



KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS MINISZTERIUM

ALAPÍTÓI HATÁROZAT

Az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény 16. §-ában foglaltak alapján, az 1095/2025. (IV. 7.) Korm. határozatnak eleget téve, 2025. május 17. napján aláírásra került Budapest Főváros Önkormányzatával az egyes színházak további közös működtetéséről szóló 2025. április 1. napjától 2029. december 31. napjáig hatályos Megállapodás. A Megállapodás 7. pontjában felsorolt kivételekkel és az érintett gazdasági társaságok alapító okiratainak a Megállapodás alapján történt módosítása szerint alapítói jogokat a kultúráért felelős miniszter gyakorol.

A fentiek alapján a kultúráért felelős miniszter az alapítói jog gyakorlójaként adja ki határozatait a Megállapodás időbeli hatálya alatt.

Mindezek alapján a **Budapest Bábszínház Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (székhelye: 1062 Budapest, Andrássy út. 69.; cégjegyzék száma: 01-09-963653; adószáma: 233969030-2-42; a továbbiakban: Társaság) vonatkozásában az alábbi

Alapítói Határozatot

hozom:

IV /2026. sz. KIM Alapítói Határozat

Alapító az Alapító Okirat 7.2. r) pontja alapján – figyelemmel a Társaság felügyelőbizottsága 2/2026. (03.06.) számú FB határozatára – a Társaság hatályos Javadalmazási Szabályzatát a jelen Alapítói Határozat melléklete szerinti tartalommal állapítja meg.

A mai napon meghozott Alapítói Határozatot, mint akaratommal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag aláírom és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (4) bekezdése alapján az ügyvezetővel közlöm.

Budapest, 2026. „ IV. 10. ”




Hankó Balázs
miniszter

1. sz. melléklet: Budapest Bábszínház Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Javadalmazási Szabályzata

Javadalmazási Szabályzat

a Budapest Bábszínház Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

vezető tisztségviselőjére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. §-ának hatálya alá tartozó vezető állású munkavállalóra, valamint a felügyelőbizottság elnökére és tagjaira vonatkozó javadalmazási rendszerről

I.

A Javadalmazási Szabályzat célja és hatálya

1. A Budapest Bábszínház Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Társaság) Alapító Okiratának 7.2. r) pontja alapján az Alapító kizárólagos hatáskörébe tartozik a Javadalmazási Szabályzat megalkotása. A Társaság Alapítója Budapest Főváros Önkormányzata. Budapest Főváros Önkormányzata és a kultúráért felelős miniszter által 2025. május 17. napján aláírt, FPH079/468-3/2025. iktatószámú, 2025. április 1. napjától 2029. december 31. napjáig hatályos közös működtetésre vonatkozó megállapodás (a továbbiakban: Megállapodás) 7. pontjában, valamint a Társaság Alapító Okiratának 3.4. pontjában meghatározott kivételekkel a Társaság alapítói jogainak gyakorlása átkerült kultúráért felelős miniszter hatáskörébe. Mindezek alapján a Megállapodás időbeli hatálya alatt a Javadalmazási Szabályzat megalkotása és kiadása a kultúráért felelős miniszter hatáskörébe tartozik.
2. A Javadalmazási Szabályzat célja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), valamint a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (a továbbiakban: Takarékos törvény) foglaltak végrehajtása.

Fogalom meghatározások

3. A Javadalmazási Szabályzat alkalmazása szempontjából:

3.1. Első számú vezető: az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint munkaviszonyban álló – a a Budapest Bábszínház Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Társaság) vezetőjének minősülő – vezető állású munkavállaló.

3.2. Legfőbb szerv: a kultúráért felelős Miniszter.

3.3. Tulajdonosi jogkör gyakorlója: Budapest Főváros Önkormányzata és a kultúráért felelős miniszter által 2025. május 17. napján aláírt, FPH079/468-3/2025. iktatószámú, 2025. április 1. napjától 2029. december 31. napjáig hatályos közös működtetésre vonatkozó megállapodás 7. pontjában meghatározott kivételi kört leszámítva a kultúráért felelős miniszter.

