

**Budapest Főváros X. kerület  
Kőbányai Önkormányzat  
Polgármestere**

**Előterjesztés  
a Képviselő-testület részére  
a KŐKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. ügyvezetőjének megválasztásáról**

**I. Tartalmi összefoglaló**

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete 2008. május 22-ei zárt ülésén az alábbi határozat meghozatalával döntött a KŐKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. ügyvezetőjének megbízásáról:

**816/2008. (V. 22.) sz. Bp. Főv. X. ker. Kőb. Önk. határozata**

(21 igen szavazattal, 2 tartózkodással)

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete a KŐKERT Kőbányai Kerületgondnoksági és Településüzemeltetési Non-profit Korlátolt Felelősségű Társaság ügyvezetői teendőinek ellátásával 2008. augusztus 1-jétől Hancz Sándort bízta meg.

Díjazását 670 eFt/hó összegben állapítja meg.

Egyben felkéri a polgármestert a szükséges intézkedések megtételére.

Határidő: 2008. június 15.

Felelős: Kovács Sándor ügyvezető

A KŐKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. ügyvezetőjének megbízása 2013. július 31-én lejár.

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 141. § (2) bekezdés j) pontja szerint a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az ügyvezető megválasztása, visszahívása és díjazásának megállapítása. A Gt. 24. § (1) bekezdése szerint a vezető tisztségviselőt határozott időre, de legfeljebb öt évre kell megválasztani, a (2) bekezdés szerint a vezető tisztségviselők újraválaszthatók. A jogszabály nem zárja ki az ügyvezető – akár többszörösen is – újraválasztásának lehetőségét.

Tekintettel arra, hogy a KŐKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. egyszemélyes tulajdonosa a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat, a taggyűlés hatáskörébe tartozó ügyekben a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete dönt.

A Gt. nem rendelkezik az ügyvezetői munkakör pályázat útján történő betöltéséről.

Hancz Sándor ügyvezető munkáját a Képviselő-testület a Társaság 2012. évi beszámolója kapcsán az áprilisi ülésen Kőbánya fejlődése szempontjából fontosnak ítélte, továbbá elismerte kiemelkedő szerepét Kőbánya kerületgondnoksági és településüzemeltetési feladatainak színvonalas ellátásában, a térfigyelő rendszer kialakításában és megbízható működtetésének biztosításában, a Társaság közhasznú szerződésében meghatározott feladatok teljesítésében a Társaság folyamatos fejlesztése és eredményes gazdálkodása mellett. Jelentős szerepet vállalt és vállal a helyi közfoglalkoztatás és egyéb támogatott foglalkoztatások (TÁMOP foglalkoztatások, pályakezdekők foglalkoztatása, önkormányzati projektekhez kapcsolódó foglalkoztatások) szervezésével és lebonyolításával a kerületi munkanélküliek foglalkoztatásában, valamint a közérdekű munkavégzések lebonyolításában.

Javasolom, hogy a tisztelt Képviselő-testület válassza meg Hancz Sándort a KŐKERT Kőbányai Non-profit Kft. ügyvezetőjének öt év határozott időtartamra, Az ügyvezető személyi alapbérét javaslom a jelenleginek megfelelő havi bruttó 850 000 Ft összegben, valamint az egyéb juttatásokat (teljesítménykövetelmény és az ahhoz kapcsolódó juttatás, egyéb béren kívüli juttatások) a javadalmazási szabályzat (2. melléklet) szerint megállapítani.

## **II. Hatásvizsgálat**

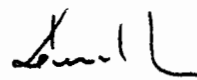
A Társaság ügyvezetőjének újraválasztásával biztosított a Társaság Alapító Okiratában meghatározott feladatok magas színvonalon történő ellátása, Kőbánya kerületgondnoksági és településüzemeltetési feladatainak eredményes elvégzése, a Közhasznú Szerződésben megfogalmazottak teljesítése.

