

## SZABÁLYZAT

### a Fővárosi Önkormányzat kulturális és oktatási ágazatba tartozó, egyszemélyes tulajdonban levő gazdasági társaságai ügyvezetőinek, egyéb vezető állású munkavállalóinak, valamint felügyelőbizottsági tagjainak javadalmazására

A Budapest Főváros Közgyűlése a 2062/2012.(X.3.) számú határozatával - eleget téve a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettségének - a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 141. § (2) bekezdésének j) pontjában foglalt hatáskörében eljárva az alábbi tartalommal alkotja meg a Fővárosi Önkormányzat kulturális és oktatási ágazatba tartozó, egyszemélyes tulajdonban levő gazdasági társaságai ügyvezetőinek, egyéb vezető állású munkavállalóinak, valamint felügyelőbizottsági tagjainak javadalmazására vonatkozó szabályzatát (a továbbiakban: Szabályzat):

#### I.

#### A Szabályzat hatálya

(1) A Szabályzat szervei hatálya a Fővárosi Önkormányzat kulturális és oktatási ágazatba tartozó, egyszemélyes tulajdonban levő gazdasági társaságaira (továbbiakban: Társaság) terjed ki.

(2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- az (1) bekezdésben meghatározott gazdasági társaságok ügyvezetőire (a továbbiakban: ügyvezető),
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdésében meghatározott helyettesére, a 208. § (2) bekezdése hatálya alá eső munkavállalóira (a továbbiakban együtt: egyéb vezető állású munkavállalók), valamint
- felügyelőbizottsági tagjaira.

(3) A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed az (1) bekezdésben meghatározott szerveknél a (2) bekezdésben meghatározott személyek javadalmazására (ideértve az általuk létesíteni kívánt további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt is), valamint a részükre biztosított juttatások módjának, mértékének elveire, annak rendszerére.

#### II.

#### A vezető jogviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

(1) Az egyszemélyes társaság legfőbb szervének törvény által hatáskörébe tartozó alábbi jogait:

- a felügyelőbizottság tagjainak megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása,
- a Társaság ügyvezetőjének megbízása, visszahívása és díjazásának megállapítása,

a Fővárosi Önkormányzat vagyonáról, a vagyonelemek feletti tulajdonosi jogok gyakorlásáról szóló 22/2012. (III.14.) Főv. Kgy. rendelet (továbbiakban: Vagyonrendelet) 56. § (2) bekezdésével - az 5. sz. mellékletben felsorolt társaságok vonatkozásában - a főpolgármesterre átruházta.

(2) Az ügyvezető főszabály szerint munkaviszonyban – ettől eltérő, egyedi döntés esetén, polgári jogi megbízási jogviszonyban – áll, a munkaszerződés közte és a Társaság, mint munkáltató között az irányadó társasági jogi szabályozás figyelembe vételével jön létre.

(3) Jelen Szabályzat hatálya alá tartozó egyéb vezető állású munkavállalók esetében a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolja.

### III.

#### A felügyelőbizottsági tagok javadalmazásának elvei

(1) A felügyelőbizottság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét a főpolgármester határozza meg. A felügyelőbizottság elnöke számára – többletfeladataira tekintettel – magasabb díjazás állapítható meg.

(2) A Kt. 6. § (2) bekezdése alapján a köztulajdonban álló gazdasági 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. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

(3) A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. [Kt. 6. § (3) bek.].

### IV.

#### Az ügyvezetők, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók személyi alapbére

(1) Az I. pont (1) bekezdésében meghatározott szervezetek ügyvezetőinek, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók (a továbbiakban együtt: a munkáltató vezetői) tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi személyi alapbére, valamint megbízási díja nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

(2) Az I. pont (1) bekezdésében meghatározott szervezetek vezetői, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók (a továbbiakban: vezetők) munkájának ellentételezésül alapvetően a személyi alapbér, illetőleg a megbízási díj szolgál, amelynek mértékét erre tekintettel kell meghatározni – figyelemmel a vezető beosztására, a beosztásával együtt járó felelősségére, a szervezetenél alkalmazott bérrendszer belső arányaira, valamint a vezetett szervezet méretére is.

