



---

## Javadalmazási Szabályzat

a Balmaz InterCOM Kft. vezető tisztségviselője (ügyvezetője),  
felügyelőbizottsági tagjai, vezető állású munkavállalói javadalmazása,

valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások  
módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről

---

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. § (3) bekezdése alapján a Balmaz InterCOM Kft.- a továbbiakban: Társaság – ügyvezetőjének, felügyelőbizottsági tagjainak, könyvvizsgálójának, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 188. § szerinti vezető állású és az Mt. 188/A. § szerint vezetőnek minősített munkavállalóinak javadalmazása, továbbá a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről a Társaság legfőbb szerve az alábbi szabályzatot alkotja:

## I.

### A szabályzat hatálya

#### 1. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- 1.1. a vezető tisztségviselőre,
- 1.2. a Társaság Mt. 188. § (1) bekezdése szerinti vezető és a 188/A. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóra,
- 1.3. a Társaság felügyelőbizottságának tagjaira és elnökére

#### 2. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- 2.1. javadalmazási elvek szabályozására
- 2.2. munka, illetve megbízási jogviszony megszüntetése esetén járó juttatásokra
- 2.3. prémium fizetési feltételekre
- 2.4. egyéb juttatás, költség szabályozására
- 2.5. az Mt. 3. § (6) bekezdése alapján kötött megállapodásokra.

## II.

### A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállalók javadalmazása

#### 1. A vezető tisztségviselő személyi alaphére

1.1. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 22. § (2) bekezdése alapján a vezető tisztségviselő jogviszonyára a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Ennek megfelelően a vezető tisztségviselő jogviszonyának létesítésekor a Társaság taggyűlése dönt arról, hogy a vezető a feladatát munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszony keretében látja el.

1.2. Ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el feladatát, úgy részére személyi alapbér fizetendő, amelyre az Mt. szabályait kell megfelelően alkalmazni. Ha a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban látja el feladatát, akkor részére megbízási díj jár. A vezető tisztségviselő személyi alapbérét, illetőleg megbízási díját a Társaság taggyűlése állapítja meg.

1.3. A vezető tisztségviselő személyi alapbére, illetőleg - megbízási jogviszony esetében - havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bank elnöke tárgyévi összes keresete egy tizenkettédének az egynegyede lehet. (A Magyar Nemzeti Bank elnökének tárgyévi összes keresete a részére előző évre megállapított összes keresetnek az Európai Unió Bizottságának a tárgyévet megelőző évben benyújtott konvergencia programban a tárgyévre vonatkozó várható fogyasztói árindex értékével megemelt összege.)

## **2. A vezető tisztségviselő éves prémiuma**

2.1. A vezető tisztségviselőt prémium csak a Taggyűlés határozata alapján illeti meg, illetve részére jutalmat csak a Taggyűlés állapíthat 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.

2.3. A kitűzés tartalmazza a prémium mértékét, a teljesítendő feladatokat a hozzájuk tartozó prémiumhányaddal, az előleg esetleges kifizethetőségének idejét 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 a Taggyűlés döntése szerint.

2.6. Prémiumelőleg fizetésére a Taggyűlés döntése alapján akkor kerülhet sor, ha az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémiumelőleget vissza kell fizetni.

2.7. A prémiumfeladatok értékelésére és az alapján az elszámolásra (a kifizetett prémiumelőlegre is tekintettel) az üzleti évet lezáró mérleg elfogadásakor kerül sor.

2.8. 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 a munkáltatói/megbízói jogok a t (munka, illetve megbízási jogviszony létesítése, megszüntetése, módosítása, javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is) a Társaság Taggyűlése gyakorolja. A felmondási idő a három hónapot nem haladhatja meg. A

felmondási idő harminc nap, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

3.2. A vezető tisztségviselő végkielégítésre való jogosultsága tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni, ettől eltérően rendelkezni nem lehet. A vezető tisztségviselő nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.

3.3. A vezető tisztségviselő a nem vezető munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított jóléti, szociális juttatásokra. Az egyéb közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás formáit (cafetéria, gépkocsi használat, költségtérítés stb.) a munkaszerződés vagy a megbízási szerződés, jogszabály, illetve a Társaság egyéb szabályzatai rögzítik.

#### **4. A vezető állású munkavállalók**

4.1 A vezető állású munkavállalókra a vezető tisztségviselőre jelen fejezetben foglaltakat kell értelemszerűen alkalmazni azzal, hogy velük szemben a Taggyűlés által gyakorolt jogokat a Társaság vezető tisztségviselője gyakorolja.

4.1 A vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt a vezető tisztségviselő határozhat meg, amelyről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. A teljesítménykövetelmény meghatározására a jelen fejezetben foglaltak megfelelően alkalmazandók.

### **III.**

#### **A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazása**

1.1. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi terhet a Társaság számára, arányban álljon a tisztséget betöltő munkavégzésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását a Társaság Taggyűlése állapítja meg.

1.2. A felügyelőbizottság elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, a felügyelőbizottság tagjainak havi díjazása pedig a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát.

1.3. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai a fentebb meghatározott díjazáson felül, a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosultak.

1.4. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak jogviszonya megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

#### IV. Vegyes rendelkezések

1.1. Amennyiben a vezető tisztségviselő más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízás, illetőleg amennyiben a felügyelőbizottság tagja más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban részesül, úgy a Társasággal fennálló ilyen jogviszonyuk után – a megbízás, illetőleg a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeik megtérítésén kívül - javadalmazásra nem jogosultak.

1.2. A Társaság vezető tisztségviselője és felügyelőbizottsági tagjai büntetőjogi felelősségük tudatában nyilatkozni kötelesek attól, hogy részesülnek-e más köztulajdonban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői megbízás, illetve felügyelőbizottsági tagság után javadalmazásban. A vezető tisztségviselő és a felügyelőbizottsági tagok e nyilatkozataikat megválasztásuk előtt, az abban foglaltak megváltozása esetében pedig a változás bekövetkeztétől számított 15 napon belül kötelesek megtenni.

1.3. Az Mt. 3. § (6) bekezdése szerinti versenytilalmi megállapodás – ha annak egyéb feltételei egyébként fennállnak – legfeljebb egy évre köthető, és az ellenérték mérték legfeljebb a megállapodásban kikötött időtartamának felére járó átlagkereset lehet, amely csak a munkaviszony megszűnésekor fizethető ki a munkavállaló részére. A megállapodás megkötéséhez a felügyelőbizottság előzetes véleménye, továbbá Taggyűlésnek a felügyelőbizottság véleményének ismeretében hozott, előzetes jóváhagyása szükséges.

1.4. Jelen szabályzat az elfogadásának napján lép hatályba, rendelkezései kötelezően alkalmazandók.

1.5. A jelen szabályzatnak a végkielégítésre, a felmondási időre és a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó részeit a jelen szabályzat hatályba lépését követően létrejött szerződésekre, illetve javadalmazásra vonatkozó részében módosított munkaszerződésekre kell alkalmazni.

Hatályos 2014. február 12-től, elfogadta Balmazújváros Városa a 33/2014.(11.12) számú határozatával.

ügyvezető



**Balmaz InterCOM KFT**  
4060 Balmazújváros, Vasút sor 1/A.  
Adószám: 13970374-2-09  
Cégjegyzékszám: 09-09-013539