Hancz Sándor eddigi tapasztalataival, rátermettségével biztosítható ezen feladatok megvalósítása.

## **III. Döntési javaslat**

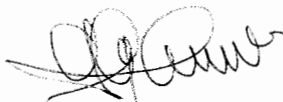
Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete meghozza az előterjesztés 1. mellékletében foglalt határozatot.

Budapest, 2013. június 21.



Kovács Róbert

Törvényességi szempontból ellenjegyzem:



Dr. Szabó Krisztián  
jegyző

**Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testületének**  
**.../2013. (VI. 27.) határozata**  
**a KŐKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. ügyvezetőjének megválasztásáról**

1. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete a KŐKERT Kőbányai Kerületgondnoksági és Településüzemeltetési Non-profit Korlátolt Felelősségű Társaság ügyvezetői teendőinek ellátásával 2013. augusztus 1-jétől 2018. július 31-ig terjedő öt év határozott időtartamra Hancz Sándort választja meg, bruttó 850 000 Ft összegű havi díjazással és a javadalmazási szabályzatban megállapított egyéb juttatások biztosításával.
2. A Képviselő-testület felkéri a polgármestert, hogy a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat és Hancz Sándort között kötendő munkaszerződést az 1. melléklet szerinti tartalommal írja alá.

Határidő: azonnal  
Feladatkörében érintett: a gazdasági és fejlesztési szakterületért felelős alpolgármester  
az aljegyző  
a KŐKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. ügyvezetője

*1. melléklet a .../2013. (...) KÖKT határozathoz*  
**Munkaszerződés**

amely egyrészről a **Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat** (1102 Budapest, Szent László tér 29.) képviselőtestületében eljáró **Kovács Róbert** polgármester, az alapító-fenntartó képviselője mint munkáltató (a továbbiakban: **Munkáltató**),

másrészről **Hancz Sándor** (született: Budapest, 1957. december havának 29. napján, anyja neve: Csörgő Zsófia, adóazonosító jele: 8332342074, TAJ-száma: 021 627 884, lakcíme: 1185 Budapest, Fráter Lóránd u. 50.) mint munkavállaló (a továbbiakban: **Munkavállaló**), együttesen **Szerződő Felek**

között jött létre az alábbi feltételekkel, a megjelölt helyen és napon.

**I. A szerződéskötés előzményei**

1.1. Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete a KÖKERT Kőbányai Non-profit Közhasznú Kft. ügyvezetőjének megválasztásáról szóló .../2013. (VI. 27.) határozatával Hancz Sándort megbízta a KÖKERT Kőbányai Kerületgondnoksági és Településüzemeltetési Non-profit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság) ügyvezetői teendőinek ellátásával 2013. augusztus hónap 1. napjától 2018. július hónap 31. napjáig terjedő határozott időre.

1.2. A Munkáltató a Munkavállalót ügyvezető munkakörben alkalmazza ügyvezető-igazgatói cím használatával. A Munkavállaló a II. pontban rögzített munkaköre folytán – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése alapján – vezető állású munkavállaló.

**II. A vezetői munkakör**

2.1. A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy a munkaviszonyára az Mt. 208. - 211. §-ában meghatározott, a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok az irányadóak.

2.2. A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót ügyvezetői munkakörben heti 40 óra munkaidőkeretben foglalkoztatja 2013. augusztus hónap 1. napjától 2018. július hónap 31. napjáig terjedő határozott időre

2.3. A Munkavállaló munkarendje kötetlen.

2.4. A jelen szerződés időtartama alatt a Munkavállaló köteles tevékenysége ellátása során a Munkáltató rendelkezésére bocsátani a munkaidejét, teljes tudását, valamennyi ismeretét, valamint a munkaidejét legjobb megítélése szerint megtervezni és megszervezni. A Munkavállaló által szükség szerint teljesített rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés (túlmunka, ügyelet, készenlét) fejében a Munkavállalót külön ellenérték nem illeti meg.