### V.

#### A munkáltató vezetőinek prémiuma

(1) A munkáltató vezetői személyi alapbérükön, illetőleg megbízási díjukon felül e Szabályzatban foglaltak alkalmazásával a munka-, illetőleg megbízási szerződésben rögzített mértékig prémiumban, illetve megbízási díjon felüli juttatásban részesíthetők. Ahol a Szabályzat prémiumot említ, azon a prémiumot és a megbízási díjon felüli juttatást is érteni kell.

(2) A prémium keretösszege nem haladhatja meg a vezetők éves személyi alapbére, illetőleg megbízási díja 40 %-át. A prémium keretösszeg mértékétől a munkáltató vezetői vonatkozásában egyedi kérelem alapján a főpolgármester engedélyével el lehet térni.

(3) A prémium kifizetése nem jelenthet „alapszerű”, objektív feltételek teljesítésétől nem függő, a célfeladatok teljesítésének számbavétele nélküli kifizetést, ezért prémium kizárólag objektív szempontok alapján kimunkált és mérhető prémiumfeltételek teljesítése esetén fizethető. E címen



történő díjazás megállapítására kizárólag meghatározott időszakra szóló prémiumfeladatok előzetes meghatározása és e feltételek teljesítésének értékelése alapján kerülhet sor.

(4) A prémiumfeladat és a prémium összegét a legfőbb szerv, illetve a munkáltatói jogok gyakorlója határozza meg legkésőbb az éves üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, amelyről – az ügyvezetők esetében - a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

(5) 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. A prémiumfeladatokat és az azokhoz kapcsolódó prémium-tényezőket (összege, csökkentő, kizáró tényezők) – meghatározva az értékelés módját, eljárását és a teljesítés igazolásának feltételeit, a prémiumelőleg kifizetésének szabályait, illetve a prémiumelőleg visszafizetésének eseteit – azok alkalmazása előtt írásban közölni kell a vezetőkkel.

(6) A prémium kifizetésére a prémiumfeladatok teljesítésének elfogadásáról szóló döntést követően a döntésben meghatározott mértékben kerülhet sor, a feladatok elvégzéséről készült beszámoló és - az ügyvezetők esetében - a társaság felügyelőbizottsága által ezzel összefüggésben hozott határozatának figyelembe vételével.

(7) A prémiumfeladatok teljesítése esetén sem kerülhet sor a prémium kifizetésére, ha a gazdasági társaság vállalkozási tevékenysége az üzleti évben veszteséges, valamint a gazdasági társaság felszámolása kezdő időpontjától, továbbá abban az esetben, ha a társaságnak az üzleti év végén 30, azaz harminc napon túli, lejárt köztartozása (adó, tb, vám stb.) áll fenn.

(8) A prémiumfeladatok teljesítése esetében sem kerülhet sor prémium kifizetésére a gazdasági társaság vezetője részére, ha a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló törvényi rendelkezéseknek, a vonatkozó jogszabályi határidőkben bizonyíthatóan nem tett eleget.

(9) Egyedi döntés alapján prémiumelőleg fizethető, amennyiben az előírt feltételek teljesülésére a gazdasági mutatók év közben történő alakulásából következtetni lehet és a kitűzött feladatok időarányosan teljesültek. Amennyiben az üzleti év végére az előírt feltételek nem teljesülnek, a már kifizetett prémium előlegét vissza kell fizetni, vagy a prémium előlegének összege – visszafizetés hiányában – az Mt. 164. §-ának figyelembevételével érvényesíthető.

## VI.

### Vezetők részére adható béren kívüli juttatások

(1) A vezető részére csak a jelen Szabályzatban említett juttatások köre, illetve költségtérítés fizethető az ugyancsak meghatározott mérték szerint.

(2) A jelen Szabályzatban említett egyes meghatározott juttatások és költségtérítések abban az esetben fizethetők a vezető részére, ha annak összege az intézményi költségvetés terhére pótelőirányzati igény nélkül kifizethető, és a kifizetés nem veszélyezteti az alapfeladat ellátását.

(3) A vezetők részére a munkakörük ellátásához általuk korábban személyesen használt gépjármű, vagy más eszköz tulajdonjogának ingyenes, vagy kedvezményes megszerzése (a mobiltelefon SIM-kártyája kivételével) tilos.

