

**UPP Újpesti Pályázati Projektmenedzsment Zártkörűen Működő
Részvénytársaság**

(1042 Budapest, Szent István tér 7/b.)

JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

Módosította: Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata Polgármestere 37/2025. (IX. ...⁴)
PM döntésével

Hatályos: 2025. szeptember 15.

Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata, mint az UPP Újpesti Pályázati Projektmenedzsment Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: társaság) egyedüli részvényese a társaság javadalmazási szabályzatát (a továbbiakban: szabályzat) a következők szerint állapítja meg:

1.

Preambulum

- (1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII törvény (a továbbiakban: Taktv.) 5. (3) bekezdése alapján az egyedüli részvényes köteles szabályzatot alkotni a köztulajdonban álló gazdasági társasága vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. hatálya alá eső munkavállalói javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.
- (2) A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

2.

Személyi és tárgyi hatály

2.1 Személyi hatály

A szabályzat személyi hatálya kiterjed a társaság igazgatósága elnökére és tagjaira (vezető tisztségviselők), a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira és a vezető állású munkavállalókra (beleértve a vezérigazgatót is). Ahol jelen szabályzat vezető állású munkavállalóról ír, alatta a vezérigazgatót is érteni kell, ahol a vezérigazgatóra speciális szabályok vonatkoznak, ott a szabályzat a vezérigazgató kifejezést külön használja.

2.2 Tárgyi hatály

- (1) A szabályzat tárgyi hatálya a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra terjed ki.
- (2) A jövedelemnél kiterjed
 - a) a tiszteletdíjra a társaság igazgatóságának elnöke és tagjai, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai esetében;
 - b) a munkabérre, ezen belül az alaphérré, prémiumra, jutalomra a vezető állású munkavállalók esetében;
 - c) a bérjellegű jövedelmekre, ezen belül a végkielégítésre, a felmondási idő munkavégzés alóli felmentéssel érintett részére járó távolléti díjra vezető állású munkavállalók esetében.
- (3) A juttatások körében a szabályzat kiterjed
 - a) a természetbeni juttatásokra, ezen belül a mobil telefon használatra, laptop használatra a vezető állású munkavállalók esetében, valamint a cégautó használatra a vezérigazgató esetében; továbbá
 - b) az egyéb juttatásokra, ide tartozik a vezető állású munkavállalók részére adható saját gépkocsi használat után adott költségtérítés.
- (4) A tárgyi hatály kiterjed a vezetői pótszabadságra is.

3. Hatásköri szabályok

3.1

A szabályzat elfogadása a Taktv. 5. (3) bekezdésével összhangban az egyedüli részvényes hatáskörébe tartozik.

3.2

Az igazgatóság elnöke és tagjai, a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját az egyedüli részvényes határozza meg.

3.3

A vezérigazgató, mint vezető állású munkavállaló felett az igazgatóság gyakorolja a munkáltatói jogokat, a mindenkor hatályos igazgatósági ügyrendben, illetve a javadalmazási szabályzatban foglalt kivételekkel.

3.4

A társaság vezérigazgatón kívüli egyéb vezető állású munkavállalói esetében a vezérigazgató minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

3.5

- Azokban a javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkor jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, illetve a munkáltató és munkavállaló által kötött munkaszerződés és módosításai rendelkezései irányadók. A cafetéria jellegű juttatások minden munkavállalóra egyenlő feltételekkel adhatók, a társaság cafetéria szabályzata szerint.

4.

A javadalmazás módjának, mértékének főbb elvei

4.1

A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő elveket, követelményeket kell érvényesíteni:

- a) az azonos elbírálás,
- b) az átláthatóság,
- c) a társaságon belüli arányosság,
- d) a felelősséggel való arányosság,
- e) a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
- f) a hatékonysággal való arányosság,
- g) a többlet teljesítménnyel, a többleteredménnyel való arányosság,
- h) a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság,
- i) a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
- j) a minimálbérhez viszonyított arányosság,
- k) az inflációval való arányosság,
- l) a társaságnál eltöltött idővel való arányosság elve.

