

A FŐVÁROSI KÖZGYŰLÉS 863/2014. (06.30.) számú határozatával

2014. 07.15. napjával módosított

168/2014. (02.26.) számú

FŐV. KGY. határozatával kiadott és egységes szerkezetbe foglalt

A Fővárosi Önkormányzat kulturális ágazatba tartozó, egyszemélyes tulajdonban lévő gazdasági társaságai ügyvezetőinek, egyéb vezető állású munkavállalóinak, valamint felügyelőbizottsági tagjainak

SZABÁLYZATA

A VEZETŐI JAVADALMAZÁSRÓL

SZABÁLYZAT

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

A Budapest Főváros Közgyűlése a 168/2014. (02.26) számú határozatával - eleget téve a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Kt.) 5. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettségének - az alábbi tartalommal alkotja meg a Fővárosi Önkormányzat kulturális ágazatba tartozó, egyszemélyes tulajdonban levő gazdasági társasági 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 ágazatba tartozó, egyszemélyes tulajdonban levő gazdasági társaságaira (továbbiakban: Társaság) terjed ki.

(2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

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

Az ügyvezető jogviszonyának létesítése, munkáltatói jogkör gyakorlása

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

- a) a felügyelőbizottság tagjainak a megválasztása, visszahívása és díjazásának megállapítása,
- b) a Társaság ügyvezetőjének megválasztása, kinevezése, visszahívása és díjazásának (e körbe tartozik a munkabér, a tiszteletdíj és a megbízási díj) megállapítása, a Fővárosi Önkormányzat vagyonáról, a vagyonelemek feletti tulajdonosi jogok gyakorlásáról szóló 22/2012. (III.14.) Főv. Kgy. rendelet (továbbiakban: Vagyonrendelet) 56. § (2) bekezdése értelmében - az 5. sz. mellékletben felsorolt társaságok vonatkozásában - a Fővárosi Közgyűlést illeti.

(2) Az ügyvezető feletti egyéb munkáltatói jogok gyakorlását a Fővárosi Közgyűlés a Vagyonrendelet 56. § (3)-(4) bekezdéseivel a főpolgármesterre átruházta.

(3) Jelen Szabályzat hatálya alá tartozó egyéb vezető állású munkavállalók esetében a munkáltatói jogkört – kivéve a Vagyonrendelet 56. § (4) bekezdése alapján az Mt. 207. § (2)-(3) bekezdésében

foglalt jogköröket, melyek esetében, a társasági szerződés eltérő rendelkezése hiányában a főpolgármester jogosult dönteni és hozzájárulását adni – az ügyvezető gyakorolja.

(4) 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.

III.

A felügyelőbizottsági tagok javadalmazásának elvei

(1) A felügyelőbizottság tagjai tiszteletdíjra jogosultak, amelynek összegét a Fővárosi Közgyűlés 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

Az I. pont (1) bekezdésében meghatározott szervezetek ügyvezetői, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók munkájának ellentételezéséül alapvetően a személyi alpbér, illetőleg a megbízási díj szolgái, amelyet a mindenkor hatályos bérpolitikai irányelvekben rögzített vezetői kategóriára érvényes mérték szerint kell meghatározni – figyelemmel a vezető beosztására, a beosztásával együtt járó felelősségére, a szervezetnél alkalmazott bérrendszer belső arányaira, valamint a vezetett szervezet méretére is.

V.

Az ügyvezetők, valamint az egyéb vezető állású munkavállalók prémiuma

(1) A vezető állású munkavállalók személyi alpbérükön, illetőleg megbízási díjukon felül e Szabályzatban foglaltak alkalmazásával a mindenkor hatályos bérpolitikai irányelvekben rögzített vezetői kategóriára érvényes mérték szerinti prémiumban, illetve megbízási díjon felüli juttatásban részesíthetők. Ahol a Szabályzat prémiumot említ, azon a prémiumot és a megbízási díjon felüli juttatást is érteni kell.

A prémium keretösszegét a prémiumfeladat kitűzésekor kell meghatározni.

(2) A prémium kifizetése nem jelenthet „alpbérszerű”, objektív feltételek teljesítésétől nem függő, a prémiumfeladatok 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.

(3) A prémiumfeladatot és a prémium összegét vezető állású munkavállalók esetében a főpolgármester határozza meg, amelyről – az ügyvezetők esetében – a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni.

(4) 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 – azok alkalmazása előtt írásban közölni kell a vezető állású munkavállalókkal.

(5) A prémium kifizetéséről 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. Prémiumelőleg nem fizethető.

