

14



BÜNTETÉS-VÉGREHAJTÁS ORSZÁGOS PARANCSNOKSÁGA
Országos Parancsnok

21/2009. számú

HATÁROZAT

a 2173/2003. (VII.29.) Korm. határozat végrehajtására vonatkozó
Javadalmazási Szabályzat kiadásáról

Ikt. sz.: 45-1/20-3/2009	lappz.: 1+2
Érk.: 2009. dec. 01.	
Ügyintéző: <i>Gorbicz</i>	
Vezető aláírása: <i>[Signature]</i>	
Előzmény:	

felelős

1. A tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója a 2173/2003. (VII.29.) Korm. határozat maradéktalan végrehajtása érdekében megalkotja a határozat mellékletét képező Javadalmazási Szabályzatot.
2. A határozat 2009. december 1. napján lép hatályba és akkortól kell alkalmazni.
3. Jelen határozat alkalmazásával hatályát veszti a 2173/2003. (VII. 29.) Korm. határozat végrehajtásáról szóló 20/2003. számú határozat.

Budapest, 2009. november „24.,”

A Magyar Állam, mint Tulajdonos nevében a
Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága
Vagyonkezelő képviseletében

[Signature]
Dr. Kökényesi Antal *bv.* altábornagy
országos parancsnok



IRATTÁRBA HELYEZHETŐ 324.
" nem selejtezhető
" levéltárnak átadandó
15 év <i>15 év</i> " selejtezhető
2024. évben
Dátum: 2009. dec. 22.
<i>[Signature]</i> ügyintéző aláírása

Javadalmazási Szabályzat

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja

A 2173/2003. (VII.29.) Korm. határozatban meghatározott elvek alapján a büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok vezető tisztségviselői és vezető állású munkavállalói javadalmazása alapfogalmainak, módjának, mértékének, főbb elveinek és azok rendszerének egységes szabályzatba foglalása.

2. A szabályzat személyi hatálya

Kiterjed a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) 21. § és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) 188 §. alapján valamennyi büntetés-végrehajtási gazdasági társaság ügyvezetőjére és ügyvezető-helyettesére, valamint azokra, akiket az Mt. 188/A. §-a szerint vezetőnek lehetne minősíteni a vezetői hierarchia 3. szintjéig bezárólag (továbbiakban: vezetők).

3. A szabályzat tárgyi hatálya

1. A vezetők jogviszonyának létesítése, jogok és kötelezettségek gyakorlása.
2. A vezetők javadalmazása.
3. A vezetők jogviszonyának megszüntetés esetén járó juttatások.
4. A vezetők juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően.
5. Az Mt. 3. § (6) bekezdésében leírt megállapodás.

Jogviszony létesítése, jogok és kötelezettségek gyakorlása

1. A büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok vezetői tevékenységüket elláthatják:
 - a) hivatásos szolgálati jogviszonyban (parancs alapján, a tisztség ellátására vonatkozó külön szerződéssel, valamint munkaköri leírással kiegészítve),
 - b) munka-jogviszonyban (munkaszerződés alapján, munkaköri leírással kiegészítve),
 - c) és megbízási jogviszonyban (megbízási szerződés alapján).

A büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok vezetőivel a Javadalmazási Szabályzat hatályba lépése után elsősorban hivatásos szolgálati jogviszony vagy munka-jogviszony létesíthető.

2. Az ügyvezető és az ügyvezető-helyettes tekintetében a tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója a jogviszonyt meghatározó alapvető jogokat (létesítés, megszüntetés, módosítás és javadalmazás megállapítása) az alábbiak szerint saját hatáskörben gyakorolja:
 - a) a hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető esetén a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (továbbiakban: Hszt.) és a végrehajtására kiadott 140/1996. (VIII.31) sz. Korm.