A cégautó vagy más a társaság tulajdonában álló eszköz tulajdonjogának ingyenes, vagy kedvezményes megszerzése (mobiltelefon SIM-kártyája kivételével) kifejezett tilalom alá esik.

5.

Az igazgatóság és a felügyelőbizottság elnökének és tagjainak javadalmazása

5.1

Az igazgatóság és a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét az egyedüli részvényes határozza meg. A díjazás felülvizsgálata a társaságnál tervezett, illetve megvalósult bérfejlesztés mértékére és az inflációra is figyelemmel, a kerekítés szabályainak alkalmazásával történhet, amely megoldástól az egyedüli részvényes eltérhet.

5.2

Az igazgatóság elnöke, valamint a felügyelőbizottság elnöke számára - többletfeladataikra tekintettel - a tagokénál magasabb díjazás állapítható meg.

5.3

- (1) A Taktv. 6. § (1) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszörösét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.
- (2) A Taktv. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági 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. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja - az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül - más javadalmazásra nem jogosult.
- (3) A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Taktv. 6. § (3) bek.]
- (4) Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. [Taktv. 6. § (4) bek.]

6.

A vezérigazgató és a társaság vezérigazgatón kívüli további vezető állású munkavállalóinak javadalmazása

6.1

Az alapbér

- (1) A vezérigazgató alapbérét az igazgatóság, a társaság vezérigazgatón kívüli további vezető állású munkavállalóinak alapbérét a vezérigazgató határozza meg.

- (2) A vezérigazgató alapbérének inflációt meghaladó éves felülvizsgálata (módosítása) úgy történhet, hogy a társaság üzleti tervének elfogadását követően, legkésőbb 30 napon belül az igazgatóság a tárgyév január első napjára visszamenőleges hatállyal állapítja meg a módosított alapbért. Ennek során az igazgatóság a kerekítés szabályainak alkalmazásával az éves inflációra is figyelemmel a társaságnál végrehajtott bérfelvezetés mértékét veszi figyelembe, amely elvtől esetileg eltérhet.
- (3) A társaság vezérigazgatóján kívüli további vezető állású munkavállalói alapbérének inflációt meghaladó éves felülvizsgálata (módosítása) úgy történhet, hogy a társaság üzleti tervének elfogadását követően, legkésőbb 30 napon belül a vezérigazgató a tárgyév január első napjára visszamenőleges hatállyal állapítja meg a módosított alapbért. Ennek során a vezérigazgató a kerekítés szabályainak alkalmazásával az éves inflációra is figyelemmel a társaságnál végrehajtott bérfelvezetés mértékét veszi figyelembe, amely elvtől esetileg eltérhet.

6.2

Prémium, jutalom

- (1) A vezető állású munkavállalók a részükre meghatározott prémiumfeladatok hiánytalan teljesítése esetén az éves bruttó alapbére maximum 90 százalékanak megfelelő összegű prémiumra jogosultak.
- (2) ¹
- (3) A vezető állású munkavállalók részére a társaság első féléves eredményének függvényében évente egy alkalommal prémiumelőleg fizethető.
- (4) Ha munkaviszony év közben a prémiumfeladat teljesítését megelőzően a munkavállaló kezdeményezésére - kivéve a munkavállaló azonnali hatályú felmondását - szűnik meg, nem jár prémium, és a kapott prémiumelőleget vissza kell fizetni.
- (5) A munkaviszonynak a munkáltató által történő megszüntetése esetén a prémium eredmény- és időarányos része jár. Ha a munkaviszony a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnik meg, nem jár prémium és a kapott prémiumösszeget vissza kell fizetni.
- (6) Ha a munkavállaló nem tesz eleget prémiumfeladatának, a felvett prémiumelőleget vissza kell fizetnie.
- (7) A prémiumot a feladat teljesítésének (pozitív) értékelését követő 15 napon belül ki kell fizetni. Ez az irányadó akkor is, ha a munkaviszony a prémiumfeladat teljesítése után, de az értékelés előtt szűnik meg. Ha a munkaviszony év közben szűnik meg és a munkavállaló jogosult az időarányos prémiumra, azt részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.
- (8) A prémiumfeladat (teljesítménykövetelmény) objektíven mérhető, megítélhető lehet.
- (9) ¹Az igazgatóság a vezérigazgatót, illetve a vezérigazgató a társaság további vezető állású munkavállalóját indokolt esetben évente a havi alapbére ötszörös összegét meg nem haladó összegű jutalomban részesítheti.