3.4. Létesítő okirat: a Társaság Alapító Okirata.

3.5. Tisztségviselő: a vezető tisztségviselők, valamint a felügyelőbizottság elnöke és tagjai.

3.6. Vezető tisztségviselő: a *Polgári Törvénykönyvről* szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése szerinti jogállású, a Társaság létesítő okiratában ügyvezetőként rögzített személy.

4. A Javadalmazási Szabályzat személyi hatálya kiterjed:

- a) a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál az **Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti munkavállalókra**: a Társaság első számú vezetőjére, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállalókra;
- b) a Társaságnak a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerinti jogállású **vezető tisztségviselőjére**;
- c) a Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésekor és azt követően a Társaságnál az **Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti munkavállalókra**;
- d) a **Társaság felügyelőbizottságának tagjaira és elnökére**.

5. A Javadalmazási Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed:

- a) az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók, a vezető tisztségviselők, a felügyelőbizottság tagjai és elnöke **javadalmazási elveinek szabályozására**,
- b) a **jogviszony megszűntetése esetén járó juttatásokra**,
- c) az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók **prémiumfizetési feltételeire**,
- d) az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók **költségtérítésének szabályozására**,
- e) az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók **béren kívüli és egyéb juttatási feltételeire**,
- f) a felügyelőbizottság tagjai és elnöke díjazási szabályainak meghatározására,
- g) az Mt. 228. §-a, illetve a 207. § (3)-(4) bekezdése alapján kötött **versenytilalmi megállapodásokra**.

6. A Takarékos törvény 5. § (4) bekezdése alapján a Javadalmazási Szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

7. A Megállapodás alapján a tulajdonosi jogkört gyakorló fenntartja az ellenőrzési jogot jelen Javadalmazási Szabályzatban foglaltak betartásának ellenőrzésére.

II.

Javadalmazási elvek és szabályok

1. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra vonatkozó javadalmazási elvek és szabályok

1.1. A Társaság részéről az ügyvezetést ellátó vezető tisztségviselőkkel elsősorban munkaviszonyt kell létesíteni, amennyiben a jogszabályok és a Társaság működésének jellege ezt alátámasztja.

1.2. Az Mt. 207. § (1) bekezdése alapján a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak az Mt. 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés.

1.3. Az Mt. 207. § (2) bekezdése alapján a vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.

1.4. Jelen szabályzat hatálya alá tartozó munkavállalók a II. fejezetbe tartozó juttatásokon kívül egyéb bér jellegű juttatásra (pl. bérpótlékok) nem jogosultak.

2. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók alapbére

2.1. A Társaság első számú vezetője legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban a Takarékos törvény 6. § (4) bekezdése alapján.

2.2. **A Társaság első számú vezetője helyettesének és az Mt. 208. § (2) bekezdés hatálya alá tartozó munkavállalóknak az alapbérét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg** oly módon, hogy az nem lehet magasabb a Társaság első számú vezetőjének alapbérénel.

3. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók éves prémiuma

3.1. A Társaság vezető állású munkavállalója részére a legfőbb szerv az előadóművészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény 41. § (3) bekezdése alapján prémiumfeladatokat tűzhet ki, amelyre figyelemmel prémium fizethető.

3.2. Az **Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető számára** prémiumot a Társaság legfőbb szerve állapíthat meg.

3.3. Az **Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti első számú vezető helyettese és az Mt. 208. § (2) bekezdésének hatálya alá tartozó munkavállalók** számára a munkáltatói jogokat gyakorló személy rendelkezhet prémium kitűzéséről az Mt. 207. § (5) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján, összhangban a Társaság létesítő okiratában foglaltakkal.

3.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók prémiumának kitűzéséről, **a feladatok teljesítésének értékeléséről, kifizetéséről** a döntést megelőzően ki kell kérni a Társaság legfőbb szerve és a felügyelőbizottság véleményét.

A prémiumfeladatokról és az azok teljesítését alátámasztó dokumentumokról, mutatókról a Társaság köteles megfelelő, elkülönített nyilvántartást vezetni és azt a teljesítménykövetelmények kiértékelésében közreműködők részére igény szerint hozzáférhetővé tenni.