(4) A vezetőknek adható ún. egyéb juttatások (pl. az adott cégnél szokásos „cafeteria” keretébe tartozó juttatások) kérdésében a gazdasági társaság legfőbb szerve, illetve a munkáltatói jogok gyakorlója dönthet, amelyről – az ügyvezetők esetében - a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. Az egyéb juttatásokat a munkaszerződésben kell meghatározni.

(5) A vezetők részére adható béren kívüli juttatások:

A) Amennyiben a Társaság a béren kívüli juttatásokat *cafetéria-juttatás keretében biztosítja*, a vezetők, az igényelhető juttatásokat a Társaságnál érvényben lévő, jelen javadalmazási szabállyal összhangban lévő eljárási rend szerint választhatják.

A cafetéria-juttatás keretében választható juttatások körét és maximális mértékét tárgyévra a mindenkor hatályos személyi jövedelemadóról szóló törvény (továbbiakban: Szja tv.) illetve költségvetési törvény vonatkozó rendelkezései határozzák meg.

A jelen javadalmazási szabályzat megalkotásakor legfeljebb **bruttó 200.000 Ft/év** összeg biztosítható cafetéria- vagy béren kívüli juttatás címén a vezető részére.

B) Amennyiben a Társaság a béren kívüli juttatásokat *nem cafetéria-juttatás keretében biztosítja*, a vezető a Társaságnál valamennyi foglalkoztatottat megillető mértékű jóléti, szociális juttatásban részesíthető legfeljebb **bruttó 200.000 Ft/év** összeghatárig.

(6) A vezetők részére adható egyes meghatározott juttatások:

#### A) Telefonhasználat

A munkaköri feladatok ellátásával összefüggésben - a vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával – a munkáltató által rendelkezésre bocsátott mobiltelefon használat keretösszege legfeljebb: 25.000,- Ft/hó.

A vezető köteles a keretösszegegen felüli számlaértéket megtéríteni. A számlának a keretösszegegen felüli értékét az elszámolást végző szervezet a használó felé, névre szólóan negyedévente göngyöltve kiszámlázza. A számlázási időszak jelen szabályzat hatályba lépését követő hónap első napjával kezdődik.

Tekintettel arra, hogy a hivatalos valamint a magáncélú telefonhasználat elkülönítése nem lehetséges, ezért az Szja. törvény által biztosított lehetőséggel élve a munkáltató a szolgáltatásról kiállított számla értékének 20 %-át tekinti a magáncélú használat értékének, amely után a jogszabályban meghatározott mértékű adót és járulékokat megfizeti.

A vezető saját tulajdonában álló mobil telefont a gazdasági társaság ügyeiben való használatából eredő költségeinek megtérítésére nincs mód.

#### B) Gépkocsi használat

Mind a munkaköri tevékenységre, mind pedig személyes célra a szervezet tulajdonában álló személygépkocsi használata a Társaság belső gépkocsi-használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően történhet.

*A szervezet tulajdonában álló személygépkocsi* személyes célú használatára legfeljebb 500km/hó mértékben jogosult a vezető azzal, hogy a személyes célú használat esetén a gépkocsi használatával kapcsolatban felmerült költségek (üzemanyag, autópályadíj, stb.) a munkáltató irányában nem számolhatók el.



Saját tulajdonú gépkocsi munkavégzés céljából történő használata esetén a vezető – a vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti, így különösen a 60/1992. (IV. 1.) Korm. rendelet a közúti gépjárművek, az egyes mezőgazdasági, erdészeti és halászati erőgépek üzemanyag- és kenőanyag-fogyasztásának igazolás nélkül elszámolható mértékéről szóló Kormány rendelet és az Szja. tv. alapján – térítésre jogosult legfeljebb 500 km/hó mértékben.

Saját gépkocsi használatára abban az esetben van lehetőség, ha a gépjármű rendelkezik a kötelező gépjármű-felelősségbiztosításról szóló 2009. évi LXII. törvény szerinti felelősségbiztosítással. A saját tulajdonú gépkocsi használatról az Szja. törvény szerinti útnyilvántartást kell vezetni.

Jelen szabályoktól különösen indokolt esetben, külön engedély alapján van lehetőség az eltérésre.

## VII.

### Költségtérítések

(1) Kiküldetéssel kapcsolatos költségek megtérítése:

A munkáltató köteles a vezetőknek megtéríteni azt a költséget, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükségesen és indokoltan merült fel, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult.