6.3

Végkielégítés és versenytilalmi megállapodás

- (1) A vezető állású munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása (határozatlan idejű munkaviszony esetén), jogutód nélküli megszűnése

következtében, vagy az Mt. 63. (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg. A végkielégítésre való jogosultság tekintetében a vezető állású munkavállalók esetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el.

- (2) A vezető állású munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.
- (3) Versenytilalmi megállapodást a vezető állású munkavállalóval az egyedüli részvényes hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni. Az egyedüli részvényes meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát. Az egyedüli részvényes fenti jogainak gyakorlására - törvény eltérő rendelkezése hiányában - más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

6.4

Felmondási idő

A vezető állású munkavállalókra az Mt. 68-70. §-a szerinti szabályok az Mt. 210. § (1) bekezdésében foglaltak figyelembevételével alkalmazandóak.

6.5

Mobiltelefon és laptop használat

A társaság vezető állású munkavállalói részére, feladataik ellátásához személyi használatra térítésmentesen mobiltelefont és laptopot biztosít.

6.6

Cégautó használat

- (1) A vezérigazgató a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével használhatja üzleti és magáncélra a társaság tulajdonában, illetve üzemben tartásában lévő személygépkocsikat. A személygépkocsi használatával, fenntartásával kapcsolatos valamennyi költséget, a gépjármű után fizetendő mindennemű adót és biztosítási, lízing és egyéb díjat, a használat után fizetendő, a mindenkor hatályos jogszabályok szerinti közterheket a társaság viseli. A használatra rendelkezésre bocsátott gépjármű legfeljebb középkeresletű lehet.
- (2) A cégautó vásárlást (lízinget, bérletet) - az üzleti tervvel összhangban - az igazgatóság engedélyezheti.

6.7

Saját gépjármű használata

A vezérigazgató a cégautó (6.6. pont) rendelkezésére bocsátásáig, valamint a társaság további vezető állású munkavállalói hivatali célra használhatják saját tulajdonú gépjárművüket, maximum havi 1000 km mértékig. A saját tulajdonú gépkocsi hivatali célra történő használata kapcsán felmerülő költségek megtérítése a vonatkozó jogszabályi rendelkezések (kiemelten a mindenkor hatályos személyi jövedelemadóról szóló törvény) alapján történhet.

6.8
Vezetői pótszabadság

A vezérigazgatót 10 nap/év vezetői pótszabadság illeti meg.

7.
Záró rendelkezések

Jelen szabályzat az egyedüli részvényes általi elfogadását követő napon lép hatályba, amellyel egyidejűleg a 9/2010. (II. 26.) számú Kgy. határozattal elfogadott szabályzat hatályát veszti.

A vezető állású munkavállaló és a társaság egyaránt kezdeményezheti, hogy a jelen szabályzat hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződést az új szabályzat rendelkezéseire figyelemmel - közös megegyezéssel - módosítsák.


A jelen szabályzat hatályba lépését követően kötött új munkaszerződések a jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

A jelen szabályzatot az egyedüli részvényes hatáskörében eljárva a Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata vagyonáról és vagyonelemek feletti tulajdonosi jogok gyakorlásáról szóló 48/2012. (XI.30.) önkormányzati rendelet 27. § (5) bekezdésével és 28. § (1) bekezdésével összhangban a polgármester fogadja el.

Budapest, 2021.09.30.

Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata
képviseli: Déri Tibor polgármester s.k.

Az egységes szerkezetbe foglalt szabályzatot kiadta:
Budapest, 2025. szeptember „8.” napján


Dr. Trippon Norbert
polgármester

