

**PTE Politechnika Kutató, Fejlesztő és Tervező Korlátolt Felelősségű
Társaság**

Javadalmazási szabályzat

Pécs, 2020. június 25.

Javadalmazási szabályzat

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Takarékos törvény) valamint a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat (a továbbiakban: Korm. határozat) rendelkezéseit is figyelembe véve PTE Politechnika Kutató, Fejlesztő és Tervező Korlátolt Felelősségű Társaság javadalmazási szabályait az alábbiak szerint határozom meg.

A szabályzat hatálya

1. § (1) A szabályzat személyi hatálya a PTE Politechnika Kutató, Fejlesztő és Tervező Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: Társaság) vezető tisztségviselőjére (továbbiakban: vezető), felügyelőbizottsági tagjaira terjed ki.

(2) Jelen szabályzat hatálya a Társaság vezető tisztségviselője és felügyelőbizottsági tagjai vonatkozásában kiterjed:

- a) a javadalmazás módjára, mértékének elveire, és rendszerére,
- b) a jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások módjára, mértékének elveire, és rendszerére,
- c) a vezetők részére fizethető prémium (teljesítménybér) feltételeire,
- d) a vezetők és tisztségviselők költségterítésének szabályozására,
- e) az Mt. 228. §-a, illetve az Mt. 207. § (3)-(4) bekezdése alapján megkötött megállapodásokra (versenytilalmi megállapodások).

2. § A Takarékos tv. 5. § (4) bekezdése alapján jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A vezető jogviszonyának létesítése, a munkáltatói jogkör gyakorlása

3. § (1) Az alapvető munkáltatói jogok gyakorlása (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása), és javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítés, a teljesítménykövetelmény teljesítése esetére járó javadalmazás összege (a továbbiakban: prémium), a teljesítménykövetelmény, továbbá egyéb díjazás, illetve juttatás meghatározását is a Társaság egyedüli tagjának hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogok gyakorlásáról a Társaság alapító okirata rendelkezik.

(2) A munkavállalók tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, javadalmazás – így különösen végkielégítés, prémium, teljesítménykövetelmény, továbbá egyéb díjazás, illetve juttatás – megállapítása) a Társaság ügyvezetője gyakorolja.

A vezetőre vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

4. § (1) A vezető havi alapbére nem haladhatja meg a Korm. határozat alapján a Társaságra megállapított maximális havi alapbér összegét.

(2) A vezető alapbérére irányadó mérték meghatározására a Korm. határozat rendelkezései irányadóak.

A munkaszerződés alapján a vezető részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

5. § (1) 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.

(2) A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a vezetőre a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében az Mt., az egyéb vonatkozó jogszabályok, és jelen Javadalmazási Szabályzat előírásait kell alkalmazni.

(3) A vezető munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

A vezető éves prémiuma

6. § (1) Teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó prémiumot, vagy más juttatást a Társasággal munkaviszonyban álló vezető részére az 3. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthat meg.

(2) A vezetővel szemben a Társaság adott évi üzletpolitikai, gazdasági és stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

(7) Teljesítménykövetelményként csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán alapuló, objektíven meghatározható teljesítményt takar.

(8) A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a Korm. Határozatban meghatározott mértéket, személyi alaphérének a 80 %-át.

(9) A teljesítménykövetelmények és feltételek meghatározására lehetőség szerint a tárgyévi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben ezt követően kerülhet sor. A kitűzésnek tartalmaznia kell különösen a prémium összesített maximális mértékét, a teljesítendő feladatokat, teljesítménykövetelményeket, a hozzájuk tartozó prémiumhányadot, a teljesítés határidejét, az előleg kifizetésének lehetőségét, vagy annak tilalmát, valamint a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult szerv vagy személy megnevezését.

(10) Az alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítménykövetelményeket a teljesítménykövetelmény által elérni kívánt cél jellegére figyelemmel határozza meg.

(11) A teljesítménykövetelmények kiértékelése és az elszámolás az üzleti évet lezáró beszámoló (mérleg) jóváhagyásakor, illetve az azt követő 30 napon belül, kivételesen indokolt esetben ezt követően történik. A prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni.

(12) A nem, vagy nem teljeskörűen teljesült teljesítménykövetelmény vonatkozásában prémium kifizetésére az 3. § szerinti alapvető munkáltatói jogkör gyakorlója eltérő döntése hiányában nem kerülhet sor.

(12) A vezető jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén legfeljebb a prémium időarányos része számolható el, lehetőség szerint a Társaság üzleti évet lezáró számviteli törvény szerinti beszámolójának elfogadásával egyidejűleg, vagy annak elfogadását követő 30 napon belül.

