

# Téti Kistérségi Gyógyítóház Közhasznú Nonprofit Kft.

## JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

(módosítás a 2020. évi C. tv. és kiegészítő Korm. rendeletei alapján)

2021

Jóváhagyta:  Bánfi Lajos Tét Város Polgármestere



Téti Kistérségi Gyógyítóház Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság alapítói (Tét Város Önkormányzata, Rábacsécsény Község Önkormányzata, Mérges Község Önkormányzata, Rábaszenthály Község Önkormányzata, Bodonhely Község Önkormányzata, Kisbabet Község Önkormányzata, Gyarmat Község Önkormányzata, Felpéc Község Önkormányzata, Csikvánd Község Önkormányzata, Móríchida Község Önkormányzata, Árpás Község Önkormányzata, Egyed Község Önkormányzata, Gyömöre Község Önkormányzata, Gyórszemere Község Önkormányzata, Kajárpéc Község Önkormányzata, Rábaszenthály Község Önkormányzata, Sobor Község Önkormányzata, Szerecseny Község Önkormányzata, Tényő Község Önkormányzata) a Köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Törvény) 5. § (3) bekezdése alapján a Téti Kistérségi Gyógyítóház Közhasznú Nonprofit Kft. javadalmazási szabályzatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényben, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendeletben és az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendeletben foglaltak figyelembevételével módosítja, mert a Téti Kistérségi Gyógyítóház Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Gyógyítóház) egészségügyi szolgáltatást nyújt (NEAK-kal szerződéses viszonyban áll) és e szabályzatban érvényesíteni kell az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény munkügyi rendelkezéseit, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 25.) Korm. rendeletben és az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendeletben foglaltakat.

## **1. A szabályzat célja és hatálya**

A Szabályzat személyi hatálya kiterjed: az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény és az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 525/2020. (XI. 25.) Korm. rendelet szerint a Gyógyítóház magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalóira (a továbbiakban: magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók), és a felügyelő bizottság elnökére és tagjaira. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed: a szabályzatban nevesített javadalmazási formákra és módokra az alábbiak szerint

- a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók javadalmazására, azaz a munkabérré, jutalmazásra, mobiltelefon használatra, személygépkocsi használatra, cafetéria juttatásokra,
- a jogviszony megszűnése esetén járó juttatásokra, felmondási időre, és a felügyelő bizottság tagjai és elnöke díjazására.

A szabályzat elfogadása a tulajdonos önkormányzatok hatáskörébe tartozik.

Az ügyvezető igazgató, a felügyelő bizottság tagjainak és elnökének tiszteletdíját a tulajdonos önkormányzat képviselő-testülete határozza meg.

A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló esetében az ügyvezető igazgató gyakorolja a munkáltatói jogokat az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény rendelkezéseivel és annak végrehajtási rendeleteivel összhangban.

Azokban a javadalmazási ügyekben, amelyekre a szabályzat kifejezett rendelkezést, szabályozást nem tartalmaz, a mindenkori jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a munkáltatói jogkor gyakorlója dönt, illetve a munkáltató és munkavállaló között kötött munkaszerződés rendelkezései az

irányadóak.

A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók a munkakörből adódó feladataik ellátása során szükségszerűen és okszerűen felmerülő költségek és kiadások megtérítését igényelhetik.

## **2. A javadalmazás módjának, mértékének általános elvei, annak rendszere**

A javadalmazási módok szerinti jövedelmek és juttatások nem veszélyeztethetik, nem befolyásolhatják hátrányosan a gazdasági társaság gazdálkodását, kiegyensúlyozott működését. A javadalmazás mértékének arányban kell állnia az elvégzett munka mennyiségével, a leterheltséggel, a tevékenységgel járó felelősség mértékével, a társaság által kezelt vagyon nagyságával, a társaság saját tőkéjének, mérleg főösszegének és az értékesítés nettó árbevételének mértékével, a társaság által ellátott közszolgáltatás településen betöltött jelentőségével, a társaság által foglalkoztatottak létszámával, a társaság által elért szakmai és pénzügyi eredménnyel.