2.5. A Munkavállalót az Mt.-ben meghatározott alap- és pótszabadságon felül évi 10 munkanap vezetői szabadság illeti meg. A Munkavállaló a szabadságát a Munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján, a maga által meghatározott időpontban veheti igénybe.

### **III. Személyi alpbér, prémium**

3.1. A Munkáltató – a .../2013. (VI. 27.) KÖKT határozat alapján – a Munkavállaló részére 850 000 Ft/hó, azaz nyolcszázötvenezer forint bruttó személyi alpbért állapít meg. A Munkavállaló személyi alpbérének emelésére – a Képviselő-testület 1332/2010. (VI. 17.) határozatával jóváhagyott és 2010. június 29-én aláírt – Javadalmazási Szabályzatban (a továbbiakban: Javadalmazási Szabályzat) foglaltak az irányadóak, azaz a személyi juttatás emelésére évente egy alkalommal, az előző üzleti év beszámolója megtárgyalásával egyidejűleg kerülhet sor. A bér kifizetésére a Társaság dolgozóinak bérfizetésével azonos időpontban kerül sor.

3.2. A Munkáltató a Társaság üzleti tervének elfogadásával egyidejűleg – figyelemmel a Javadalmazási Szabályzatban foglaltakra – határozza meg az adott évre vonatkozóan a Munkavállaló részére járó prémium legmagasabb összegét és az annak alapját képező célokat. A Munkavállaló prémiumának kifizetéséről és annak mértékéről évente a Társaság tárgyévi beszámolójának elfogadásával egyidejűleg dönt a Munkáltató.

### **IV. Egyéb juttatások**

4.1. A Munkavállaló jogosult mindazokra a juttatásokra, jóléti, szociális és kulturális szolgáltatások igénybevételére, amelyekben a Társaság alkalmazottai részesülnek.

4.2. A Munkáltató a Munkavállaló feladatai ellátása érdekében személygépkocsi-használatot biztosít – figyelemmel a Javadalmazási Szabályzatban foglaltakra – Magyarországon és külföldön egyaránt – magáncélra is – évi legfeljebb 30 000 km határig, 30 000 km felett az üzemanyagtérítési kötelezettség a Munkavállalót terheli. A személygépkocsival kapcsolatos adó, biztosítási és egyéb üzemeltetési, illetve fenntartási költségeket a Munkáltató viseli.

4.3. A Munkáltató biztosítja a Munkavállaló részére a mobiltelefon használatát korlátlan költségtérítéssel.

4.4. A Társaság eredményes működésének elősegítése érdekében a Munkáltató a Munkavállaló részére részvételi lehetőséget biztosít szakmai konferenciánkon, továbbképzéseken évi 150 000 Ft értékhatárig, kivéve a Munkáltató eseti döntése alapján.

4.5. A Munkáltató a Munkavállaló részére béren kívüli juttatásként 10 000 Ft/hó összegű életbiztosítást biztosít.

### **V. Munkavállaló feladatköre**

5.1. A Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy,

5.1.1. az általa vezetett Társaság sikeres és eredményes működése céljából a hatáskörében mindent megtesz annak érdekében, hogy az Alapító Budapest Főváros X. kerület

Kőbányai Önkormányzat (a továbbiakban: Alapító) figyelmét felhívja a szükséges intézkedések megtételére,

5.1.2. munkakörének ellátása során a hatályos jogszabályok, valamint a Társaság Szervezeti és Működési Szabályzata keretei között az Alapító közszolgáltatásért felelős szerv tulajdonában álló Társaságot egyéni felelősséggel vezeti.

5.2. A Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott hivatali, üzleti, szakmai titkot, valamint az Alapítóra, illetve a szakmai tevékenységre vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni.

5.3. A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a szerződés időtartama alatt a munkakörében tudomására jutott olyan információkat, amelyek a Társaság szakmai, üzleti, gazdasági érdekeit és jó hírnevét sértenék, harmadik fél részére nem szolgáltatja ki, beleértve azt is, hogy tömegkommunikáción keresztül a Társaság tevékenységére, személyekre vonatkozó nyilatkozatot nem tesz.