7. § Prémiumcsökkentő tényezőként kell figyelembe venni a jogszabály alapján, vagy a Társaság alapítója által előírt, vagy a tulajdonosi joggyakorló által igényelt adatszolgáltatási kötelezettség nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre történő teljesítését, mely esetben a kifizethető prémium összege esetenként legfeljebb 20 %-kal csökkenthető.

8. § Nem fizethető prémium az alábbi esetekben:

- a) amennyiben a Társaság adózott eredménye negatív,
- b) az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztési, illetve bértömeg-növekedési mértéket túllépte a Társaság,
- c) a Társaságnak az üzleti év végén lejárt köztartozása van, vagy egyéb, a központi költségvetéssel szemben előírt fizetési kötelezettségét nem teljesítette,

9. § Prémiumelőleg fizethető a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött teljesítménykövetelmények időarányosan teljesültek. A prémiumelőleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50 %-a lehet. Amennyiben az üzleti év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget a teljesítménykövetelmények kiértékelésétől számított legkésőbb 15 napon belül vissza kell fizetni.

10. § Az elháríthatatlan külső körülmények (így különösen természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a prémiumkiesés korrekciójára sor kerülhet. A prémium kiesésének korrekciójával kapcsolatban a kiesés alapjául szolgáló körülményeket mérlegelve a teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

11. § A szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél, a teljesítménykövetelmény kitűzésére jogosult egyedileg határoz.

Költségtérítések és egyéb juttatások

12. § (1) A vezető munkaszerződésének állandó (standard) részeként jogosult lehet:

- a) saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, mely alapján a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult,
- b) a Társaság által meghatározott paraméterekkel rendelkező, a Társaság tulajdonában lévő mobiltelefon használatára,
- c) hivatalos kiküldetés során első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén a tengeren túlra business osztályú, Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegyre, valamint az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult.

(2) Abban az esetben, ha a vezető saját tulajdonú gépkocsijának használata vonatkozásában részesül költségtérítésben, a munkaszerződésnek – az egyéb munkaszerződési feltételek felsorolása mellett – tartalmaznia kell a gépkocsi-használat mértékét, mely esetben a

gépkocsi-használat részletszabályait a Társaság erre vonatkozó szabályzatának kell tartalmaznia.

13. § (1) A vezető a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben és szabályok szerint jogosult lehet a munkáltató által biztosított, a hatályos SZJA szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő, jóléti, szociális juttatásokra.

(2) A vezető részére – az Mt.-ben és a jelen szabályzatban meghatározott díjazáson túl – egyéb díjazás nem állapítható meg.

Tisztségviselők díjazása

14. § (1) A tisztségviselők díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, a Társaság gazdasági teljesítőképességéhez, valamint álljon arányban a tisztségviselő munkavégzésével, valamint feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és a Társaság gazdasági szférában elfoglalt helyének.

(2) Az ügyvezető e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a Takarékos törvényben rögzített mértéket.

(3) A Felügyelőbizottság elnöke és tagjai díjazásban nem részesülnek.

(4) A (3) bekezdés szerinti díjazáson kívül a Felügyelőbizottság elnöke és tagjai – az igazolt, a megbízatásukkal összefüggésben felmerült költségeik megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.

(5) Az ügyvezetőnek, továbbá a Felügyelőbizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

(6) A Társaság végelszámolása esetén a felügyelőbizottsági tagok korábbi díjazásának összegét a végelszámolás kezdő időpontjától kezdődő hatállyal a Társaság egyedüli tulajdonosa jogosult csökkenteni. A Társaság felszámolása esetén a felszámolás kezdő időpontjától az ügyvezetőnek, továbbá a Felügyelőbizottság tagjainak díjazás nem fizethető.

Versenytildalmi megállapodások

15. § (1) Versenytildalmi megállapodást az Mt. 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni.

(2) A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytildalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

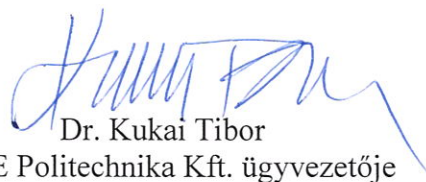
(3) A versenytildalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50 %-át.

Záró rendelkezések

16. § (1) Jelen Javadalmazási Szabályzat az egyszemélyi alapító képviselőjében eljáró tulajdonosi jogokat gyakorló által történő elfogadása napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépés napjától kell alkalmazni.

(2) Jelen szabályzat hatályba lépésével egyidőben a Társaság korábban hatályban lévő Javadalmazási Szabályzata hatályát veszti.

Pécs, 2020. június 25.



Dr. Kukai Tibor
a PTE Politechnika Kft. ügyvezetője

PTE POLITECHNIKA Kft.
7624 Pécs, Boszorkány u. 2.
Adószám: 10321537-2-02
Cg.: 02-09-010197