- rendelet (továbbiakban: Korm. r.), valamint a fentiekre vonatkozó IRM rendeletekben foglaltak szerint,
- b) a munka-jogviszonyban lévő vezető esetén az Mt. rendelkezései és a munkaszerződés figyelembe vételével,
 - c) a megbízási jogviszonyban lévő vezetők esetén a Polgári Törvénykönyvről szóló 1954. évi IV. törvény (továbbiakban: Ptk.) rendelkezéseinek és a megbízási szerződés figyelembe vételével.
3. Más vezető állású munkavállaló tekintetében az ügyvezető gyakorolja – annak jellegétől függően - a jogviszonyt meghatározó alapvető jogokat (létesítés, megszüntetés, módosítás és javadalmazás megállapítása) a 2. pont a-c) alpontjában leírtak szerint.
4. A vezető jogviszonya megszüntethető:
- a) a hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető esetén a Hszt., a Korm. r., a fentiekre vonatkozó IRM rendeletek és a külön szerződésben,
 - b) a munka-jogviszonyban lévő vezető esetén az Mt. vonatkozó rendelkezései és a munkaszerződésben,
 - c) a megbízási jogviszonyban lévő vezető esetén a Ptk. vonatkozó rendelkezései és a megbízási szerződésben foglaltak szerint.

A vezetők javadalmazása

1. Hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető illetményre, illetmény jellegű juttatásra és költségtérítésre jogosult a Hszt., a Rendelet, a vonatkozó IRM rendeletek és a külön szerződés szabályai szerint.
2. Munka-jogviszonyban lévő vezető munkabérrre, egyéb bérjellegű juttatásra és költségtérítésre jogosult az Mt. és a munkaszerződés szabályai szerint. A vezető személyi alapbérét első alkalommal az azonos beosztást betöltő hivatásos szolgálati viszonyban álló vezetők havi rendszeres illetményének figyelembe vételével kell megállapítani. A vezető személyi alapbérének emelése évente egyszer, legfeljebb a gazdasági társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési értéknek megfelelő százalékos mértékkel történhet. A személyi alapbér emelésekor figyelembe kell venni a vezető munkavégzését, felelősségének mértékét a gazdasági társaság előző éves gazdasági eredményével és a foglalkoztatottak létszámának alakulásával összefüggésben.
3. Megbízási jogviszonyban lévő vezető megbízási díjra és egyéb rögzített juttatásokra jogosult a Ptk. és a megbízási szerződés szabályai szerint. A vezető megbízási díját első alkalommal az azonos beosztást betöltő hivatásos szolgálati viszonyban álló vezetők havi rendszeres illetményének figyelembe vételével kell megállapítani. A vezető megbízási díjának emelése évente egyszer, legfeljebb a gazdasági társaságra irányadó átlagkereset-fejlesztési értéknek megfelelő százalékos mérték segítségével kifejezett összegig történhet. A megbízási díj emelésekor figyelembe kell venni a vezető munkavégzését, felelősségének mértékét a gazdasági társaság előző éves gazdasági eredményével és a foglalkoztatottak létszámának alakulásával összefüggésben.

