



BÜNTETÉS-VÉGREHAJTÁS ORSZÁGOS PARANCSNOKSÁGA
DR. TÓTH TAMÁS
ORSZÁGOS PARANCSNOK

7/2022. BVOP számú

HATÁROZAT

***a büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok vezető állású munkavállalóinak
Javadalmazási Szabályzata kiadásáról***

1. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5.§ (3) bekezdésében meghatározottak maradéktalan végrehajtása érdekében kiadom e határozat mellékletét képező Javadalmazási Szabályzatot.
2. A határozat az aláírása napján lép hatályba.
3. E határozat alkalmazásával hatályát veszti „*a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat végrehajtására vonatkozó Javadalmazási Szabályzat kiadásáról*” szóló 44/2020. BVOP számú határozat.

Budapest, 2022. február „18.”,

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


Dr. Tóth Tamás bv. altábornagy



JAVADALMAZÁSI SZABÁLYZAT

1. számú melléklet

A Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoka, mint a gazdasági társaságok tulajdonosi jogait gyakorló legfőbb szerve a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban Taktv.) 5. § (3) bekezdésében előírt kötelezettségek teljesítése, végrehajtása érdekében - figyelembe véve a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX.15.) Korm. határozat (a továbbiakban: Határozat) rendelkezéseit - a büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok (a továbbiakban: gazdasági társaságok) ügyvezetői, egyéb vezető állású munkavállalói és felügyelőbizottsági tagjai javadalmazására az alábbiak szerinti egységes szabályzatát (a továbbiakban: Szabályzat) adja ki.

I.

Általános rendelkezések

1. A Taktv. 5. § (3) bekezdése alapján a gazdasági társaságok tulajdonosi joggyakorlója köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok, a Munkatörvénykövéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 208. §-nak hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint jogviszonyuk megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, rendszeréről.
2. 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 (a továbbiakban: Rendelet) 2. sz. melléklet III. pontjába tartozó gazdasági társaságok tekintetében a Szabályzat egységes szabályokat fogalmaz meg.
3. Értelmező rendelkezések:
 - a) vezető: rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 58.§ kinevezett vezető, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:21. § (1) bekezdése, illetve 3:112. § (1) bekezdése alapján megbízott vezető, valamint az Mt. 208.§ alapján kinevezett vezető
 - b) felügyelő bizottsági tag: a társaság felügyelő bizottságának elnöke és tagjai

II.

A Szabályzat hatálya

4. A Szabályzat hatálya a Rendelet 2. sz. melléklet III. pontjába foglalt gazdasági társaságokra terjed ki.
5. A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a 3. pontban meghatározott gazdasági társaságok
 - a) ügyvezetőjére,
 - b) az Mt. 208. § hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalójára,
 - c) felügyelő bizottsági tagjaira és elnökére,(a továbbiakban együtt: vezető tisztségviselők)
6. A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed
 - a) vezető tisztségviselők és vezető állású munkavállalók javadalmazására,
 - b) felügyelő bizottsági tagok és elnök javadalmazása,

- c) prémium és jutalom fizetési feltételekre,
- d) egyéb juttatás, költség szabályozása,
- e) vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése esetére járó juttatásokra,
- f) kollektív szerződés kiterjesztésének tilalma,
- g) verseny tilalmi megállapodásra.

III.

Vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállalók javadalmazása

7. A Ptk. 3:112.§ (1) bekezdése alapján az ügyvezető jogviszonyára a munkaviszonyra irányadó szabályokat vagy a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Ügyvezető jogviszonyának létesítésekor az Országos Parancsnok dönt arról, hogy az ügyvezető feladatát munkaviszonyban vagy megbízási jogviszony keretében látja el.
8. Ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el a feladatát:
 - hivatásos szolgálati jogviszonyban részére a Hszt. 354. § és 9. melléklete valamint a 31/2015 (VI.16.) BM rendelet 6. sz. melléklete szerinti alapilletmény, és a 33/2015 (VI.16.) BM rendelet szerinti illetmény jellegű juttatás, valamint a BVOP rendelkezései szerinti költségtérítés illeti meg,
 - Mt. 208. § (2) bekezdése által szabályozott munkaviszonyban az Mt.-ben valamint a munkaszerződésében meghatározott bér, egyéb bérjellegű juttatás, költségtérítés illeti meg. 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 alapbérnek 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.
9. Ha a vezető tisztségviselő a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerinti megbízási jogviszonyban látja el a feladatát, akkor a megbízási szerződése valamint a Ptk. megbízásra vonatkozó rendelkezései alapján megbízási díj illeti meg. 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 társaságokra 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.

A munkaviszonyban lévő illetve megbízási díjazásban részesülő vezető állású munkavállaló díjazása során a Határozat 1. sz. mellékletében meghatározott besorolási kategóriákat figyelembe kell venni. A kategóriákon belül a tulajdonosi joggyakorló a gazdasági társaságot – mérete, valamint nemzetgazdasági súlyának megfelelő szempontrendszer szerint - a Határozat 2 sz. melléklete öt alkategóriájába sorolja és a vezető állású munkavállaló munkabérét a súlyozott díjazási rendszerre tekintettel állapítja meg.

10. Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló javadalmazását az ügyvezető állapítja meg.
11. A Taktv. 6.§ (4) bekezdésében szabályozott esetben a vezetői tisztségviselői megbízatás ellátása esetén nem jár díjazás.

IV.

Felügyelő bizottsági tagok és elnök javadalmazása

12. Taktv. 4. §. (1) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaságnál felügyelőbizottság létrehozása kötelező.
13. Taktv. 4. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága - ha a törvény eltérően nem rendelkezik - három természetes személy tagból, a kétszáz millió forintot meghaladó jegyzett tőkéjű gazdasági társaság esetében legalább három, legfeljebb hat természetes személy tagból áll.
14. A felügyelőbizottság elnöke és tagjainak díjazását úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, ne okozzon túl nagy anyagi terhet a gazdasági társaság számára, arányban álljon a felügyelőbizottság elnöke és tagjainak munkavégzésével, megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének. A díjazás a társaság eredményességén, működőképességén és fogvatartotti foglalkoztatásán alapul.
15. A Taktv. 6. § (2) foglaltakat kell megfelelően alkalmazni a gazdasági társaság felügyelőbizottság elnökének és tagjainak havi díjazására.
16. A tiszteletdíj megállapítása a 14. pontban rögzített szempontoknak megfelelően értékelés alapján történik. Az értékelt időszak (tárgyév) január 1-től december 31-ig tart. Az értékelést, tárgyévet követő év júliusában kell végrehajtani, a megállapított tiszteletdíjat tárgyév szeptember 1-től kell folyósítani.
17. A Taktv. 6. § (4) bekezdésében szabályozott esetben a felügyelőbizottság elnöke és tagi megbízatás ellátása nem jár díjazás.
18. A felügyelőbizottsági tag írásban – jelen szabályzat 3. számú mellékleteként csatolt nyilatkozat megküldésével - tájékoztatni köteles a BVOP Gazdasági Társaságok Főosztálya útján a tulajdonosi joggyakorlót, hogy hány köztulajdonban álló gazdasági társaságnál tölt be felügyelő bizottsági megbízatást, és mely tisztsége alapján tart igényt javadalmazásra.
19. A felügyelőbizottság tagjai a Szabályzat 16. pontjában meghatározottakon felül, a tisztség ellátásával összefüggő, indokolt és igazolt költségeinek megtérítésén kívül más javadalmazásra nem jogosultak.
20. A felügyelő bizottsági tagok és elnök megbízási díjának számítási módját a 2. sz. melléklet tartalmazza.

V.

