



BÜNTETÉS-VÉGREHAJTÁS ORSZÁGOS PARANCSNOKSÁGA
DR. TÓTH TAMÁS
ORSZÁGOS PARANCSNOK

44/2020. BVOP számú

HATÁROZAT

a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat végrehajtására vonatkozó Javadalmazási Szabályzat kiadásáról

1. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:16. § (1) bekezdés alapján a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat maradéktalan végrehajtása érdekében kiadom e határozat mellékletét képező Javadalmazási Szabályzatot.
2. E határozat az aláírása napján lép hatályba.
3. E határozat alkalmazásával hatályát veszti a 2173/2003. (VII. 29.) Korm. határozat végrehajtásáról szóló 21/2009. BVOP számú határozat és az azt módosító 29/2012. BVOP számú határozat.

Budapest, 2020. október 16.

**A Magyar Állam mint Tulajdonos nevében
joggyakorlásra meghatalmazott
Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága
képviselésében**

Dr. Tóth Tamás bv. vezérőrnagy



Javadalmazási Szabályzat

A szabályzat célja és hatálya

1. A szabályzat célja

A többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozatban (a továbbiakban: Korm. határozat) meghatározott elvek alapján a büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok vezető tisztségviselői és vezető állású munkavállalói javadalmazása módjának, mértékének, főbb elveinek és azok rendszerének egységes szabályzatba foglalása.

2. A szabályzat személyi hatálya

A Szabályzat kiterjed a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) hatálya alá tartozó és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:21. § (1) bekezdése, illetve 3:112. § (1) bekezdése és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. a törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1)-(2) bekezdés alapján valamennyi büntetés-végrehajtási gazdasági társaság ügyvezetőjére, illetve vezető állású munkavállalójára (továbbiakban együttesen: vezetők).

3. A szabályzat tárgyi hatálya

- a) A vezetők jogviszonyának létesítése, jogok és kötelezettségek gyakorlása.
- b) A vezetők javadalmazása.
- c) A vezetők jogviszonyának megszüntetés esetén járó juttatások.
- d) A vezetők juttatása felszámolás, továbbá végelszámolás megindítását követően.
- e) Az Mt. 228.§-ában leírt megállapodás.

Jogviszony létesítése, jogok és kötelezettségek gyakorlása

4. 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) munkaviszonyban (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 munkaviszony létesíthető.

5. Az ügyvezető 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 Hszt. és annak végrehajtására kiadott 154/2015. (VI. 19.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet), valamint a fentiekre vonatkozó BM rendeletekben foglaltak szerint,
 - b) a munkaviszonyban lévő vezető esetén az Mt. rendelkezési és a munkaszerződés figyelembe vételével,
 - c) a megbízási jogviszonyban lévő vezetők esetén a Ptk. rendelkezéseinek és a megbízási szerződés figyelembe vételével.
6. Más vezető állású munkavállaló (ügyvezető igazgató-helyettes, gazdasági vezető, osztályvezető) tekintetében az ügyvezető gyakorolja – annak jellegétől függően – a jogviszonyt meghatározó alapvető jogokat (létesítés, megszüntetés, módosítás és javadalmazás megállapítása) a 4. pont a-c) alpontjában leírtak szerint.
7. A vezető jogviszonya megszüntethető:
- a) a hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető esetén a Hszt.-ben,
 - b) a munkaviszonyban 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

8. Hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető illetményre, illetmény jellegű juttatásra és költségtérítésre jogosult a Hszt., a Korm. rendelet, a vonatkozó BM rendeletek és a BVOP rendelkezései szerint.
9. Munkaviszonyban lévő vezető munkabérré, 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.
10. 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 mértékkel 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.

