

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Az egyes állami tulajdonban álló gazdasági társaságok felett az államot megillető tulajdonosi jogok és kötelezettségek összességét gyakorló személyek kijelöléséről szóló 1/2018. (VI. 25.) NVTNM rendelet 1. melléklet VII/18. pontjában foglaltakra tekintettel az Innovációs és Technológiai Minisztérium, mint a Magyar Állam tulajdonában álló **OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (székhelye: 1036 Budapest, Lajos utca 80., cégjegyzékszám: Cg. 01-09-191989) – a továbbiakban: Társaság – Alapítója, az alábbi

Alapítói határozatot

hozza:

4/2021. sz. Alapítói határozat

Alapító – a Társaság felügyelőbizottsága 21/2020. (12.17.) számú határozatára, valamint az Alapító Okirat 9.2.29. pontjára is figyelemmel – a Társaság vezető tisztségviselőjére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. §-a hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóra, valamint a felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó javadalmazási rendszerről szóló Javadalmazási Szabályzatát – jelen Alapítói határozat melléklete szerinti tartalommal – elfogadja.

Budapest, 2021. „ 01.28. „

.....
Innovációs és Technológiai Minisztérium
mint az Alapító képviselője
Dr. Gázsó Balázs László
közigazgatási államtitkár



Javadalmazási Szabályzat

az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság vezető tisztségviselőjére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. §-a hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóira, valamint a felügyelőbizottság tagjaira vonatkozó javadalmazási rendszerről

I.

Értelmező rendelkezések

Jelen szabályzat alkalmazásában:

Vezető: Az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság) ügyvezetését munkaviszonyban ellátó természetes személy.

Vezető állású munkavállaló: a munkáltató vezetője közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló, valamint az a munkavállaló, aki nem jogosult a munkáltató vezetőjének helyettesítésére, azonban munkaszerződése a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő.

Alapító: a Társaság felett tulajdonosi jogokat gyakorló személy.

II.

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) – különös tekintettel annak 204-211. §-aira –, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben, valamint a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozatban (a továbbiakban: 1660/2015. Korm. határozat) foglaltak végrehajtása. Jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

2. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a vezetőre,
- a vezető állású munkavállalókra,
- a felügyelőbizottság tagjaira.

3. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- (1) a vezető alaphére meghatározására, valamint a megbízási jogviszonyban foglalkoztatott vezető megbízási díja meghatározására,
- (2) a vezető tekintetében a prémiumfizetési, csökkentési, megvonási feltételek szabályozására,

- (3) a vezető költségterítése szabályozására,
- (4) a vezető béren kívüli és egyéb juttatásai megállapítására,
- (5) a vezető állású munkavállalók alaphére, prémiumfizetési, csökkentési, megvonási feltételei, költségterítése, béren kívüli és egyéb juttatásai általános szabályainak meghatározására,
- (6) a felügyelőbizottsági tagok díjazási szabályai meghatározására és a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokra,
- (7) az Mt. 228. §-a alapján kötött versenytilalmi megállapodásokra,
- (8) a vezető, illetve a vezető állású munkavállalók jogviszonyának megszüntetése esetén járó juttatásokra.

III.

A vezető, a vezető állású munkavállalók és a felügyelőbizottsági tagok javadalmazása

1. A vezető díjazása

- 1.1. A vezető díjazásának megállapítása az 1660/2015. Korm. határozat 1. és 2. mellékletei szerint történik, mértékéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.
- 1.2. A vezető legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezetői jogviszony után részesülhet javadalmazásban.
- 1.3. A Társaság felszámolása esetén, a felszámolás kezdő időpontjától (a felszámolást elrendelő jogerős végzés közzétételének napjától) a vezető részére – jogosultságának a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.
- 1.4. A végelszámolás megindításától kezdődően a vezető díjazását – feladatának és felelősségének a végelszámoló kirendelésével történő csökkenése miatt – arányosan mérsékelni szükséges.
- 1.5. A vezető díjazásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója határozattal dönt.

2. A vezető éves prémiuma

2.1. Munkaviszonyban álló vezetőre vonatkozó általános szabályok

- 2.1.1. Az üzleti tervhez kapcsolódóan vagy kivételesen indokolt esetben az üzleti terv elfogadását követően meghatározott prémiumkitűzéshez – a Társaság gazdálkodási körülményeit, helyzetét és adottságait figyelembe véve, egyedileg kell meghatározni a prémiumfeladatokat. A vezető – legfeljebb az éves alaphére 20 %-ában meghatározott mértékű – prémiumkitűzéséről az Alapító határozattal dönt.