(2) Az igényelhető költségtérítésre a vezetők a Társaságnál érvényben lévő, jelen javadalmazási szabállyal összhangban lévő eljárási rend szerint jogosultak.

(3) Engedélyezett szakmai programokon saját tulajdonú gépkocsival való részvétel esetén, a szakmai programon részt vevő személy, amennyiben a szakmai program helyszíne Budapest közigazgatási határán kívül található az engedélyezett szakmai program helyszíne és az intézmény között közforgalmi úton mért oda-vissza távolság figyelembevételével a 60/1992. (IV. 1.) Kormány rendelet alapján jogosult költségtérítésre.

(4) Külföldi szakmai út esetén történő költségtérítés megfizetésére kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója előzetes külön engedélyével van mód, azzal, hogy arról a vezető írásbeli beszámolási kötelezettséggel tartozik a visszaérkezést követő 8, azaz nyolc munkanapon belül.

(5) A belföldi és külföldi kiküldetés elrendelése, engedélyezése a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatásköre.

(6) **Belföldi kiküldetés** esetén a költségek elszámolására az Mt.51. § (6) bekezdése, illetve a 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet alapján a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló élelmezési költségtérítéséről szóló Korm. rendelet szabályai alapján van mód.

(7) **Külföldi kiküldetés** esetén a vezető köteles a tárgyévi tervezett külföldi utazásairól évi utazási tervet készíteni, melyet köteles a szakmai főosztály részére minden évben január 31-ig megküldeni. A tervtől eltérni – előzetes írásbeli bejelentéssel – csak alapos indokok fennállása esetén van lehetőség.

(8) A felsorolt költségek számla és tételes költségelszámolás (kiküldetési rendelvény) alapján számolhatók el:

- szállodaköltség
- repülőjegy,

- repülőtéri vagy egyéb illeték
- lakóhely- repülőtér- lakóhely 2 db számla (taxi, minibusz)
- külföldi helyi közlekedési költség- célállomásonként 2 db – repülőtér-szálloda, illetve szálloda repülőtér útvonalon
- utazási költségek helyi közlekedésre (jegy, bérlet)
- utazási költség – célországban belül- helyközi járatra
- egyéb felmerült és indokolt költségek (pl. autópálya díj, parkolási díj, részvételi díj)

(9) Külföldi kiküldetés esetén napidíj elszámolására kizárólag a Társaság által alkotott külföldi kiküldetések elrendelésével és lebonyolításával, elszámolásával kapcsolatos kérdéseket rögzítő belső szabályzat alapján van mód, azzal, hogy az abban előírt összegek nem haladhatják meg a Főpolgármesteri Hivatal munkatársaira vonatkozó mindenkor hatályos intézkedésben foglalt, a II. kategóriába tartozó személyeket megillető összeget.

(10) Napidíj megfizetésére egyéb külső forrásból fedezett programon való részvétel esetén nincs mód.

### VIII.

#### Jogviszony megszűnése

(1) Ha a munkáltató az ügyvezető, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók munkaviszonyát csőd- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg, a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles előre megfizetni. Részükre ezt meghaladóan járó díjazást a csőd- vagy felszámolási eljárás megszűnésekor, illetőleg a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

(2) A vezető jogviszonyának megszüntetése esetén az Mt., illetve önkormányzati tulajdonban lévő előadó-művészeti szervek vezetői esetén az *előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény* (Etv.) 41. § (5) bekezdésében írottak az irányadók.

(3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. Az ügyvezető, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók nem jogosultak végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállalók képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.

### IX.

#### Versenytilalmi megállapodás

(1) Az Mt. 207. § (3) bekezdésben foglalt megállapodást a vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával legfeljebb egy évre lehet kötni. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-át.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt ún. versenytilalmi megállapodás megkötésére a valós és méltányos, a piaci helyzetet figyelembe vevő gazdasági érdekekre tekintettel, kizárólag gazdaságilag indokolható esetekben, a felügyelőbizottság jóváhagyásával kerülhet sor. A megállapodásban kiköthető ellenértéknek arányban kell állnia a gazdasági érdek súlyával.