A javadalmazás mértékének kialakításakor a következő alapelveket kell érvényesíteni:

1. azonos elbírálás
2. átláthatóság
3. diszkrimináció tilalma
4. nyilvánosság
5. a Társaságon belüli arányosság,
6. a felelősséggel való arányosság,
7. a létrehozott, az elért eredménnyel való arányosság,
8. a hatékonysággal való arányosság,
9. a többlet teljesítménnyel, a többlet eredménnyel való arányosság,
10. a célhoz, és célértékhez kötött tényleges teljesítménnyel való arányosság
11. a versenytársakhoz viszonyított arányosság,
12. a minimálbérhez viszonyított arányosság,
13. az inflációval való arányosság,
14. a társaságnál eltöltött idővel való arányosság elvét

## **3. Az ügyvezető javadalmazása**

### **Illetmény**

Az ügyvezető illetményét az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény illetményre vonatkozó rendelkezései határozzák meg. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 1. mellékletében meghatározott legmagasabb fizetési fokozatnál nagyobb illetmény megállapításához a tulajdonos önkormányzat képviselő-testületének döntése szükséges.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetése esetén az ügyvezető az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény szerint járó juttatásokra jogosult.

### **Cafeteria rendszer**

Az ügyvezető, a Társaságnál foglalkoztatott nem vezető állású munkavállalók számára biztosított cafeteria rendszer keretein belül részesülhetnek juttatásban. A cafeteria rendszer keretein belüli juttatások tekintetében a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVI. törvény 71. § rendelkezései az irányadóak.

### **Jutalom**

Az ügyvezető részére jutalom nem kerül megállapításra. Ha a tag Önkormányzatok másképp rendelkeznek úgy külön határozatban állapotnak meg feltételeiről és mértékéről.

### **Prémium**

Az ügyvezető prémiumban nem részesül.

### **Költségtérítések és egyéb juttatások**

Az ügyvezető jogosult hivatali tevékenysége céljára a saját tulajdonú személygépkocsit használni. Az ügyvezető abban az esetben jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra, ha cégautó igénybevétele bármely okból nem lehetséges. Ez utóbbi esetben az ügyvezető a vonatkozó hatályos jogszabályok rendelkezései szerint adómentesen, vagy a legkedvezőbb adó és járuléktérhek mellett adható költségtérítésre jogosult. Az ügyvezető jogosult munkakörével összefüggésben a munkáltató tulajdonát képező mobiltelefon használatára, a magáncélú használat elkülönített nyilvántartásával vagy az összes használat piaci értékének 20 %-a magáncélú használatnak történő elkönyvelésével. Az ügyvezető a magáncélú telefonhasználat költségét köteles a Társaság részére havonta megfizetni.

### **4. A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egyéb munkavállalók javadalmazása**

#### **Illetmény**

A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egyéb munkavállalók illetményét az ügyvezető határozza meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény és az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 25.) Korm. rendeletben foglaltak figyelembe vételével és azt a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalóval kötött egészségügyi szolgálati munkaszerződésben rögzíti.

A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egyéb munkavállalók illetményemeléséről az ügyvezető az üzleti terv tervezésekor és/vagy a megtárgyalásakor dönthet. Az illetmény megváltoztatása során a munkaszerződés módosításánál figyelembe kell venni, hogy:

- az illetmény módosulását a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalónak el kell fogadnia
- a munkaszerződést pedig a megváltozott illetményre vonatkozóan írásban módosítani kell.
- A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egyéb munkavállalók illetménye - az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény illetményre vonatkozó rendelkezéseinek figyelembe vételével kerül megállapításra

## **Jutalom**

A munkáltatói jogok gyakorlója a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egyéb munkavállalót indokolt esetben, tartós és kiemelkedő, a Gyógyítóház hatékony és költségtakarékos működését kiemelten szem előtt tartó munkavégzés esetén jutalomban részesítheti, amelynek összege évente legfeljebb a munkavállaló éves illetményének 40 %-a lehet.

## **Felmondási idő**

Ha annak jogszabályi feltételei fennállnak, a Társaságnál a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egyéb munkavállalókra irányadó felmondási idő a M1. 69. §-ában meghatározott általános mértéket nem haladhatja meg.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetése esetén a magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállaló az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény szerint járó juttatásokra jogosult.