3.5. Prémiumkitűzés esetén a kitűzhető prémium összegének 50%-a a tárgyévi üzleti terv elfogadása során megfogalmazott gazdasági mutatók túlteljesítéséhez, a másik 50%-a pedig az értékelési időszak szakmai feladatainak teljesítéséhez köthető.

3.6. **Prémiumfeladatként** az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan követelmény határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar. Prémiumfeladatként nem határozható meg olyan, a Ptk.-ban, a létesítő okiratban, a vezető jogviszonyát keletkeztető szerződésben általános jelleggel előírt feladat, amely további követelményeket, specifikációkat, illetve teljesítménymutatókat nem tartalmaz.

3.7. A prémium mértéke az alábbiak szerint állapítható meg:

- a) **az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint munkaviszonyban álló első számú vezető (ügyvezető) részére az éves alapbér legfeljebb 20%-ában meghatározott prémium** kerülhet kitűzésre.
- b) **az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti munkaviszonyban álló első számú vezető közvetlen irányítása alatt álló és részben vagy egészben helyettesítésére**

jogosított más munkavállalók részére az éves alapbér legfeljebb 20%-ában meghatározott prémium kerülhet kitűzésre.

- c) az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti munkavállalók részére az éves alapbér legfeljebb 20%-ában meghatározott prémium kerülhet kitűzésre.

3.8. A **konkrét prémiumfeladatokat** a kitűzésére jogosult naptári évenként, külön határozatban állapíthatja meg.

3.9. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalóknál a kitűzés során az adott év üzletpolitikai és gazdasági célkitűzéseinek eredményes megvalósítása elérését **elősegítő prémiumkövetelményeket (feladatokat)** kell meghatározni.

3.10. A **prémium összegének meghatározására** és az ehhez kapcsolódó teljesítménykövetelmények kitűzésére az adott évi üzleti terv elfogadásával egyidejűleg, kivételesen indokolt esetben azt követően kerülhet sor.

3.11. A **kitűzés tartalmazza**

- a) a prémium mértékét,
- b) a teljesítménykövetelményeket (teljesítendő feladatokat) a hozzájuk tartozó prémiumarányal,
- c) a teljesítés és az értékelés időpontját,
- d) a prémium csökkentésére, megvonására vonatkozó feltételeket,
- e) a kiértékelésről és a kifizetésről dönteni jogosult személyt vagy szervet.

3.12. **Prémiumelőleget** a Társaság nem fizet.

3.13. Az elháríthatatlan külső körülmények (természeti csapások, piaci katasztrófák) és egyéb indokolt esetek miatt a teljesítményösztönző kiesésének korrekciójára kerülhet sor.

3.14. A szabályozási környezetben az év során bekövetkező jelentős változások figyelembevételéről, a teljesítménykövetelmények kiértékelésénél a jogosult egyedileg határoz.

3.15. Abban az esetben, ha a legfőbb szerv év közben az üzleti terv módosításáról dönt, és az érinti az üzleti tervhez kötött feladatot, illetve a kifizetés egyéb feltételeit, az üzleti terv módosítása automatikusan – a prémiumkitűzés külön módosítása nélkül – módosítja a kitűzésben szereplő, üzleti terv teljesítéséhez kötött gazdasági mutatókat, illetve feltételt. Ezt a tény a feladatok kiértékelésénél figyelembe kell venni.

3.16. A teljesítménykövetelmények teljesítésének kiértékelése az üzleti évet lezáró beszámoló elfogadásával egyidejűleg vagy attól számított 30 napon belül történik. Az egyes prémiumfeladatok részteljesítését nem lehet figyelembe venni. Kivételesen indokolt esetben, amennyiben a feladat jellege és az elvégzett teljesítmény azt lehetővé teszi, a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében a szakmai feladathoz kapcsolódó prémium egészének vagy meghatározott részének elszámolását a munkaviszonynak a felek közös megegyezéssel történő megszüntetésekor is jóváhagyhatja.