## X.

**A további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése előadó-művészeti szervezetnél**

(1) A munkáltató vezetője az általa vezetett előadó-művészeti szervezettel vezetői munkakörébe nem tartozó művészi, művészeti feladatokra vonatkozó további jogviszonyt a munkaszerződésében részletezett feltételek szerint létesíthet. A szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (továbbiakban: Szt.) 30. §-ában foglaltak az ilyen alkotások létrehozása esetében nem alkalmazhatóak, mivel a szerzői jogi vagyoni jogot megalapozó tevékenység nem munkaviszonyból, hanem polgári jogi jogviszonyból folyó kötelezettség. Az ilyen tevékenységekért a munkáltató vezetője, mely alatt – amennyiben, a szerződést a személyes közreműködésével működő gazdasági társaság jogosult megkötni – érteni kell az erre feljogosított gazdasági társaságot is, tárgyévben összesen legfeljebb a havi személyi alapbére tizenkétszeresének 40%-a mértékéig részesülhet díjazásban a munkáltatótól. A díjazás ÁFÁ-ját az összeg számításánál nem kell figyelembe venni. Az ezen, díjazáson felüli összeg tekintetében a munkáltató vezetője által aláírt munkaszerződés módosítás az Szt. 16. § (4) bekezdése szerinti kifejezett lemondó nyilatkozatnak minősül. Ezen, díjazás számításánál figyelembe kell venni a szerzői jogi védelem alá eső mű alkotásáért, ilyen jellegű tevékenység végzéséért járó jogdíj összegét is.

(2) Szerzői jogdíj címén – az (1) bekezdésben meghatározott mértékben és feltételek szerint – a szerző abban az esetben is jogosult díjazásra, ha a szerzői mű létrehozására irányuló szerződésből eredő alkotói tevékenység elvégzése már jelen Javadalmazási Szabályzat hatályba lépése előtt megtörtént. Ügyvezetőt a Szabályzatban meghatározott szerzői jogdíj címén kifizethető díjazás mértéke tárgyévben időarányosan illeti meg.

(3) A szerzői jogi védelem hatálya alá eső tevékenység végzésére vonatkozó szerződést a szerzői jogi védelem jogosultjaként a szerző magánszemély, vagy a személyes közreműködésével működő gazdasági társaság jogosult megkötni. Ez utóbbi esetben a szerző magánszemélyt a szerződésben kötelezően fel kell tüntetni.

(4) A munkáltató vezetője vezetői jogviszonyának megszűnését követően a munkáltató és a szerzői jog jogosultja a megszűnést követő időre szóló szerződéssel kötelesek rendelkezni a szerzői mű további felhasználása esetén fizetendő jogdíj összegéről és a kifizetés szabályairól.

(5) Az előadó-művészeti szervezetek esetében a munkáltató vezetői a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes, írásbeli hozzájárulásával létesíthetnek a munkáltatótól eltérő szervezetben, valamint a munkáltatótól eltérő szervezettel, személyes közreműködésüket igénylő produkció létrehozásához kapcsolódóan végzett, az (1) bekezdésben meghatározott tevékenységekre vonatkozó jogviszonyt. Nem vonatkozik ez az elsősorban nem színházi szervezeteknél (közművelődési intézmények, cégek, szinkron, film, stb.) történő, személyes közreműködést igénylő egyszeri, vagy nem rendszeres, 6, azaz hat munkanapnál hosszabb távollétet nem eredményező jogviszonyokra.

(6) Amennyiben az (1) és (5) bekezdésben meghatározott tevékenység 6, azaz hat munkanapnál hosszabb távollétet eredményez, úgy azt a munkáltató vezetői előzetes kérelem alapján, az évi rendes szabadság, illetve fizetés nélküli szabadság terhére végezhetik.

## XI.

## Záró és vegyes rendelkezések

(1) Jelen Szabályzat 2012. november 1. napján lép hatályba ide nem értve a társaságok ügyvezetőit, akik esetén a munka-, illetve megbízási szerződésük a jelen Szabályzatnak megfelelő módosításnak időpontja a hatályba lépés időpontja. A hatályba lépéssel egyidejűleg a Fővárosi Közgyűlés 2490/2010. (XII. 15.) számú határozatával elfogadott javadalmazási szabályzata hatályát veszti.