5.4. A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a Munkáltató gazdasági, szakmai érdekeit veszélyeztetné [Mt. 211. §-ában foglalt szabályok megsértésével]. A Munkavállaló köteles a Munkáltató szakmai, gazdasági adatait üzleti titokként kezelni és azt megőrizni, e kötelezettsége megsértéséért kártérítési felelősséggel tartozik.

5.5. A Munkavállaló köteles az elvégzett munkájáról, illetve a vele szemben támasztott követelmények megvalósulásáról a Munkáltató által meghatározott fórumon beszámolni és tájékoztatást adni.

## **VI. Munkavégzésre irányuló további jogviszony, összeférhetetlenség**

6.1. A Munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. Nem vonatkozik e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesít.

6.2. A Munkavállaló

6.2.1. nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével – a Munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

6.2.2. nem köthet a saját nevében vagy javára a Társaság tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, továbbá

6.2.3. köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója tagja lett a Munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

6.3. Ha a Munkavállaló a 6.1., illetve 6.2. pontban meghatározott tilalmat megszegi, a Munkáltató

6.3.1. kártérítést követelhet, vagy

6.3.2. kártérítés helyett követelheti, hogy a Munkavállaló a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát adja ki, vagy arra vonatkozó követelését a Munkáltatóra engedményezze.

6.4. A károkozás eseteiben a Munkavállaló felelősségére az általános kárfelelősségi szabályok az irányadóak azzal, hogy gondatlan károkozás esetén a Munkavállaló a teljes kárért felel.

## **VII. A szerződés módosítása**

A Szerződő Felek a jelen szerződést kizárólag közös írásbeli megállapodásukkal jogosultak módosítani.

## **VIII. A munkaviszony megszűnése**

8.1. A jelen szerződésben meghatározott munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére a Munka Törvénykönyvében és a jelen szerződésben rögzített rendelkezések az irányadóak.

8.2. A Szerződő Felek rögzítik, hogy a Munkáltató különösen az alábbi esetekben jogosult a Munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntetni

8.2.1. a Munkavállaló a jelen szerződésben vállalt szervezési, gazdálkodási kötelezettségének tartósan nem tesz eleget és ennek következtében a Társaság bizonyíthatóan csőd fenyegetettség helyzetébe kerül,

8.2.2. a Munkavállaló a jelen szerződésben vállalt titoktartási kötelezettségét megszegi,

8.2.3. a Munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely sérti a Társaság vagy az Alapító/Munkáltató jó hírnevét vagy szakmai gazdasági érdekeit,

8.2.4. a Munkavállalót jogerősen végrehajtható szabadságvesztés büntetésre ítélik,

8.2.5. a Munkavállaló kárt okoz a Társaságnak vagy az Alapító/Munkáltatónak szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartásával,

8.2.6. a Munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely munkaviszonyának fenntartását egyébként lehetetlenné teszi.

8.3. A Munkavállaló azonnali hatályú felmondással jogosult a munkaviszonya megszüntetésére, ha a Munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgálhat a Munkavállaló részéről különösen az, ha a Munkáltató a jelen szerződésben meghatározott juttatások – különös tekintettel a jelen szerződés III. és IV. fejezetében foglaltakra – részére történő biztosításával három hónapot meghaladó késedelembe esik.

8.4. Amennyiben a Munkavállalónak a munkaviszonya megszűnik, a munkaviszony megszűnésének, illetőleg a munkavégzés alóli felmentésének időpontjában a Munkavállaló köteles a birtokában levő valamennyi tárgyat, valamint minden olyan eredeti dokumentumot és információt a Munkáltató tájékoztatása mellett a Társaságnak haladéktalanul átadni, amely a Munkáltató ügyeivel, üzletvitelével kapcsolatos.