3.17. A prémium kifizetésével kapcsolatban a munkáltatói jogkör gyakorlója intézkedik. Amennyiben a Társaságnál bármilyen tulajdonosi, bírósági vagy más hatósági eljárás van folyamatban az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók jogviszonyának fennállása alatt kifejtett tevékenységével összefüggésben, a teljesítménykövetelmény teljesítésének kiértékelése,

illetve annak kifizetése az eljárás lezárásáig felfüggeszthető. Ebben az esetben a teljesítménykövetelmény teljesítésének kiértékelésére az eljárás lezárását követően kerül sor. Ha az eljárás eredményeképpen az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók felelőssége megállapításra kerül, az az eljárás lezárását követően prémium kifizetését kizáró tényezőnek minősül.

3.18. Prémium kifizetését kizáró tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) a Társaságnak a lejárt köztartozását (adó, TB, vám, stb.) az üzleti év végén;
- b) a Társaság felszámolását (a felszámolás kezdő időpontjától);
- c) a munkaviszonynak a munkáltató részéről történő megszüntetését, ha arra az Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló nem egészségügyi alkalmassággal összefüggő képességeivel, hanem munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok miatt, vagy azonnali hatályú felmondással kerül sor, vagy ha az Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg;
- d) jogszabályban vagy a létesítő okiratban rögzített döntési hatáskörök megsértését;
- e) ha a Társaság tárgyévi beszámolójának független könyvvizsgálói jelentése a Társaság ügyvezetésének intézkedési, döntési hatáskörébe tartozó ok miatt korlátozó, elutasító könyvvizsgálói záradékot tartalmaz, vagy a záradék megadásának elutasítását tartalmazza;
- f) ha a Társaság tárgyévi gazdálkodása veszteséges, adózott eredménye negatív.

3.19. Prémiumcsökkentő tényezőként szükséges figyelembe venni:

- a) ha a Társaság a jogszabályban, vagy a Társaság létesítő okiratában meghatározott feladatait, a tulajdonosi joggyakorló által meghatározott kötelezettségét nem, vagy nem az előírt formában és tartalommal, illetve nem határidőre teljesíti;
- b) ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a tulajdonosi elvárásoknak nem megfelelő a munkavégzés;
- c) a peres, nem peres és más hatósági eljárásokkal összefüggésben a jogszabályban előírt határidők elmulasztását (így különösen, de nem kizárólagosan a cégeljárásban előírt határidők be nem tartását, peres nem peres vagy más hatósági eljárásokban jogorvoslati határidők elmulasztását);
- d) az alapítói határozatokból eredő kötelezettségek vagy határidők elmulasztását;
- e) az üzleti terv és a beszámoló előírt határidőre és előírt tartalommal történő beküldésének elmulasztását.

Fenti esetekben a kifizethető éves prémium összege maximum 50 %-kal csökkenthető.

3.20. A Társaság tulajdonosi joggyakorlója mérlegelési jogkörében a prémium csökkentéséről dönthet a vezetőnek a Társaság létesítő okiratában és a vezetői jogviszonyát keletkeztető szerződésében felsorolt, jelen szabályzat II.3.19. pontjában nem nevesített kötelezettségének megszegése esetén.

3.21. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának évközben történő megszűnése esetén a prémium időarányos része számolható el a Társaság számviteli törvény szerinti tárgyévi beszámolójának elfogadásával egyidejűleg vagy az azt követő 30 napon belül.

4. Költségtérítések

4.1. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló jogosult:

- a) belföldi hivatalos kiküldetés esetén *a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő*

- munkavállaló költségtérítéséről* szóló 437/2015. (XII.28.) Korm. rendeletben meghatározott mértékű napidíjra;
- b) külföldi hivatalos kiküldetés esetén *a tartós külszolgálatról és az ideiglenes külföldi kiküldetéséről* szóló 172/2012. (VII.26.) Korm. rendelet 43. § (2) bekezdésében meghatározott napidíjra;
 - c) hivatalos kiküldetés esetén első osztályú közlekedési eszköz és szállás igénybevételére azzal, hogy repülőgéppel történő utazás esetén, Európán belüli utazásnál turista osztályú repülőjegy igénybevételére és az utazással kapcsolatos biztosításokra;
 - d) *a személyi jövedelemadóról* szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja. törvény) 70. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak szerint meghatározott hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szolgáltatás(ok)ra;
 - e) a hatályos jogszabályokban rögzítettek alapján és a Társaság belső szabályzatának megfelelően használni a Társaság tulajdonában (használatában) álló mobiltelefont és egyéb informatikai eszközöket.