Prémium és jutalom fizetési feltételek

21. A vezető éves prémiumának mértéke nem haladhatja meg a Határozat 1.d) pontjában meghatározott mértéket.
22. A vezető prémiumban részesíthető, ha a gazdasági társaság adózott eredménye pozitív. A prémiumban részesítettek körét, az értékelés és a kifizetés éves rendjét, a büntetés-végrehajtás országos parancsnoka saját hatáskörben, tulajdonosi határozatban állapítja meg.
23. A prémium mértéke a vezető – jogviszony függvényében – éves illetményének, személyi alapbérének vagy megbízási díjának legfeljebb 20%-a lehet.
24. Nem jár prémium, ha az értékelt évben:
 - a társaság gazdálkodása veszteséges, adózott eredménye negatív
 - büntetés-végrehajtási intézettel, intézménnyel szemben bármikor fennálló 60 napot meghaladó határidőn túli fogvatartotti munkadíjtarozás fordult elő,
 - az üzleti tervben meghatározott átlagkereset-fejlesztés/bértömeg mértéket túllépte a gazdasági társaság,
 - 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).
 - gazdálkodási tevékenység hatékonyságát negatívan befolyásoló tényezők, körülmények bekövetkezése,
 - ha a vezető munkaviszonya azonnali hatályú felmondással kerül megszüntetésre,
 - vezető fegyelmi felelősségének megállapítása esetén,
 - szándékos bűncselekmény elkövetése miatt megállapított jogerős elmarasztalás esetén,
 - ha a gazdasági társaság tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a gazdasági társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza.
25. Prémium előleg nem fizethető.
26. A Hszt. 158.§ (1) bekezdése alapján a hivatásos állomány tagja az előző évi egyéni teljesítményértékelésének eredményétől függően, a szervezeti egység számára a szervezeti teljesítményértékelés eredménye alapján a személyi juttatás előirányzaton belül biztosított költségvetési keret terhére évente két alkalommal, április és szeptember hónapban, egyenlő mértékű teljesítményjuttatásban részesíthető. A teljesítményjuttatást a havi illetménnyel egyidejűleg kell folyósítani.
27. A teljesítményjuttatás kifizetésévére meghatározott mértéke nem haladhatja meg a hivatásos állomány tagja alapilletményének háromszorosát.
28. A Hszt. 158.§ (3) bekezdése szerint az előző évi egyéni teljesítményértékelésre tekintettel a Hszt. 158.§ (2) bekezdése szerint a tárgyévre megállapított teljesítményjuttatásra a hivatásos állomány tagja akkor is jogosult, ha szolgálati viszonya a kifizetési év közben megszűnik.

Ebben az esetben a kifizetésre a szolgálati viszony megszűnésére irányadó szabályok szerint kell intézkedni.

VI.

Egyéb juttatás, költség szabályozása

29. 26/2016. BVOP sz. határozattal módosított a büntetés-végrehajtási gazdasági társaságok tulajdonában, vagy más jogcím alapján üzemeltetésben lévő személygépkocsik magáncélú igénybevételi rendjéről, elszámolási módjáról szóló 27/2015. sz. BVOP határozat 1. pontja alapján kizárólag az ügyvezető jogosult a személygépkocsik tartós magáncélú igénybevételére.

VII.

Vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése estére járó juttatások

30. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai jogviszonyának megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. (Taktv. 6.§. (2))
31. A Hszt. hatálya alá tartozó vezető jogviszonyának lemondással történő megszüntetése esetére a Hszt. 84. § (2) bekezdése szerint 2 havi lemondási időre járó díjazás jár, amennyiben a felek nem állapodnak meg rövidebb határidőben.
32. Amennyiben a Hszt. 85. § szerinti azonnali hatályú lemondással él a hivatásos jogviszonyban lévő vezető és a lemondás oka valamint az azt megalapozó körülmények valósznak bizonyulnak, vagy a rendvédelmi szerv azt nem vitatja, a vezető számára a Hszt. 87. § (2) bekezdése szerinti „*felmentési időre járó távolléti díjat és végkielégítést kell fizetni.*”
33. Amennyiben a hivatásos jogviszonyban lévő vezető jogviszonyát felmentéssel szüntetik meg, számára a Hszt. 87.§ (1) - (2) bekezdésében megszabott időre díjazás jár.
34. Határozott időtartamú munkaviszony felmondása esetén a vezetőt az Mt. 69. § (5) bekezdése alapján a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. A vezetőt a határozott idő lejártáig megilletik a munkaszerződésében foglalt bér, bérjellegű juttatások és költségtérítések.
35. Határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a vezetőkre a felmondási idő Mt. 69. § (1)-(3), a végkielégítés tekintetében az Mt. 77. § (1) - (4) előírásait kell alkalmazni.
36. Nem jár végkielégítés a Mt. hatálya alá tartozó vezetőnek, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. (Mt. 77.§ (5))
37. A munkáltató a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésekor a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

38. A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles az Mt. 70.§ (3) bekezdésében és az Mt. 77. §-ban foglaltaknak megfelelően eljárni.
39. Próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás esetén a tárgyhavi munkabér időarányos része illeti meg a vezetőt.
40. Ptk. hatálya alá tartozó megbízási jogviszony felmondással való megszűnésekor elsősorban a szerződésben rögzített felmondási időt és a szerződésben rögzített megbízási díjat kell figyelembe venni.
41. Amennyiben a szerződésben nem rögzítettek felmondási időt, akkor a jogviszony felmondása esetén az egy évet el nem érő jogviszony esetén a felmondási idő egy hónap, díjazása a szerződésben rögzített egy havi megbízási díjazásnak felel meg. Az egy évet meghaladó, de három évet el nem érő jogviszony esetén a felmondási idő két hónap, a felmondási díj összege a két havi megbízási díj. A három évet elérő vagy azt meghaladó jogviszony esetén háromhavi megbízási díj.
42. Megbízási jogviszonyt a Ptk. 6:278. § (1) bekezdése szerint a szerződést bármelyik fél felmondhatja, azonban a megbízó azonnali hatályú felmondása esetén figyelemmel kell lenni a Ptk. 6:278.§ (2) bekezdésre, mely szerint a „*megbízó köteles megtéríteni a megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízott szerződésszegése miatt került sor.*” Jogellenes felmondás esetén a kártérítés mértéke a minimálisan a megbízási szerződésben rögzített felmondási időre járó, vagy a felmondási idő nélkül a megbízási szerződés lejártáig terjedő időszakra járó megbízási díj.

VIII.

Kollektív szerződés kiterjesztésének tilalma

43. Az Mt. 209. § (1) és (3) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre figyelemmel a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki. Ennek megfelelően a vezető munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint a vezetőt „a Kollektív szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

IX.

Versenytilalmi megállapodás

44. Az Mt. 207. § (3) bekezdése alapján versenytilalmi megállapodást a 208.§-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egy éves időtartamra lehet kötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető.
45. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-t, melyet csak a munkaviszony megszűnésekor lehet kifizetni.

X.
Záró rendelkezések

46. Jelen Szabályzat a gazdasági társaságok feletti tulajdonosi joggyakorló által történő elfogadása napján lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépés napjától kell alkalmazni. Jelen Szabályzat hatályba lépésével egy időben a gazdasági társaságok részére kiadott korábban hatályban lévő Javadalmazási Szabályzat hatályát veszti.

Függelék:

2. sz. felügyelő bizottsági tagok és elnök megbízási díjának számítása
3. sz. felügyelőbizottsági tag nyilatkozata javadalmazásról

A tiszteletdíj mértéke

1. A tiszteletdíj alapdíjból és korrekciós részösszegekből áll.
2. Az alapdíj számításának alapja az adott társaság ügyvezetőjének az értékelés évének július 1. napján érvényben lévő illetménye/alapbére/megbízási díja.

