

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

a Csóti Ízek Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (székhely: 8558 Csót, Rákóczi utca 6.; cégjegyzékszám: 19-09-525712) vezető tisztségviselői (ügyvezetője), felügyelőbizottsági tagjai javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről

Csót Község Önkormányzata (székhelye: HU-8558 Csót, Rákóczi utca 38.; képviselője: Vörösvári Istvánné alpolgármester), mint a Csóti Ízek Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság alapítója Csót Község Önkormányzata Képviselő-testülete 50/2026. (VI.04.) számú határozatával az alábbi szabályzatot alkotja:

Preambulum

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének, felügyelőbizottsági tagjainak, valamint a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 208. § szerinti vezető állású munkavállalóinak javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről a Társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni.

I.

A szabályzat hatálya

1. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed Csóti Ízek Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
 - a) vezető tisztségviselőre és vezető állású (Mt. 208. §), valamint az önálló cégjegyzésre vagy a bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalóra,
 - b) felügyelő bizottságának tagjaira és elnökére.
2. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az 1. pontban meghatározott személyek:
 - a) munkaviszony vagy egyéb jogviszony keretében a társaság részére végzett munkák, feladatok ellenértékéül szolgáló díjak meghatározására és a javadalmazási elvek szabályozására,
 - b) munka, illetve megbízási jogviszonya megszüntetése esetén járó juttatásokra,
 - c) prémiumfizetési feltételekre,
 - d) egyéb juttatás, költség szabályozására, meghatározására,
 - e) az Mt. 228. § alapján – de figyelemmel a 207. § (3) bekezdésében foglaltakra – kötött ún. versenytilalmi megállapodásokra.

II.

A javadalmazás módjának, mértékének általános elvei, annak rendszere

1. A javadalmazási módok szerinti jövedelmek és juttatások nem veszélyeztethetik, nem befolyásolhatják hátrányosan a gazdasági társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését. A javadalmazás mértékének arányban kell állnia az elvégzett munka mennyiségével, a leterheltséggel, a tevékenységgel járó felelősség mértékével, a társaság által kezelt vagyon nagyságával, a társaság saját tőkéjének, mérleg főösszegének s az értékesítés nettó árbevételének mértékével, a társaság által ellátott közszolgáltatás településen betöltött jelentőségével, a társaság által foglalkoztatottak létszámával, a társaság által elért szakmai és pénzügyi eredménnyel.
2. A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő alapelveket kell érvényesíteni:
 - a) azonos elbírálás
 - b) átláthatóság
 - c) diszkrimináció tilalma
 - d) nyilvánosság
 - e) Társaságon belüli arányosság
 - f) felelősséggel való arányosság
 - g) a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság
 - h) hatékonysággal való arányosság
 - i) a többlet teljesítménnyel, a többlet eredménnyel való arányosság
 - j) célhoz, célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság
 - k) versenytársakhoz viszonyított arányosság
 - l) minimálbérhez viszonyított arányosság
 - m) inflációval való arányosság
 - n) a Társaságnál eltöltött idővel való arányosság

III.

A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállalók javadalmazása

1. A vezető tisztségviselő személyi alaphére

- 1.1. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:109. § (4) bekezdése alapján egyszemélyes társaságnál a legfőbb szerv hatáskörét az alapító vagy az egyedüli tag gyakorolja. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése alapján a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő a társasággal kötött megállapodása szerint megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban látja el. Ennek megfelelően a vezető tisztségviselő jogviszonyának létesítésekor a Társaság alapítója – vagyis Csót Község Önkormányzatának Képviselő-testülete (a továbbiakban: Alapító) – dönt arról, hogy a vezető a feladatát munkaviszonyban vagy megbízási jogviszony keretében látja el.
- 1.2. Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el feladatát, úgy részére alaphér, továbbá egyéb bér jellegű juttatás jár, amelyre az Mt. szabályait kell megfelelően alkalmazni.

- 1.3. Amennyiben a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban látja el feladatát, akkor részére megbízási díj jár. A vezető tisztségviselő alaphérét, illetőleg megbízási díját az Alapító állapítja meg.
- 1.4. A vezető tisztségviselő alaphére, illetőleg – megbízási jogviszony esetében – havi díjazása legfeljebb a mindenkori garantált bérminimum 3,5 szoros összege lehet.
- 1.5. A vezető tisztségviselő jutalma évente legfeljebb a mindenkori garantált bérminimum háromszoros összege lehet.
- 1.6. A vezető tisztségviselő részére a munkával kapcsolatos kötelezettségeinek, feladatainak teljesítése során felmerült szükséges és indokolt költségek, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges és indokolt költségek megtérítésére az Alapító költségtérítést állapítja meg.

2. A vezető tisztségviselő éves prémiuma

- 2.1. A vezető tisztségviselőt prémium vagy jutalom csak az Alapító döntése (határozata) alapján illeti meg.
- 2.2. Prémiumfeladatként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, konkrét, mérhető, objektíven meghatározható teljesítményt takar. Prémiumfeladatot az Alapító bármikor meghatározhat.
- 2.3. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal és az értékelés időpontját.
- 2.4. A prémium kitűzése előtt a felügyelőbizottság véleményét ki kell kérni.
- 2.5. Az elháríthatatlan külső események (vis major), jogszabály-változások és egyéb indokolt esetek miatti prémiumkiesések korrekciójára, részteljesítés elfogadására sor kerülhet az Alapító döntése szerint.
- 2.6. A prémiumfeladatok értékelésére és az alapján az elszámolásra az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor kerül sor.
- 2.7. A vezető tisztségviselő munka, illetve megbízási jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a tárgyévet záró éves beszámoló elfogadásával egyidejűleg.

3. A vezető tisztségviselőre vonatkozó egyéb szabályok

- 3.1. A Társaság vezető tisztségviselője felett az alapvető munkáltatói/megbízói jogokat (munka, illetve megbízási jogviszony létesítése, megszüntetése, módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve az egyéb díjazást, illetve juttatást is) az Alapító gyakorolja. A felmondási időre és a végkielégítésre az Mt. rendelkezései az irányadók.
- 3.2. A vezető tisztségviselő a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra.

III.

A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazása

1. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosultak.
2. Felügyelőbizottsági tagságot a Társaságnál munkaviszonyban nem lehet ellátni.
3. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak jogviszonya megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

IV.

Vegyes rendelkezések

1. Amennyiben a vezető tisztségviselő más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízási, illetőleg amennyiben a felügyelő bizottság tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után javadalmazásban részesül, úgy a Társasággal fennálló ilyen jogviszonyuk után – a megbízási, illetőleg a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül – javadalmazásra nem jogosultak.
2. A Társaság vezető tisztségviselője és felügyelőbizottsági tagjai büntetőjogi felelősségük tudatában nyilatkozni kötelesek arról, hogy részesülnek-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízási, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. A vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tagok e nyilatkozataikat megválasztásuk előtt, az abban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül kötelesek megtenni.
3. Az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás legfeljebb egy évre köthető. Az Alapító jogosult meghatározni, azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

- 3.1. Az Alapító által a felügyelőbizottság előzetes véleménye ismeretében hozott határozat szükséges a megállapodás megkötéséhez.
- 3.2. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.
4. A fentiekben felsorolt bárminemű javadalmazás kizárólag a Társaság költségeinek terhére történhet.

Jelen szabályzat annak elfogadása napján lép hatályba és rendelkezései kötelezően alkalmazandók.

Csót, 2026. június 04.



Boros Réka

ügyvezető