4. A vezető a vonatkozó rendelkezések alapján biztosított jóléti, szociális juttatásokra a vele azonos jogállású, nem vezető dolgozóval azonos mértékben jogosult azzal, hogy a munkavállaló vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.
5. A vezetők egyéb, feladatuk ellátásához szükséges és indokolt juttatásait a tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója tulajdonosi határozatban is megállapíthatja.
6. Anyagi ösztönzési rendszer:
 - a) A vezető prémiumban részesíthető. A prémiumban részesíthetők körét, a prémiumfizetés feltételrendszerét, az értékelés és kifizetés rendjét évente, határozatban lehet megállapítani.
 - b) A prémium mértéke a vezető – jogviszony függvényében - éves illetményének, személyi alapbérének vagy megbízási díjának legfeljebb 50%-a lehet,
 - c) Nem jár prémium, egyben a prémiumfeltételek kiértékelése mellőzhető, ha az értékelt évben:
 - a társaság gazdálkodása veszteséges
 - a társaságnak az év végén lejárt köztartozása van
 - a társaságnál az átlagkereset-fejlesztés meghaladta az engedélyezett mértéket
 - jogszabály, vagy a tulajdonosi jogok gyakorlója által elrendelt adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztása állapítható meg
 - büntetés-végrehajtási intézettel, intézménnyel szemben bármikor fennálló 30 napot meghaladó határidőn túli munkadíjtartozás fordult elő
 - a foglalkoztatott fogvatartottak átlagos állományi létszáma 10%-nál nagyobb mértékben csökkent (ha a foglalkoztatható fogvatartottak létszámában olyan változás következett be mely a társaságtól független okra vezethető vissza a tulajdonosi jogok gyakorlója kérelemre engedélyezhet mentesülést a kizáró ok alól)
 - a hatóságok a társaságra jogerősen, összességében 500000 forintnál nagyobb bírságot szabtak ki
 - d) Prémiumelőleg nem fizethető.
 - e) Szándékos bűncselekmény elkövetése miatt a vezető ellen indult büntetőeljárás alatt a prémiumfeltételek teljesítését ki kell értékelní, a vezetőt megillető prémiumot határozatban meg kell állapítani, azonban a kifizetést az eljárás jogerős befejezéséig fel kell függeszteni. Jogerős felmentő ítélet esetén a felfüggesztett prémiumot késedelmi kamattal növelten kell kifizetni, jogerős elmarasztalás esetén a felfüggesztett prémium nem jár.

Jogviszony megszűntetése esetén járó juttatások

A vezető jogviszonyának megszűntetése esetén az alábbi juttatásokra jogosult:

- a) hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető esetén a Hszt., a Rendelet, a vonatkozó IRM rendeletekben és a szerződésében meghatározott járandóságokra,

- b) határozott idejű munka-jogviszonyban lévő vezető esetén:
- ba) közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a felek megállapodása szerinti járandóságok, de legfeljebb:
 - egy évet el nem érő, a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén egy havi,
 - egy évet elérő vagy meghaladó, de a három évet el nem érő, a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén kettő havi,
 - három évet elérő vagy meghaladó a munkáltatónál töltött munkaviszony esetén három havi átlagkeresetre
 - bb) rendkívüli felmondása esetén a tárgyhavi munkabérre
 - bc) próbaidőn belüli azonnali hatályú felmondása esetén a tárgyhavi munkabérre
 - bd) egyéb megszüntetése esetén a szerződés lejártáig esedékes, legfeljebb azonban egy évi időre járó átlagkeresetre,
- c) határozatlan idejű munka-jogviszonyban lévő vezető esetén:
- ca) rendes felmondása esetén az Mt. és a munkaszerződés szerinti járandóságok
 - cb) rendkívüli felmondása esetén a tárgyhavi munkabérre
 - cc) próbaidőn belüli azonnali hatályú felmondása esetén a tárgyhavi munkabérre
- d) a megbízási jogviszonyban lévő vezetők esetén az alábbi járandóság:
- egy évet el nem érő jogviszony esetén egy havi,
 - egy évet elérő vagy meghaladó, de a három évet el nem érő jogviszony esetén kettő havi,
 - három évet elérő vagy meghaladó jogviszony esetén három havi megbízási díj.

Juttatás felszámolás, végelszámolás megindítását követően

1. A felszámolás kezdő időpontjától az ügyvezetőnek – jogosultságainak a felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – díjazás nem fizethető.
2. A végelszámolás megindításától kezdődően az eljárás befejezéséig az ügyvezetőnek a díjazását feladatai és felelőssége – a végelszámoló kirendelésével történő – csökkenése miatt legfeljebb 50%-al mérsékelni indokolt.

Érdekvédő megállapodás

Büntetés-végrehajtási gazdasági társaság vezetőjével a Mt. 3.§ (6) bekezdése szerinti megállapodás nem köthető, kivéve, ha nemzetgazdasági érdek, vagy a gazdasági társaság valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdeke a megállapodás megkötését megkívánja.