(2) Jelen Szabályzat rendelkezéseit a hatályba lépést követően megkötött, munka-, illetve megbízási szerződések esetében teljes körűen, a hatályba lépést megelőzően a javadalmazásra vonatkozó részében módosított, továbbá a munkáltató vezetőivel megkötött munka-, illetve megbízási szerződések vonatkozásában pedig a hatályos szerződés felek által közös megegyezéssel, a jelen Szabályzat hatálybalépésének időpontjától kell alkalmazni.

(3) A társaság felügyelőbizottsága köteles legalább évente értékelni a társaságnál alkalmazott foglalkoztatási és bérezési gyakorlatot.

(4) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 6. § (4) bekezdésében foglaltak alapján egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízási, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

(5) A társaságnál érvényben lévő belső szabályzatokat – amennyiben rendelkezései eltérnek jelen Szabályzatban írottaktól – a hatálybalépéstől számított 30 napon belül a Szabályzatban írottaknak megfelelően módosítani kell.

(6) Az ügyvezetők kötelesek a vezetők munka-, illetve megbízási szerződéseinek a Szabályzatban írottaknak megfelelő módosítását – amennyiben rendelkezései eltérnek jelen Szabályzatban írottaktól – a hatálybalépéstől számított 30 napon belül kezdeményezni kell.

(7) A Szabályzatot az elfogadástól számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

Budapest, 2012. 11. 09.

  
Tarlós István  
főpolgármester

Fővárosi Közgyűlés által elfogadott szöveggel megegyező.

Szignálta:   
Csomós Miklós  
főpolgármester-helyettes

Szignálta: 2012. 10. 24.  
  
Sáradi Kálmán dr.  
főjegyző

Szignálta:   
dr. Kelemen Barnabás  
aljegyző

2012 OKT 25.

Szignálta:   
Kocsy Ildikó  
főosztályvezető

Szignálta:   
Nagyné Varga Melinda Márta  
főosztályvezető

A másolat az eredeti bizonylattal mindenben megegyezik  
2012 NOV 14.  
  
alírási



## A kulturális és oktatási ágazatba tartozó gazdasági társaságok felsorolása

1. Budapest Bábszínház Nonprofit Kft.  
1062 Budapest, Andrásy út 69.
  
2. Budapesti Fesztiválközpont Nonprofit Kft.  
1066 Budapest, Mozsár u. 16.  
Megjegyzés: A Társaság beolvadással történő egyesülése folyamatban van, ez követően elnevezése Budapesti Fesztivál- és Turisztikai Központ Nonprofit Kft-re változik.  
A beolvadó társaságok: a BTDM Budapesti Turisztikai Desztináció Menedzsment Nonprofit Kft. és a Studio Metropolitana Nonprofit Kft.
  
3. Centrál Színház Nonprofit Kft.  
1065 Budapest, Révay u. 18.
  
4. József Attila Színház Nonprofit Kft.  
1134 Budapest, Váci út 63.
  
5. Katona József Színház Nonprofit Kft.  
1052 Budapest, Petőfi S. u. 6.
  
6. Kolibri Gyermekek- és Ifjúsági Színház Nonprofit Kft.  
1061 Budapest, Jókai tér 10.
  
7. Madách Színház Nonprofit Kft.  
1073 Budapest, Erzsébet krt. 29-31.
  
8. Mikroszkóp Színpad Nonprofit Kft.  
Megjegyzés: A Társaság a Thália Színház Nonprofit Kft-be beolvadással történő egyesülése folyamatban van.  
1065 Budapest, Nagymező u. 22-24.
  
9. Örkény István Színház Nonprofit Kft.  
1075 Budapest, Madách tér 6.

10. Radnóti Miklós Színház Nonprofit Kft.  
1065 Budapest, Nagymező u. 11.
11. Szabad Tér Színház Nonprofit Kft.  
1122 Budapest, Városmajor hrsz. 6835/17
12. Thália Színház Nonprofit Kft.  
1065 Budapest, Nagymező u. 11.
13. Trafó Kortárs Művészetek Háza Nonprofit Kft.  
1094 Budapest, Liliom u. 41.
14. Új Színház Nonprofit Kft.  
1061 Budapest, Paulay E. u. 35.
15. Vígszínház Nonprofit Kft.  
1137 Budapest, Szent István krt. 14.
16. FOK Fővárosi Oktatástechnológiai Központ Szolgáltató Nonprofit Kft.  
1088 Budapest, Bródy Sándor utca 14.