- 2.1.2. A vezetőnél az adott év üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.
- 2.1.3. A vezető prémiumkitűzéséről a döntést megelőzően ki kell kérni a felügyelőbizottság véleményét.
- 2.1.4. Prémiumfeladatként 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. Prémiumfeladatként nem határozható meg olyan, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben, az Alapító Okiratban, a vezető vezetői jogviszonyát keletkeztető szerződésben általános jelleggel előírt feladat, amely további követelményeket, specifikációkat, illetve teljesítménymutatókat nem tartalmaz.
- 2.1.5. A prémiumkitűzés tartalmazza:
- a teljesítendő feladatot, a hozzá tartozó prémiumhányaddal,
 - a feladat teljesítésére előírt követelményeket, specifikációkat és teljesítménymutatókat,
 - a prémium mértékét,
 - a prémium csökkentésére, megvonására vonatkozó feltételeket és az értékelés időpontját.
- 2.1.6. A felügyelőbizottság döntése szerint prémiumelőleg fizethető a féléves számviteli zárás alapján, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet, és a kitűzött feladatok időarányosan teljesültek. Az előleg összege legfeljebb a kitűzött éves prémium 50%-a lehet. Amennyiben a gazdasági év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett előleget vissza kell fizetni, vagy az előleg összege – visszafizetés hiányában – az Mt. 161. § (2) bekezdése alapján érvényesíthető.
- 2.1.7. Az elháríthatatlan külső körülmények (például természeti csapások, piaci katasztrófák), a szabályozási, jogszabályi környezetben az év során bekövetkező jelentős változások és egyéb indokolt esetekben a prémiumkiesések korrekciójáról a vezető tekintetében az Alapító dönt.
- 2.1.8. Abban az esetben, ha az Alapító év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött prémiumfeladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a prémiumkitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött tervszámot, illetve feltételt. Ezt a tény a prémiumfeladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.
- 2.1.9. A prémiumfeladatok kiértékelése és elszámolása tárgyában az Alapító az üzleti évet lezáró beszámoló és közhasznúsági melléklet elfogadásakor, a vezető írásos önértékelése és a felügyelőbizottság tárgybeli határozata alapján, határozat formájában dönt. Az egyes prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, az Alapító mérlegelési jogkörében a prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezésével történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

2.1.10. A vezető vezetői jogviszonyának év közben történő megszűnése esetén a prémium feladat teljesítéssel arányos része fizethető ki az Alapító - a felügyelőbizottság tárgyi határozatát figyelembevevő – határozata alapján.

2.1.11. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban a vezető jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a prémium kiértékelése, illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a prémium kiértékelésére az adott eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen a vezető felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium kifizetést kizáró tényezőnek minősül.

2.2. Prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezők vezető esetében

2.2.1. Veszteséges gazdálkodás esetén prémium nem fizethető.

2.2.2. Prémium kifizetését kizáró tényezők:

- a Társaság felszámolása (a felszámolás kezdő időpontjától),
- lejárt köztartozás az üzleti év végén (adó, TB, vám, stb.),
- a munkaviszony Alapító részéről történő megszüntetése, ha arra azonnali hatályú felmondással került sor, vagy ha a vezető a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg,
- a Társaság negatív adózott eredménye.

2.2.3. A munkáltatói jogkör gyakorlója prémiummegvonást alkalmazhat, ha a vezető a Társaság előző évi beszámolóját és közhasznúsági mellékletét a támogatott üzleti évet követő év április 30-ig az Alapítónál nem érkezeti.

2.2.4. Prémiumcsökkentő tényezők:

- ha a Társaság a jogszabály, vagy az Alapító által előírt adatszolgáltatási kötelezettségét nem, illetve nem határidőre teljesíti,
- a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztása (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban előírt határidő be nem tartása, bírósági vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidő elmulasztása),
- a Társaság üzleti tervét nem, illetőleg az előírt határidő túllépésével nyújtja be az Alapítónak.

Fenti esetekben a kifizethető éves prémium összegét 50 %-kal csökkenteni kell.

2.2.5. A végelszámolás megindításától kezdődően az éves prémiumot – a felelősség csökkenése esetén – arányosan mérsékelni indokolt.

2.2.6. Az Alapító mérlegelési jogkörében a prémium csökkentéséről dönthet a vezetőnek az Alapító Okiratban és a vezetői jogviszonyát keletkeztető szerződésében felsorolt, jelen szabályzat III.2.2.4. pontjában nem nevesített kötelezettsége megszegése esetén.

3. Költségtérítések és juttatások

3.1. A munkaviszonyban álló vezetőt megillető költségtérítések és juttatások

3.1.1. A vezető jogosult:

- a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatának megfelelően használni a Társaság tulajdonában (használatában) álló személygépjárművet;
- saját tulajdonában álló személygépjármű üzleti célra történő használata esetén a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatában foglaltaknak megfelelő költségtérítésre;
- belföldi hivatalos kiküldetés esetén a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítéséről szóló 437/2015. (XII. 28.) Korm. rendeletben meghatározott mértékű napidíjra jogosult a Társaság vonatkozó belső szabályzatában foglaltak szerint;
- külföldi hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállítás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén Európán kívülre business osztályú, Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra jogosult. Egyéb vonatkozásban a Társaság kiküldetési szabályozása szerint kell eljárni;
- a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatának megfelelően használni a Társaság tulajdonában (használatában) álló mobiltelefont és egyéb informatikai eszközöket.