## **IX. Záró rendelkezések**

9.1. A Szerződő Felek kijelentik, hogy a jelen szerződés megkötésekor nem hallgattak el egymás elől olyan tény, vagy egyéb körülményt, amely a szerződés szempontjából jelentős.

9.2. A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései, a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, valamint a Munkáltató Alapító Okirata, Javadalmazási Szabályzata és egyéb szabályzatainak előírásai az irányadóak.

9.3. A Szerződő Felek a közöttük esetlegesen felmerülő vitás kérdéseket békés úton rendezik.

Jelen szerződés négy (4), egymással szó szerint megegyező, összefűzött, öt (5) lapból álló eredeti példányban készült, amelynek kettő példánya az aláírást követően a Munkavállaló számára, kettő példánya a Munkáltató részére kerül átadásra.

Alulírott Szerződő Felek a jelen Munkaszerződést elolvasták, tartalmát együttesen értelmezték, s azt mint akaratukkal mindenben megegyező jognyilatkozatot írják alá.

Budapest, 2013. június havának „ ”. napján

Kovács Róbert polgármester  
Munkáltató

Hancz Sándor  
Munkavállaló

Ellenjegyzem:

Dr. Szabó Krisztián  
jegyző



## Javadalmazási Szabályzat

A Budapest Főváros X. Kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselőtestülete a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvény 5. § (3) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a **KÖKERT Kőbányai Kerületgondnoksági és Településüzemeltetési Non-profit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság** (a továbbiakban: „Társaság”) vezető tisztségviselője, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) 188.§ (1) bekezdésének, valamint 188/A.§ (1) bekezdésének hatálya alá tartozó munkavállalói és felügyelő bizottsága tagjai javadalmazása módjának, mértékének főbb elveire és annak rendszerére az alábbi szabályzatot alkotja:

### I. A vezető tisztségviselő és más, vezető állású munkavállaló javadalmazása

1. A Társaság vezető tisztségviselője a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 21.§ (3) bekezdése alapján az ügyvezető, akit a Képviselő-testület választ meg pályázat útján.

2. A vezető tisztségviselő javadalmazására vonatkozó jogokat a Képviselőtestület gyakorolja a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvény 5. §-ának (1) bekezdésében foglalt korlátozással.

3. A vezető tisztségviselő javadalmazásának arányban kell állnia

- a.) a feladatellátással, munkavégzésével,
- b.) felelőssége mértékével,
- c.) az elért eredménnyel,
- d.) a foglalkoztatottak számával,
- e.) a rábízott vagyon nagyságával.

4. A vezető tisztségviselő személyi juttatásának emelésére évente egy alkalommal, az előző üzleti év beszámolója megtárgyalásával egyidejűleg kerülhet sor.

5. A köztulajdonban álló gazdasági társasággal megbízási- vagy munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 188.§ (1) bekezdése vagy 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint ahhoz kapcsolódó juttatást a vezető tisztségviselő és az Mt. 188. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében a gazdasági társaság legfőbb szerve, az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében pedig a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő határozhat meg a felügyelőbizottság egyetértésével. A teljesítménykövetelményhez kapcsolódó juttatás kiírható éves maximális mértéke az Mt. 188.§ (1) bekezdése és 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében nem lehet több, mint a vezető tisztségviselő havi díjazásának háromszorosa.

6. Teljesítménykövetelményként 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.

7. Az ügyvezető célfeladatának kiírását a polgármester előterjesztése alapján a Társaság üzleti tervének elfogadásakor a Képviselőtestület határozza meg. A célfeladat teljesítésének értékelése a felügyelő bizottság előzetes véleményének figyelembevételével a beszámoló elfogadásakor a polgármester előterjesztése alapján a Képviselőtestület hatásköre. A külön juttatás kifizetésére az előírt feltételek teljesítése esetén kerülhet sor, melyről szintén a Képviselőtestület dönt. A teljesítményhez kapcsolódó juttatás törtrésze sem fizethető ki automatikusan.