11. A 9. és 10. pontban szereplő díjazás esetén a gazdasági társaság vezető állású munkavállalóinak díjazása során a Korm. határozat 1. mellékletében meghatározott besorolási kategóriákra figyelemmel kell lenni. A kategóriákon belül a tulajdonosi joggyakorló a gazdasági társaságot - mérete, valamint nemzetgazdasági súlyának megfelelő szempontrendszer szerint - a Kormány határozat 2. melléklete öt alkategóriába sorolja és a vezető állású munkavállaló munkabérét a súlyozott díjazási rendszerre is tekintettel állapítja meg.
12. A vezető állású munkavállalóval a 11. pontban meghatározottakhoz képest magasabb díjazásban akkor lehet megállapodni, ha:
- az érintett az e határozat hatálybalépéséig ki nem fizetett prémiumairól lemond, továbbá
 - a korábbi prémiumról való lemondáshoz kapcsolódó, az igényérvényesítéssel összefüggő esetleges jogfenntartó nyilatkozatát visszavonja.
13. 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.
14. A vezetők egyéb, feladatuk ellátásához szükséges és indokolt juttatásait a tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója tulajdonosi határozatban, illetve munkaszerződésben vagy megbízási szerződésben is megállapíthatja.
15. Anyagi ösztönzési rendszer:
- A vezető prémiumban részesíthető, ha a gazdasági társaság adózott eredménye pozitív. A prémiumban részesíthetők körét, a prémiumfizetés feltételrendszerét, az értékelés és kifizetés rendjét évente, a büntetés-végrehajtás országos parancsnokának határozatában lehet megállapítani.
 - A prémium mértéke a vezető – jogviszony függvényében – éves illetményének, személyi alapbérének vagy megbízási díjának legfeljebb 20%-a lehet.
 - Nem jár prémium, egyben a prémiumfeltételek kiértékelése mellőzhető, ha az értékelt évben:
 - a társaság gazdálkodása veszteséges;
 - a társaságnak az év végén lejárt köztartozása van;
 - büntetés-végrehajtási intézettel, intézménnyel szemben bármikor fennálló 60 napot meghaladó határidőn túli fogvatartotti munkadíjtartozás fordult elő;
 - az üzleti évre vonatkozó átlagkereset-fejlesztés nem haladta meg az üzleti tervben meghatározott mértéket;
 - 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 kérelmére engedélyezhet mentesülést a kizáró ok alól).

- d) Prémiumelőleg nem fizethető.
- e) Szándékos bűncselekmény elkövetése miatt a vezető ellen indult büntetőeljárás alatt a prémiumfeltételek teljesítését ki kell értékelni, 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 megszüntetése esetén járó juttatások, egyéb jogkövetkezmény

16. A vezető jogviszonyának megszüntetése esetén az alábbi juttatásokra jogosult:

- a) hivatásos szolgálati jogviszonyban lévő vezető esetén a Hszt.-ben, BM rendeletekben és BVOP rendelkezésben meghatározott járandóságokra,
- b) határozott idejű munkaviszonyban 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) azonnali hatályú felmondása esetén a tárgyhavi munkabér időarányos része,
 - bc) próbaidő alatti azonnali hatályú felmondása esetén a tárgyhavi munkabér időarányos része,
 - bd) egyéb megszüntetés esetén a szerződés lejártáig esedékes, legfeljebb azonban egy évre járó átlagkeresetre,
- c) határozatlan idejű munkaviszonyban lévő vezető esetén:
 - ca) munkáltató rendes felmondása esetén az Mt. és a munkaszerződés szerinti járandóságok,
 - cb) azonnali hatályú felmondása esetén a tárgyhavi munkabér időarányos része,
 - cc) próbaidő alatti azonnali hatályú felmondása esetén a tárgyhavi munkabér időarányos része,
- d) a megbízási jogviszonyban lévő vezetők esetén az alábbi járandóság:
 - da) egy évet el nem érő jogviszony esetén egy havi,
 - db) egy évet elérő vagy meghaladó, de a három évet el nem érő jogviszony esetén kettő havi,
 - dc) három évet elérő vagy meghaladó jogviszony esetén háromhavi megbízási díj.

17. A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén - az Mt. 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

Juttatás felszámolás, végelszámolás megindítását követően

18. A felszámolás kezdő időpontjától az ügyvezető díjazását a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi II. törvény 31. § (1) bekezdésében meghatározott feladatainak ellátásáért legalább 50%-al mérsékelni indokolt.
19. A végelszámolás megindításától kezdődően az eljárás befejezéséig az ügyvezetőnek a díjazását feladatai és felelőssége – a végelszámoló kirendelésével történő – csökkenése miatt legalább 50%-al mérsékelni indokolt.
20. A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

Versenytilalmi megállapodás

21. Az Mt. 207. § (3) bekezdés alapján versenytilalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.
22. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50% százalékát.