(6) A prémiumfeladatok teljesítése esetén sem kerülhet sor a prémium kifizetésére, ha a gazdasági társaság vállalkozási tevékenysége közvetlen eredménye 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. *Ha a vezető állású munkavállaló munkaviszonya a teljesítménykitűzéssel érintett időszak letelte előtt megszűnik, részére a prémiumfeladatok teljesítésével arányos prémium állapítható meg és fizethető ki.*

(7) 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.

VI.

Az ügyvezetők részére adható egyéb juttatások

(1) Az ügyvezetők 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 az ügyvezetők részére, ha annak összege az intézményi költségvetés terhére pótelőirányzati igény nélkül kifizethető, és a kifizetés nem veszélyezteti az alapfeladat ellátását.

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

(4) Az ügyvezetők részére adható béren kívüli juttatások:

A) Amennyiben a Társaság a béren kívüli juttatásokat *cafetéria-juttatás keretében biztosítja*, az ügyvezetők 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.) határozza meg, melynek mértéke legfeljebb **bruttó 200.000 Ft/év** lehet.

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

(5) Az ügyvezető 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: **bruttó 25.000,- Ft/hó**.

Az ügyvezető 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.

Az ügyvezető saját tulajdonában álló mobil telefonnak 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 az ügyvezető 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 az ügyvezető – 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.

C) Felelősségbiztosítás

A Társaság jogosult az ügyvezető javára egyes meghatározott juttatásnak minősülő felelősségbiztosítást kötni, ha a biztosítás díjához, illetve a juttatást terhelő közterhek megfizetéséhez szükséges fedezet a társaság költségvetése terhére e címen nyújtott többlet költségvetési igény nélkül biztosítható. A Társaság ezen juttatást a felelősségbiztosításra vonatkozó belső szabályzatának és a mindenkor hatályos adójogszabályoknak megfelelően biztosíthatja az ügyvezető részére.

VII.

Költségtérítések

- (1) Az igényelhető költségtérítésre az ügyvezetők a Társaságnál érvényben lévő, jelen javadalmazási szabályzattal összhangban lévő eljárási rend szerint jogosultak.
- (2) 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.) Kormányrendelet alapján jogosult költségtérítésre.
- (3) Külföldi szakmai út esetén történő költségtérítés megfizetésére kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója előzetes külön engedélyével van mód, azzal, hogy arról az ügyvezető írásbeli beszámolási kötelezettséggel tartozik a visszaérkezést követő 8, azaz nyolc munkanapon belül.
- (4) A belföldi és külföldi kiküldetés elrendelése, engedélyezése a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatásköre.
- (5) 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.
- (6) Külföldi kiküldetés esetén az ügyvezető köteles a tárgyévi tervezett külföldi utazásairól évi utazási tervet készíteni, melyet köteles a szakmai főosztály részére minden évben január 31-ig megküldeni. A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult az utazási tervet, valamint a tervtől való eltérést – előzetes írásbeli indokolással alátámasztott bejelentést követően – jóváhagyni.
- (7) 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 – célországon belül- helyközi járatra
- egyéb felmerült és indokolt költségek (pl. autópálya díj, parkolási díj, részvételi díj)

(8) 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 normatív utasításban foglalt összeget.

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

VIII.

Jogviszony megszűnése

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

(2) Az ügyvezető jogviszonyának megszüntetése az Mt. rendelkezései, 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 figyelembevételével történhet.

(3) A végkielégítésre való jogosultság tekintetében az Mt.-ben szabályozott feltételektől a felek megállapodása nem térhet el. A z ügyvezetők, 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) Az ügyvezető 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 az ügyvezető, 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 az ügyvezető 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. Az ügyvezetőt a Szabályzatban meghatározott szerzői jogdíj címén kifizethető díjazás tárgyévben jogviszonyának időtartamával arányos mérték szerint 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) Az ügyvezető 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 az ügyvezetők 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 az ügyvezetők az évi rendes szabadság, illetve fizetés nélküli szabadság terhére végezhetik. Egyedi kérelem alapján a főpolgármester engedélyével ettől el lehet térni.

XI.

Záró és vegyes rendelkezések

(1) Jelen Szabályzat 2014. március 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 1361/2013. (09.03.) számú határozatával elfogadott javadalmazási szabályzata hatályát veszti.

(2) 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.

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

(4) Az ügyvezetők kötelesek az egyéb vezető állású munkavállalók munka-, illetve megbízási szerződéseinek a Szabályzatban írottaknak megfelelő módosítását – amennyiben rendelkezései eltérnek jelen Szabályzatban írottaktól – a hatálybalépéstől számított 30 napon belül kezdeményezni.

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

Budapest, 2014. " "

Tarlós István
főpolgármester