8. A teljesítménykövetelményhez kapcsolódó juttatás éves mértéke nem haladhatja meg a vezető tisztségviselő esetében havi díjazásának háromszorosát.

9. A munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során felmerült költségek megtérítése tekintetében az Mt. 153. §-ában foglaltak irányadók.

10. A vezető tisztségviselő és az Mt. 188.§ (1) bekezdése, valamint 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló a Társaságnál foglalkoztatott, nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a társaságnál bevezetett szociális-, jóléti és kulturális juttatások igénybevételére.

11. A vezető tisztségviselőt a munkabéren felül az alábbi juttatás illeti meg:

- mobiltelefon használata teljes költségtérítéssel.
- gépkocsi használat Magyarországon és külföldön egyaránt – magáncélra is – évi maximum 30.000 km határig, 30.000 km felett az üzemanyag megfizetésével,
- továbbképzés,
- életbiztosítás,
- a társaságnál bevezetett összes szociális juttatás.

További juttatásra a vezető tisztségviselő a Képviselő-testület erre vonatkozó egyedi döntése alapján jogosult.

12. Az Mt. 188.§ (1) bekezdése, valamint 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállalónak a munkabéren felül az alábbi juttatás adható:

- mobiltelefon-használata,
- továbbképzés,
- életbiztosítás,
- BKV-bérlet,
- gépkocsi átalány,
- a társaságnál bevezetett összes szociális juttatás.

## II. A felügyelő bizottság tagjainak javadalmazása

1. A felügyelő bizottság elnökének és tagjainak tiszteletdíját megválasztásukkor a Képviselőtestület határozza meg. Ezt követően minden évben az üzleti terv elfogadásakor kerülhet módosításra a tiszteletdíj a Képviselőtestület által, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. Törvény 6. §-ának (2) bekezdésében meghatározott mérték figyelembevételével. E díjazáson kívül a felügyelő bizottság tagja - az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.

2. A felügyelő bizottság elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

## III. Munkaviszony megszűnése esetére biztosított juttatások

1. A Társaságnál a végkielégítésre való jogosultság tekintetében a vezető tisztségviselő és az Mt. 188.§ (1) bekezdése, valamint 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől nem lehet eltérni. A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.

2. A felmondási idő három hónap, azonban, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg, akkor harminc nap.

3. Határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetében sem a vezető tisztségviselő, sem az Mt. 188.§ (1) bekezdése, valamint 188/A.§ (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló tekintetében nem lehet az Mt.-ben szabályozott feltételektől eltérni.

4. A köztulajdonban álló gazdasági társaság esetében az Mt. 3. § (6) bekezdésében meghatározott megállapodás akkor köthető, ha a gazdasági társaság főtevékenysége szerinti, a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben meghatározott érintett piacon a gazdasági társaságnak versenytársai működnek. 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. A megállapodás megkötéséhez a felügyelő bizottság előzetes véleménye, továbbá az igazgatóság, ennek hiányában a gazdasági társaság legfőbb szervének a felügyelő bizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

#### IV. Záró rendelkezések

1. 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.

2. Jelen szabályzat 2010. június havának 17. napján lép hatályba és határozatlan időre szól. A szabályzat hatálybalépésével egy időben hatályát veszti a Társaságnál korábban elfogadott javadalmazási szabályzat.

Budapest, 2010. június 17.

2010 JUN. 29  
Ellenjegyezte:

Dr. Neszteli István



az Alapító képviselőtársaságban  
Verbai Lajos polgármester  
2010. JUN. 29.



#### Záradék:

A Javadalmazási Szabályzatot Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete 2010. június 17. napján megtartott ülésén hozott 1332/2010. (VI.17.) sz. határozatával jóváhagyta. A Szabályzat elfogadása egyben a szabályzat hatálya alá tartozó gazdasági társaság tekintetében alapítói határozatnak minősül.