4.2. Az első számú vezető jogosult lehet:

- a) a hivatali tevékenysége kapcsán a Társaság tulajdonában lévő vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésébe került egy darab közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsihasználati szabályzatának és a hatályos jogszabályoknak megfelelően, vagy
- b) saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései alapján és a Társaság belső gépkocsihasználati szabályzatának megfelelő költségtérítésre.

4.3. Az első számú vezető részére történő személygépkocsi beszerzést az üzleti tervben szerepeltetni kell. A legfőbb szerv az első számú vezető részére történő személygépkocsi beszerzéséhez az üzleti tervet elfogadó határozatával járul hozzá. Amennyiben a személygépkocsi-beszerzés az üzleti tervben nem szerepel, a legfőbb szerv külön határozatban dönt.

4.4. A külföldi kiküldetést a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban engedélyezi. A külföldi kiküldetés engedélyezése iránti kérelmet a kiküldetést megelőzően legalább 8 munkanappal korábban kell benyújtani. A kérelemben meg kell jelölni a kiküldetés célját, időtartamát, a delegáció összetételét, a kiküldetés költségeit, a vezető helyettesítésére vonatkozó intézkedéseket, továbbá a várható szakmai és üzleti hatásokat.

4.5. Az első számú vezető részére beszerzendő, és a Társaság tulajdonába vagy birtokába kerülő, valamint az egyéb személyi használatú személygépkocsik tekintetében legfeljebb közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsik kerülhetnek beszerzésre.

4.6. Az első számú vezetőn kívüli egyéb az Mt. 208. §-ának hatálya alá tartozó munkavállaló a legfőbb szerv döntése szerint jogosult lehet:

- a) a konkrét hivatali tevékenysége kapcsán a Társaság tulajdonában lévő vagy bérelt, lízingelt vagy egyéb jogcímen az üzemeltetésébe került egy darab közép- vagy felső-középkategóriás személygépkocsit használni a Társaság belső gépkocsihasználati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy
- b) saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben a vonatkozó jogszabályok rendelkezései alapján és a Társaság belső gépkocsihasználati szabályzatának megfelelő költségtérítésre.

4.7. A szervezet tulajdonában álló személygépkocsi személyes célú használatára legfeljebb 500 km/hó mértékben jogosult a vezető állású munkavállaló. Saját tulajdonú gépkocsi munkavégzés céljából történő használata esetén a vezető állású munkavállaló térítésre jogosult legfeljebb 500 km/hó mértékben.

4.8. Az első számú vezetőn kívüli egyéb az Mt. 208. §-ának hatálya alá tartozó munkavállaló részére történő személygépkocsi beszerzését a munkakör megjelölésével az üzleti tervben szerepeltetni kell. A legfőbb szerv az első számú vezetőn kívüli egyéb az Mt. 208. §-ának hatálya alá tartozó munkavállaló részére történő személygépkocsi beszerzéséhez az üzleti tervet elfogadó határozatával járul hozzá. Amennyiben a személygépkocsi beszerzése az üzleti tervben nem szerepel, a legfőbb szerv külön határozatban dönt.

5. Béren kívüli juttatások, egyéb elemek

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállaló a nem vezető állású munkavállalók számára biztosított mértékben jogosult, a hatályos Szja. törvény szerint meghatározott béren kívüli, valamint béren kívüli juttatásnak nem minősülő juttatásokra.

III.

Munkaviszony munkafeltételei

1. A munkaszerződés alapján az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetése esetén járó juttatások

1.1. Felmondási idő

A határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a felmondási idő tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

1.2. Végkielégítés

Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a végkielégítés tekintetében az Mt. előírásait kell alkalmazni.

1.3. Határozott időtartamú munkaviszony esetén az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókat az Mt. általános szabályai szerinti mértékben illethetik meg a járandóságok, ettől a rendelkezéstől eltérni nem lehet.

1.4. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére egyebekben az Mt. előírásait kell alkalmazni.

