet olyan időben kell benyújtani, hogy annak

engedélyezésére kellő idő álljon rendelkezésre. A kérelemben meg kell jelölni a kiküldetés célját, időtartamát, a delegáció összetételét, a kiküldetés költségeit, továbbá a várható szakmai és üzleti hatásokat.

4.1.3. A kiküldetésről a kiküldetést követő 8 munkanapon belül a vezető írásbeli beszámolót (szakmai és üzleti) készít, amelyet meg kell küldeni a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlójának.

4.2. A vezetőt, illetőleg a vezető állású munkavállalót megillető költségtérítések

A vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló a Társaság belső szabályzatában meghatározott költségtérítésre jogosultak.

5. A vezetőt illetőleg a vezető állású munkavállalót megillető egyéb juttatások

A vezető, illetőleg a vezető állású munkavállaló a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, ruházati költségtérítés, lakásépítési-, vásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

6. Kollektív szerződés vezetőkre történő kiterjesztésének tilalma

Az Mt. 209.§ (2) bekezdésében foglalt rendelkezésekre figyelemmel a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

III.

A felügyelőbizottsági tagok díjazása

1.1. A Társaság felügyelőbizottsági tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a felügyelőbizottsági tag munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, hatékony működésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, a Társaság tevékenységének szakmai összetettségével, valamint feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és az oktatási/kulturális/gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

1.2. A Társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

1.3. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek (különös tekintettel: telefonhasználat, utazási költségek) megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

1.4. A Társaság felügyelőbizottsága tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

1.5. Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

1.6. A felügyelőbizottsági tagok esetében a Társaságra irányadó átlagos éves béremelési mértéknek megfelelő tiszteletdíj emelés hajtható végre.

1.7. A Társaság felszámolása esetén, a felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a felügyelő bizottsági tagoknak – tekintettel arra, hogy jogosultságuk a felszámolási eljárás megindítása miatt megszűnik – díjazás nem fizethető.

1.8. A Társaság végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően a felügyelőbizottsági tagok díjazását – tekintettel arra, hogy feladatuk és felelősségük a végelszámoló kirendelésével csökken – arányosan indokolt mérsékelni.

IV.

A könyvvizsgáló díjazása

A könyvvizsgáló éves díjtételének mértékét – a Társaság részére benyújtott ajánlatok alapján – az ügyvezető javaslata és a felügyelő bizottság véleménye ismeretében a Társaság tulajdonosi jogainak gyakorlója határozza meg.

V.

Záró rendelkezések

1.1. Jelen szabályzat a III/2013. sz. Alapítói határozat aláírásának napján lép hatályba.