4. A vezetőt megillető béren kívüli és egyéb juttatások

A vezető a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult a munkáltató által biztosított béren kívüli, jóléti és szociális juttatásokra (különösen étkezési hozzájárulás, üdülési kedvezmény, ruházati költségtérítés, lakásépítési, lakásvásárlási támogatás, szakmai képzés, továbbképzés költségeinek támogatása).

5. A vezető állású munkavállalók alaphére, prémiumfizetési feltételei és költségtérítése

5.1. A vezető állású munkavállalók alaphérét a vezető állapítja meg azzal, hogy – az Mt. 208. §-ának (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében – a vezetőre vonatkozó rendelkezések munkaszerződésben való alkalmazását megelőzően köteles az Alapító előzetes jóváhagyását kérni.

5.2. A vezető állású munkavállalók – legfeljebb az éves alaphér 20 %-ában meghatározott mértékű – prémiumkitűzéséről a vezető dönt. A vezető állású munkavállalók éves prémiumával kapcsolatos általános szabályokat, valamint a prémium kifizetését kizáró és prémiumcsökkentő tényezőket – jelen szabályzat III.2.1.2., III.2.1.4- III.2.1.9., III.2.2.1. és III.2.2.2. pontjaiban foglalt elvek alapulvételével a Társaság belső szabályzatában kell meghatározni. A prémiumkitűzés során az üzleti tervhez kapcsolódóan vagy kivételesen indokolt esetben az üzleti terv elfogadását követően, a Társaság gazdálkodási körülményeit, helyzetét és adottságait figyelembe véve, egyedileg kell meghatározni a prémiumfeladatokat. A vezető állású munkavállalónál az adott év szakmai

célkitűzéseinek eredményes megvalósítását elősegítő, hatékony működésre ösztönző prémium-javadalmazási formát kell érvényesíteni.

5.3. A vezető állású munkavállalók a Társaság belső szabályzataiban meghatározott költségterítésekre, béren kívüli, jóléti és szociális juttatásokra jogosultak.

6. A kollektív szerződés Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra történő kiterjesztésének tilalma

Az Mt. 209. § (1)-(3) bekezdésében foglalt rendelkezésekre figyelemmel, az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint az Mt. 208.§-a szerinti munkavállalókat a „Kollektív Szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

7. A felügyelőbizottsági tagok díjazása

7.1. A Társaság felügyelőbizottsági tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, arányban álljon a felügyelőbizottsági tag munkavégzésével, a Társaság előző éves gazdasági eredményével, hatékony működésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, a Társaság tevékenységének szakmai összetettségével, valamint feleljen meg az adott tisztség társadalmi elismertségének és a gazdasági szférában elfoglalt helyének, szerepének.

7.2. A 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.

7.3. E díjazáson kívül a Társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

7.4. A Társaság felügyelőbizottsága tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

7.5. A Társaság felügyelőbizottsági tagja legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

7.6. A Társaság felszámolása esetén, a felszámolás kezdő időpontjától kezdődően a felügyelő bizottsági tagoknak – tekintettel arra, hogy jogosultságuk a felszámolási eljárás megindítása miatt megszűnik – díjazás nem fizethető.

7.7. A Társaság végelszámolása esetén, a végelszámolás megindításától kezdődően a felügyelőbizottsági tagok díjazását – tekintettel arra, hogy feladatuk és felelősségük a végelszámoló kirendelésével csökken – arányosan indokolt mérsékelni.

7.8. A felügyelőbizottság tagjainak tiszteletdíjáról az Alapító határozattal dönt.

8. Az Mt. 228. §-a alapján kötendő megállapodások

A megállapodás az Mt. 207. § (3)-(4) bekezdéseiben foglaltak alapján legfeljebb egy évre szólhat. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50 %-át.

A megállapodás az Mt. 207. § (5) bekezdésben foglalt felhatalmazás alapján

- a vezetőt érintően az Alaptó előzetes hozzájárulásával,
- a vezető állású munkavállalók esetében a vezető döntése szerint

köthető meg, a felügyelőbizottság előzetes véleményének ismeretében.

9. A munkaszerződés alapján a vezető és a vezető állású munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

9.1. A vezető, illetve a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése esetén járó juttatások meghatározása tekintetében az Mt. vonatkozó rendelkezései irányadók.

IV.

Záró rendelkezések

A Javadalmazási Szabályzat az elfogadásáról szóló Alapítói határozat aláírásának napján lép hatályba, és ezzel egyidejűleg a 2016. május 27-én kiadmányozott Javadalmazási Szabályzat hatályát veszti.