Jelen Szabályzat értelmezésében számítási alap:

illetmény: a HSzt. szerinti beosztási- és rendfokozat alapján megállapított beosztási illetménye, illetménykiegészítése, szolgálati időpótlék, hivatásos pótléka,

alapbér: munkaviszony alapján fennálló alapbér (személyi alapbér)

díj: megbízási jogviszony alapján fennálló megbízási alapdíj.

Értékelési szempontok: felügyelő bizottsági tagok munkavégzése, felelősségük mértéke, a társaság eredményessége, működőképessége, fogvatartotti foglalkoztatás

3. Az alapdíj alapját a 2. pontban meghatározott illetmény/alapbér/megbízási díj képezi és a számítási alap %-ában kerül meghatározásra.

Megnevezés	Alapdíj (%)
Felügyelő bizottság elnöke	15
Felügyelő bizottság tagja	12

Az alapdíj meghatározás összhangban áll a feladat ellátása során érvényesülő felelősség mértékével.

4. Az alapdíj összegének számítási alapja negatív irányba nem változhat.
5. A 2. pontban rögzített értékelési szempontok szerinti felbontásban az alapdíj összege:

Értékelési szempontok	Részarány (%)
munkavégzés	20
eredményesség, működőképesség	30
fogvatartotti foglalkoztatás	50

6. A korrekciós részösszegek az alapdíj 5. pont szerinti részarányának %-ban kerülnek megállapításra, a pontban meghatározott feltételrendszer szerinti értékelés alapján.
7. A tiszteletdíj összege bizottságonként határozatban kerül megállapításra - tárgyévet megelőző év értékelése alapján – tárgyév július 30. napjáig.
8. A tulajdonosi jogokat gyakorló a korrekciós részösszegeknek a mellékletben meghatározott feltételrendszer szerinti értékelés alapján számított összesített végeredményétől legfeljebb +/-15%-kal eltérhet. Ilyen eltérés indoka különösen a büntetés-végrehajtási gazdasági társaság működését befolyásoló külső ok lehet, és a tulajdonosi joggyakorló a felügyelőbizottság tagjainak javadalmazását megállapító egyedi határozatban az eltérítésre okot adó szakmai indokokat feltüntetni. A tiszteletdíj végösszegét minden esetben – a matematika szabályai szerint – százas nagyságrendig kerekíteni kell.

9. A felügyelő bizottságok munkájának 5. pont szerinti részarányos értékeléséhez kapcsolódó feltételrendszer:

9.1. Munkavégzés (20%):

1. jóváhagyott, korszerű Ügyrend,
2. elemzésen alapuló Munkaterv,
3. jegyzőkönyv megküldése a tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója részére,
4. határozatok megküldése a tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója részére,
5. kezdeményező készség, önálló javaslattétel,
6. véleményezési jog gyakorlása határidőben,
7. üzleti terv rendszeres vizsgálata és véleményezése (negyedévenkénti adatok alapján),
8. ügyvezető tevékenységének véleményezése, értékelése,
9. társaság stratégiájának, fejlesztési elképzeléseinek véleményezése,
10. kockázati tényezők és azok ügyvezető általi kezelésének vizsgálata

A munkavégzési szempontokkal kapcsolatos elvárás azok munkatervbe építése és érdemi tárgyalása valamely ülésen évente legalább egyszer.

Feltétel	Eltérítés mértéke
teljesített feladatok aránya	legfeljebb +/- 20%

9.2. Eredményesség és működőképesség

A gazdálkodás eredményességének alakulása az értékelés évét megelőző (bázis) évhez viszonyítva.