2. A kollektív szerződés Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra történő kiterjesztésének tilalma

2.1. Az Mt. 209. § (3) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre figyelemmel az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

2.2. Az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalók munkaszerződése nem tartalmazhat olyan feltételt, amely szerint az Mt. 208. §-a szerinti munkavállalókat a „Kollektív Szerződés szerinti jóléti és szociális juttatás” illeti meg.

IV. Tisztségviselők díjazása

1. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazása

1.1. A felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását – a Takarékos törvényben foglalt maximális összegek figyelembevételével – úgy kell megállapítani, hogy a díjazás mértéke igazodjon a felelősség mértékéhez, az esetlegesen meghatározott ügydöntő felügyelőbizottsági feladatokhoz, igazodjon a Társaság gazdasági teljesítőképességéhez, arányban álljon a tisztségviselő munkavégzésével, a Társaság által foglalkoztatottak létszámával, valamint megfeleljen az adott tisztség társadalmi elismertségének és a Társaság gazdasági szférában elfoglalt helyének.

1.2. E tiszteletdíjon kívül a felügyelőbizottság elnöke és tagjai – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosultak.

1.3. A felügyelőbizottság elnöke és tagjai részére a tisztségre vonatkozó jogviszony megszűntetése esetén juttatás nem biztosítható.

1.4. A Társaság felügyelőbizottságának elnöke és tagja legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

1.5. Ha a felügyelőbizottság tagja polgármesteri vagy főállású alpolgármesteri tisztséget is betölt, a polgármesteri vagy főállású alpolgármesteri tisztsége betöltésének idejére a felügyelőbizottságban betöltött megbízatása után díjazásra nem jogosult.

1.6. Ha a felügyelőbizottság tagjának megbízatása a naptári hónap egészében nem áll fenn, az érintett a tisztség betöltésének naptári napjai és a naptári hónap napjai számának hányadosa szerinti, arányos díjazásra jogosult. A díjazás utólag esedékes.

1.7. A felügyelőbizottság tagja köteles a Társaságot tizenöt napon belül írásban tájékoztatni arról, ha más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatást, illetve felügyelőbizottsági tagi megbízatást fogadott el, illetve arról is, hogy azon megbízatása után díjazásban részesül-e.

1.8. A Társaság végelszámolása esetén a vezető tisztségviselőnek, valamint a felügyelőbizottság elnökének és tagjainak díjazását feladataik és felelősségük – a végelszámoló kirendelésével történő – csökkentése miatt arányosan mérsékelni kell.

1.9. A felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselőknél, továbbá a felügyelőbizottság tagjainál a jogosultságuk felszámolási eljárás megindítása miatti megszűnésével – a vezető tisztségviselőnek a *csődeljárásról és a felszámolási eljárásról* szóló 1991. évi XLIX. törvény szerinti feladat ellátása után járó díjazás kivételével – díjazás nem fizethető.

2. Ügyvezetési feladatokat ellátó vezető tisztségviselő díjazása:

Amennyiben a Társaság ügyvezetési feladatait ellátó vezető tisztségviselő polgári jogi jogviszony (megbízás) alapján látja el a feladatait, a megbízási díjon kívül – az igazolt, a megbízásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – egyéb juttatás nem illetheti meg.

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

1.1. Az ügyvezető az általa vezetett előadó-művészeti szervezettel vezetői munkakörébe nem tartozó művészi, művészi feladatokra vonatkozó további jogviszonyt a munkaszerződésében részletezett feltételek szerint létesíthet. A szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (a 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.

1.2. 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.

1.3. 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 a V.1.1. pontban meghatározott tevékenységekre vonatkozó jogviszonyt.

VI.**Záró Rendelkezés**

1. Jelen Javadalmazási Szabályzat az azt jóváhagyó ¹¹¹.../2026. sz. KIM Alapítói Határozat közzétételével lép hatályba a Ptk. 3:109. § (4) bekezdése alapján.

Jelen Javadalmazási Szabályzat hatálybalépésével a 1467/2020. (XI.26.) sz. Közgyűlési Határozattal elfogadott Javadalmazási Szabályzat hatályát veszti.