## **Cafeteria rendszer**

A magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló a Társaságnál foglalkoztatott nem vezető állású munkavállalók számára biztosított cafeteria rendszer keretein belül részesülhetnek juttatásban. A cafeteria rendszer keretein belüli juttatások tekintetében a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVI. törvény 71. § rendelkezései az irányadók.

## **Prémium**

A vezető állású munkavállalók prémiumban nem részesíthetők.

## **Költségtérítések és egyéb juttatások**

A vezető állású munkavállaló az ügyvezető döntése alapján jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra. Ez esetben a vezető állású munkavállaló a vonatkozó hatályos jogszabályok rendelkezései szerint adómentesen, vagy a legkedvezőbb adó és járulékkerhek mellett adható mértékű költségtérítésre jogosult. A vezető állású munkavállaló az ügyvezető döntése alapján jogosult munkakörével összefüggésben a munkáltató tulajdonát képező mobiltelefon használatára, a magáncélú használat elkülönített nyilvántartásával vagy az összes használat piaci értékének 20 százaléka magáncélú használatnak történő elkönnyvelésével, amit a vezető állású munkavállalónak a munkáltató számára meg kell fizetnie. A vezető állású munkavállaló jogosult a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során felmerült szükséges és indokolt költségek, továbbá az ügyvezető előzetes hozzájárulása esetén a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségek megtérítésére. A felmerült költségek szükségességéről, illetve indokoltságáról az ügyvezető határoz, és ő engedélyezi azok kifizethetőségét. A vezető állású munkavállaló az ügyvezető döntése alapján jogosult a feladatai teljesítéséhez szükséges, vagy azt elősegítő szakmai képzéseken, továbbképzéseken részt venni, melynek költségei a munkáltatót terhelik.

## **5. A Felügyelő Bizottság tagjainak javadalmazása**

A 2009. évi CXXII. törvény 6.§ (4) alapján egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelő bizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban. A Felügyelő Bizottsági tagok kötelesek a Tag Önkormányzatok részére nyilatkozni, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelő bizottságnak tagjai-e, és ezen tagságért javadalmazásban részesülnek-e. A korábban tett nyilatkozatban foglaltakhoz képest bekövetkezett változást köteles a tag Önkormányzatok részére bejelenteni. Amennyiben a Felügyelő Bizottsági tag más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál is Felügyelő Bizottság tagja, úgy nyilatkozatához mellékelnie kell ezen másik társaságnak a cégszerűen kiállított igazolását arról, hogy a Felügyelő Bizottsági tag ezen másik társaságnál javadalmazásban részesül-e. Amennyiben a nyilatkozatból és az igazolásból az állapítható meg, hogy a Felügyelő Bizottsági tag más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött Felügyelő Bizottsági tagsága után javadalmazásban részesül, úgy a Felügyelő Bizottsági tag a jelen szabályzat hatálya alatt álló Társaságnál nem részesülhet javadalmazásban. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai tiszteletdíját a tulajdonos önkormányzat képviselő-testülete határozza meg.

### **Tiszteletdíj**

A Felügyelő Bizottság tagjai nem részesülnek tiszteletdíjazásban.

### **Költségtérítések**

A Felügyelő Bizottság tagjai nem részesülnek költségtérítésben.

### **A jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások**

A Felügyelő Bizottság elnökének, illetve tagjainak e jogviszonyukra tekintettel a megbízás megszűnése esetére semmilyen juttatás nem adható.

A munkáltató vagy a munkavállaló egyaránt kezdeményezheti, hogy a jelen Szabályzat hatályba lépése előtt megkötött munkaszerződést a Szabályzat rendelkezéseire figyelemmel közös megegyezéssel módosítsák.

A jelen szabályzat hatályba lépését követően kötött új munkaszerződések, valamint a javadalmazásra vonatkozó részben a hatályba lépést követő munkaszerződés módosítások - az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvénnyel összhangban - jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen nem térhetnek el.

A jelen szabályzat hatálybalépésével az ezen tárgykörben korábban 2015 évben elfogadott és hatályban lévő szabályzat hatályát veszti.