Feltétel	Eltérítés mértéke
1. <u>pozitív adózott eredmény</u> jelentős emelkedés (40%-nál nagyobb mértékű növekedés)	+10%
kis mértékű emelkedés (11-40% közötti növekedés)	+5%
bázis közeli szint (10%-os változás)	0%
kis mértékű csökkenés (11-40% közötti csökkenés)	-5%
jelentős csökkenés (40%-ot meghaladó csökkenés)	-10%

Feltétel	Eltérítés mértéke
2. <u>negatív adózott eredmény</u>	0%

Feltétel	Eltérítés mértéke
1. <u>30 napot meghaladó határidőn túli kötelezettség ¼</u> <u>évek végén kimutatott állománya</u> egyszer sem fordul elő	+5%
előfordul	0%
négyszer fordul elő	-5%
2. <u>30 napot meghaladó fogvatartotti munkadíj tartozás</u>	+5%

havi adatszolgáltatásban kimutatott állománya egyszer sem fordul elő	
egyszer fordul elő	0%
egynél többször fordul elő	-5%

9.3 Fogvatartotti foglalkoztatás (30%)¹

A társaságok által ellátandó közfeladat teljesítésének alakulása az értékelés évét megelőző (bázis) évhez viszonyítva.

Feltétel	Eltérítés mértéke
1. <u>A munkára kötelezett fogvatartottak megoszlása az intézet és a gazdasági társaság között</u> a társaságnál munkáltatott fogvatartotti létszám növekedése esetén	+10%
munkáltatotti létszám nem változik	0%
munkáltatotti létszám csökkenése	-10%
2. A társaságnál munkába állítható fogvatartottak létszámához (keretlétszám) viszonyítva a ténylegesen munkába állított fogvatartottak aránya (feltöltöttségi mutató) növekedés	+10%
munkáltatotti arány nem változik	0%
munkáltatotti arány csökken	-10%
3. Éves átlagos kivonuló létszám viszonyítva az éves átlagos munkába állított létszámhoz. növekedés	+10%
átlagos kivonuló létszám aránya nem változik	0%
átlagos kivonuló létszám aránya csökken	-10%

¹ Tekintettel arra, hogy a társaságnál foglalkoztatott fogvatartottak átlagos állományi létszáma elháríthatatlan külső oknak minősülő büntetés-végrehajtási okból (például körlet vagy körletrész felszámolása és ott elhelyezett elítéltek elszállítása, speciális fogvatartotti csoport telepítése az intézebe, intézeti foglalkoztat ángymértékű növekedése büntetés-végrehajtási okból, harmadik személy intézettel szembeni intézkedése, stb.) a társaság – így a felügyelőbizottság – által nem befolyásolhatóan változhat, a tulajdonosi jogok és kötelezettségek gyakorlója dönthet úgy, hogy ilyen ok felmerülése miatt a szempont értékelése egyedi elbírálás alapján történjen.



NYILATKOZAT

a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tak.tv.) 6. § (4) bekezdésének végrehajtásához

Alulírott (szül hely, idő.:, an.:, adóazonosító jel:) alatti lakos felelősségem teljes tudatában kijelentem, hogy a Tak.tv. hatálya alá tartozó, alábbi köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál (név, cégjegyzékszám) vagyok a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:26. § (1) bekezdésében és 3:119. §-ában meghatározott felügyelőbizottsági tag:

1.
2.
3.

A Tak.tv. 6. § (4) bekezdésében foglaltak alapján ezúton nyilatkozom, hogy kizárólag az alábbi köztulajdonban álló gazdasági társaságnál (név, cégjegyzékszám) fennálló felügyelőbizottsági tagsági jogviszonyom alapján kívánok javadalmazásban részesülni.

.....

Kijelentem, hogy a nyilatkozatom teljes körű és valamennyi tisztségviseléssel érintett köztulajdonban álló gazdasági társaság részére azonos tartalmú nyilatkozatot adok, felügyelőbizottsági tagságom fennállásáig a fenti adatok változása esetén értesítést küldök.

Jelen nyilatkozatom visszavonásig hatályos, nyilatkozatom esetleges visszavonása esetén valamennyi tisztségviseléssel érintett köztulajdonban álló gazdasági társaság egyidejű, azonos tartalmú értesítését vállalom.

Kelt:,

.....
felügyelőbizottság tag
(olvasható aláírása)

Előttünk, mint tanúk előtt:

Név:

Lakcím:

Szig. sz.:

Aláírás:

