

**Madách Imre Művelődési, Kulturális és Szolgáltató
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság**

(cg: 13-09-214518, székhelye: 2600 Vác, dr. Csányi László körút 63., adószáma: 27198717-2-13)

**Szervezetten belüli összeférhetetlenség
megelőzését és ellenőrzését alátámasztó
Szabályzat**

benne:

Vezető tisztségviselővel kapcsolatos összeférhetetlenség szabályozása
a Ptk. 3:115. § alapján

A munkavállalók gazdasági összeférhetetlenségére vonatkozó szabályozás

Hatályos: 2022. 01. 01-től

A Madách Imre Művelődési, Kulturális és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság „Szervezeti belüli összeférhetetlenség megelőzését és ellenőrzését alátámasztó Szabályzatát” a következők szerint határozom meg

I. Bevezetés

A Madách Imre Művelődési, Kulturális és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet, valamint a további vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek való megfelelés, a Társaság szervezeti integritásának megvédése, a Társaság és munkavállalói közötti érdekellentét, a csalás és korrupció megelőzése, valamint az egyenlő bánásmód érdekében az alábbi szabályzatot (a továbbiakban: Szabályzat) adom ki.

II. A Szabályzat célja

1./ A jelen Szabályzat célja egy olyan összeférhetetlenséget kizáró szervezeti szabályozás, amely biztosítja a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, valamint olyan egyértelmű normákat és elvárásokat tartalmaz, amelyek valamennyi munkavállaló számára egyértelműek és közérthetőek.

2./ A jelen Szabályzat célja továbbá, hogy biztosítsa a Társaságban munkaviszony vagy megbízási jogviszony alapján munkát végző munkavállalók (a továbbiakban: munkavállaló/munkavállalók), valamint a Társaságnál megbízási jogviszony alapján egyéb tisztséget ellátó személyek (a továbbiakban: tisztségviselő/tisztségviselők) közötti összeférhetetlenség elkerülésének szabályait, valamint esetleges felmerülésük esetén a követendő eljárásrendet. A Társaságon belüli összeférhetetlenségi szabályok világos és egyértelmű lefektetése biztosítja az objektív, a Társaság érdekeit szem előtt tartó munkavégzést, a beosztottakkal való méltányos elbánást és az egyenlő bánásmód alapelveinek az érvényesülését, ezáltal még jobban elősegítve a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, illetve minden munkavállaló és tisztségviselő számára a világos, érthető, követhető normák felállítását.

III. A Szabályzat hatálya

1./ A jelen Szabályzat hatálya a Társaság valamennyi – teljes vagy részmunkaidőben – foglalkoztatott munkavállalójára, valamint tisztségviselőjére, továbbá mindazon természetes személyre kiterjed, akivel a Társaság – különösen – megbízóként, megrendelőként szerződéses kapcsolatba kerül, vagy olyan együttműködési vagy egyéb megállapodást köt, amely a Társaság számára kötelezettséget keletkeztet.

2./ A Szabályzat hatálya nem terjed ki a Munkavállaló azon magatartására, amellyel kapcsolatban más jogszabály szerint kijelölt szerv jogosult és köteles eljárási (pl.: bűncselekmény esetén rendőrség, bíróság).

IV. Vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok

A Társaság az összeférhetetlenség szabályozása során az alábbi jogszabályokat, hatályos belső szabályzatait veszi figyelembe: - a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.), - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), - a Társaság jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos Alapító Okirata, - a Társaság jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos szabályzatai.

V. Értelmező rendelkezések

Érintett személyek: egymással hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály által megállapított összeférhetetlenségi viszonyban álló munkavállalók/tisztségviselők.

Hierarchikus kapcsolat: a munkavállalók/tisztségviselők között egy szervezeti egységen belül létrejött, közvetve, vagy közvetlenül fennálló vezető-beosztott kapcsolat.

Hozzá tartozó: a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

Közeli hozzátartozó: házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér.

Összeférhetlenség - a hivatali felelősség és az egyéni érdek ütközése, ahol az egyénnek személyes érdekei vannak, melyek rossz befolyással lehetnek a hivatali felelősségének és kötelezettségeinek gyakorlására.

Gazdasági összeférhetlenség: minden olyan tevékenység, illetve magatartás, amely sértheti vagy veszélyeztetheti a Társaság jogos gazdasági érdekeit, piaci pozícióit, továbbá működésével összefüggő érdekeket, üzleti titkot, alapvető fontosságú információk kezelését. Összeférhetetlen, ha valaki a feladatainak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen gazdasági érdek vagy az eljárásban résztvevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes.

Munkajogi összeférhetlenség: Összeférhetetlennek minősül: minden olyan további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, mely a munkavállaló munkavégzésével összeegyeztethetetlen, és ezáltal hátrányt okozhat a Társaságnak (pl. többes munkaviszony azonos munkaidőben), így különösen a versenyhelyzetben levő (konkurens) munkáltatónál.

Ügyvezető: aki önállóan jogosult a Társaság irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak az Alapító hatáskörébe.

Vezető tisztségviselő: aki önállóan jogosult a Társaság irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak az Alapító hatáskörébe.

Hozzá tartozók alkalmazása: Megfelelő képzettséggel és képességekkel rendelkező hozzátartozók alkalmazása lehetséges, de nem közvetlen beosztotti viszonyban vagy azonos területen való olyan együttműködésben, amely esetleges hatással lehet a belső kontrollra.

Az ügyvezető és a munkatársak a hivatalos megbízásuk keretében, döntéseik meghozatalánál során nem vehetik figyelembe saját személyes érdekeiket, illetve nem mutathatnak elfogultságot pénzügyi, szakmai szempontokon kívüli, politikai, etnikai, hozzátartozói által befolyásolt, vallási vagy más személyes preferenciáik által.

VI. Összeférhetlenség a Munka Törvénykönyve alapján

1./ A munkavállaló köteles bejelenteni a további jogviszony létesítésére irányuló szándékát a munkáltató felé. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A Munka Törvénykönyve 211. §-a értelmében a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. A vezető nem szerezhethet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, tovább köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál. A Ptk. csak a főtevékenység tekintetében tartalmaz összeférhetlenségi előírást, az Mt. valamennyi tevékenységi kör tekintetében, azonban

az Mt. 213. §-a alapján a felek ettől eltérhetnek. Az összeférhetetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a Társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni. Az összeférhetetlenség fennállásának megítélése tekintetében a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység számít, az közömbös, hogy főtevékenységről van-e szó, illetve, hogy a konkrét tevékenységet ténylegesen folytatja-e a Társaság. Amennyiben a vezetők és a munkavállalók esetében a munkáltató, az ügyvezető esetében a tulajdonosi joggyakorló úgy ítéli meg, hogy a másik társaságban való részesedés, az adott szerződéskötés és/vagy a hozzátartozóval kapcsolatos összeférhetetlenség a Társaság gazdasági érdekeit nem veszélyezteti, eltérhet az Mt.-ben foglalt összeférhetetlenségi szabályoktól, azaz külön megállapodásban a felek az Mt.-ben foglalt szabálytól eltérően is megállapodhatnak.

VII. Vezető tisztségviselővel kapcsolatos összeférhetetlenség szabályozása a Ptk. 3:115. § alapján

1./ A Ptk. 3:115. §-a értelmében a vezető tisztségviselő nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

2./ A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.

3./ Felügyelőbizottság tagja – a nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével – nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő, felügyelőbizottsági tag olyan jogi személyben, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint a Társaság, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul. Amennyiben a vezető tisztségviselő vagy a felügyelőbizottság tagja új vezető tisztségviselői vagy felügyelőbizottsági tagsági megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt (15) napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag. Felügyelőbizottság tagja, valamint hozzátartozójuk – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a Társaság tevékenységi körébe tartozó szerződéseket, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul.

VIII. A munkavállalók gazdasági összeférhetetlenségére vonatkozó szabályok

1./ A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet vagy ilyen ellentét látszatát kelti. Munkaviszonya fennállása alatt a munkavállaló nem folytathat olyan üzleti, üzemi vagy egyéb tevékenységet, amely érdekellentétet teremt a Társasággal. Erre vonatkozó további rendelkezést tartalmazhat a munkaszerződés is. El kell kerülni, hogy a személyes és hivatalos kapcsolatokban a magánérdekek összeütközésbe kerüljenek a Társaság érdekeivel. Akkor is előállhat összeférhetetlenség, ha valamely munkavállaló olyan intézkedést tesz, vagy olyan érdekek motiválják, amelyek megnehezítik számára, hogy a Társaságnál végzett munkáját objektíven és hatékonyan lássa el. A munkavállalóknak haladéktalanul jelenteniük kell minden olyan, tudomásukra jutott helyzetet, lényeges személyes vagy hivatalos kapcsolatot, amelyről valószínűsíthető, hogy látszólagos vagy tényleges összeférhetetlenség kialakulásához vezethet. A munkavállaló minden lehetséges érdekellentétről köteles tájékoztatni az illetékes vezetőt, és annak jóváhagyását kérni. Összeférhetetlenség állhat elő a főálláson kívüli tevékenység folytatása esetén is. Minden főállás melletti tevékenység megkezdésekor a Társaság munkatársának haladéktalanul tájékoztatnia kell erről az ügyvezetőt és a tevékenység elvállalásához szükséges az írásbeli engedélye. A munkáltató a bejelentés elbírálásakor az összeférhetetlenség megállapítását követően az eset összes körülményének figyelembevételével mellett felmentést adhat az összeférhetetlenség

következményeinek alkalmazása alól, vagy a munkavállalót felhívhatja az összeférhetlenség okának megszüntetésére, és/vagy megtilthatja az összeférhetlenséggel érintett tranzakció lefolytatását.

2./ A munkavállalóknak a közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény (továbbiakban: Kbt.) 25. § (2) bekezdés szerinti speciális összeférhetlenségére vonatkozó speciális szabálya

3./ Nem vehet rész a Társaság, mint ajánlatkérő által lefolytatandó beszerzési, vagy közbeszerzési eljárás előkészítésében, vagy már folyamatban lévő beszerzési, vagy közbeszerzési eljárás lefolytatásában olyan munkavállaló, amely funkcióinak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen gazdasági, vagy más érdek, vagy az eljárásban részt vevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes.

4./ A Társaság – mint közbeszerzési eljárásban ajánlatkérő – nevében eljáró és az ajánlatkérő által az eljárással, vagy annak előkészítésével kapcsolatos tevékenységbe bevont munkavállaló írásban köteles nyilatkozni arról, hogy vele szemben fennáll-e a Kbt. 25. § szerinti összeférhetlenség.

IX. A TÁRSASÁG SZERVEZETÉN BELÜLI ÖSSZEFÉRHETLENSÉG TÍPUSAI ÉS A FELMERÜLÉSÜK ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁSREND

1./ Személyi összeférhetlenség keletkezik, amennyiben a Társaság munkavállalói úgy dolgoznak hierarchikus kapcsolatban egymással, hogy egyik a másiknak hozzátartozója, vagy jogszabály alapján megállapított egyéb összeférhetlenségi kapcsolat áll fenn közöttük.

A Társaság tisztségviselője, vezető állású munkavállalója s a Társaság munkavállalója között személyi összeférhetlenség alakul ki, amennyiben egymásnak hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály alapján összeférhetetlen állapot keletkezik közöttük.

2./ Szakmailag összeférhetetlen a Társaság munkavállalója, amennyiben a munkakörébe tartozó rábízott feladat tárgyilagos végrehajtása tőle bármilyen okból nem várható el. Összeférhetlenségi körülmény keletkezhet jogszabályban, vagy a Társaság szabályzataiban meghatározott körülmény alapján is. A szakmai összeférhetlenség elkerülése érdekében törekedni kell a Társaság szervezeti egységeinek és azok tevékenységeinek elhatárolására, amelyet a Társaság szervezeti felépítése biztosít. A Társaság különböző funkciókat ellátó szervezeti egységeket, személyeket elhelyezésüket illetően fizikailag, illetve informatikai hozzáférésüket tekintve logikailag is elkülöníti. A Társaság munkavállalói számára előírt munkakörök esetében figyelemmel kell lenni arra, hogy az más munkavállalótól elkülönüljön, az adott munkavállaló munkaköre pontosan, követhetően, s ellenőrizhetően legyen meghatározva, és munkaköri leírása ne adjon lehetőséget összeférhetlenségi helyzet felmerülésére.

3./ A szervezeten belüli összeférhetlenség fennállása esetén megteendő intézkedések, követendő eljárás
Bármely, a jelen Szabályzatban ismertetett összeférhetlenségi, vagy lehetséges összeférhetlenségi eset felismerése a Társaság érintett munkavállalóinak, tisztségviselőinek feladata. Amennyiben a munkavállaló, vagy tisztségviselő nem tudja az adott esetről eldönteni, hogy azzal kapcsolatban az összeférhetlenség eshetősége fennáll-e, úgy a saját közvetlen feletteséhez, vagy amennyiben ezen felettesével kapcsolatban áll fenn az összeférhetlenség, a felettese közvetlen feletteséhez, vagy az ügyvezetőhöz köteles fordulni.

Az egymással a munkaviszonyukban, vagy tisztségük ellátása során hierarchikus kapcsolatban álló hozzátartozók, vagy egyéb okból összeférhetetlen személyek esetében a jogviszony létrejötte előtt, illetve annak fennállása alatt is az összeférhetlenséget a tudomásszerzést követő lehető legrövidebb időn belül be kell jelenteni. Az összeférhetlenségi helyzet elkerülése érdekében:

a) valamennyi munkavállaló, tisztségviselő köteles a jogviszony létesítését megelőzően nyilatkozni arról, ha hozzátartozója munkaviszonyban áll a munkáltatóval, vagy ellát-e megbízási szerződés alapján egyéb tisztséget;

b) a közvetlen alá-főlérendeltségi viszonyban a munkaviszony fennállása alatt történő létrejöttét, valamint egyéb szakmai összeférhetlenség felmerülését az érintett munkavállalók kötelesek haladéktalanul, de legkésőbb a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül bejelenteni a közvetlen felettesnek, illetve amennyiben az összeférhetlenség a közvetlen feletessel szemben áll fenn, az ő felettesének, vagy amennyiben ilyen személy nincs az ügyvezetőnek

c.) a Társaság tisztségviselői, vezető állású munkavállalói az összeférhetlenség bekövetkezését a Társaság ügyvezetőjének kötelesek bejelenteni.

Közvetlen alá-főlérendeltségi viszony kialakulására a jelen Szabályzat hatálya alatt az alábbi esetekben kerülhet sor a hozzátartozók szervezeti változások vagy átalakulások miatt egymással hierarchikus kapcsolatba kerülnek, vagy egymással közvetlen alárendeltségben dolgozó munkavállalók között hozzátartozói viszony alakul ki.

4./ A Társaság jogi szakértelemmel rendelkező személy bevonásával a jelen Szabályzat szerinti bejelentést megvizsgálja és eldönti, hogy valóban összeférhetlenségről van-e szó, illetve miként szükséges megfelelően kezelni az esetet. A Társaságon belüli összeférhetlenség nem tartható fenn, arra vonatkozóan azonnal megfelelő intézkedést kell tenni, amelynek előkészítésében aktívan kötelesek közreműködni az érintett munkavállalók, tisztségviselők, a közvetlen felettesük, valamint egy jogi szakértelemmel rendelkező személy.

5./ Az intézkedés előkészítésében résztvevő előző pont szerinti felek az összeférhetlenség megszüntetésére kilátásba helyezett intézkedéseket az érintettekkel megvitatják. A megoldási javaslatban arra kell törekedni, hogy az összeférhetlenséggel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők munkaviszonya, megbízási jogviszonya lehetőség szerint fennmaradjon. Amennyiben ez nem lehetséges úgy a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett munkavállalókkal történt előzetes egyeztetést követően az összeférhetlenségi helyzettel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők munkaviszonyát, megbízási jogviszonyát rendes felmondással megszüntetik. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles 30 napon belül elbírálni a munkavállaló munkaviszonyon kívüli jogviszonyáról tett nyilatkozatait. Előzetes bejelentés esetén a munkavállaló indoklással kérheti a bejelentések gyorsított elbírálását. Ebben az esetben a bírálati határidő 15 nap. A munkáltató az összeférhetlenséget eredményező jogviszony létesítését megtilthatja, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére kötelezheti, ha azt a Társaság jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

6./ A munkáltatói jogkört gyakorlója a munkavállalót az összeférhetlenség bírálatának eredményéről írásban értesíti. Az összeférhetlenség megállapítása ellen a munkavállaló az értesítés kézhezvételét követő 5 munkanapon belül írásban kifogással élhet. A kifogás elbírálásáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót, amennyiben továbbra is az összeférhetlenség fennállását állapítja meg, határidő megjelölésével felhívja az összeférhetlenség megszüntetéséhez szükséges intézkedések megtételére. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a kifogás elbírálásának eredményével, a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet. Amennyiben a munkavállaló bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, valótlan tartalmú nyilatkozatot vagy bejelentést tesz, illetve jogtalanul tart fenn (összeférhetlenség megszüntetésére vonatkozó felszólításnak határidőben nem tesz eleget) további munkaviszonyt, illetve egyéb jogviszonyt, és azt a munkáltatói jogkört gyakorló írásos felszólítása ellenére - a meghatározott időn belül sem tesz eleget - akkor, végső esetben a munkáltató a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére jogosult. A munkáltatói jogkör gyakorlója a megállapításaival és intézkedéseivel szemben a munkavállaló a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

A szervezeti összeférhetlenséggel érintett vezető tisztségviselőkre vonatkozó speciális eljárási rendelkezés

7./ Amennyiben az összeférhetlenséggel érintett egyik munkavállaló a Társaság ügyvezetője, úgy a bejelentést követően az Alapító bevonásával teszi meg a szükséges intézkedéseket az összeférhetlenségi állapot megszüntetése iránt.

A belső összeférhetlenség kivételes méltánylást érdemlő esetben engedélyezhető. Az ügyvezetővel kapcsolatban felmerülő összeférhetlenség tárgyában az Alapító jogosult dönteni.

X. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

E szabályzat 2022. január 01. napján lép hatályba.

Laczi Sarolta

**Laczi Sarolta ügyvezető
Madách Imre Művelődési, Kulturális
és Szolgáltató Nonprofit Kft.**



