

MUNKASZERZŐDÉS

amelyet kötöttek egyrészről a **Tiszaújvárosi Városgazda Közhasznú Foglalkoztatási Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (székhely: 3580 Tiszaújváros, Tisza u. 2/E.; cégjegyzékszám: 05-09-016901 sz.; adószám: 22157973-2-05), mint munkáltató – továbbiakban **Munkáltató** -, másrészről

Vismeg Mónika (született: _____, an: _____, szül. hely, idő: _____, lakcím: _____), mint munkavállaló – továbbiakban **Munkavállaló** – az alulírt napon és helyen az alábbi feltételek mellett:

1./ 1.1. Munkáltató és munkavállaló rögzítik, hogy a munkáltató Alapítója a munkavállalót megválasztotta ügyvezetőnek 2025. évi július hó 01. napjától határozatlan időre a 38/2025. (V.29.) határozat 2./ pontja alapján.

1.2. A munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a munkáltató Alapítójának képviselőjében Tiszaújváros Város Önkormányzatának Képviselő-testülete gyakorolja. A munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, a javadalmazás megállapítása – ideértve a végkielégítést és egyéb díjazást, illetve juttatást is – kivételével minden más egyéb munkáltatói jogokat Tiszaújváros Város Önkormányzatának Polgármestere gyakorolja.

2./ A munkavállaló munkaköre: **Ügyvezető**

A munkavállaló az új Ptk. vonatkozó rendelkezéseiben, a munkáltató gazdasági társaság Alapító Okiratában, és a Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltaknak megfelelően végzi tevékenységét, illetve a munkaköri leírásában rögzített feladatokat köteles ellátni.

3./ A munkavállaló munkavégzésének helye a Munkáltató székhelye, és telephelyei, fióktelepei.

4./ A szerződő felek megállapodnak, hogy a havi alapbér összege: **bruttó 1.180.000.-Ft, azaz egymillió-egyszáznyolcvanezer forint.**

5./ A munkavállaló részére a munkáltató jutalmat határozhat meg a Javadalmazási Szabályzat 1.2. pontjában foglaltak szerint.

6./ A munkavállaló heti munkaideje 40 óra. A munkavállaló kötetlen munkarend szerint látja el feladatait, melynek alapján munkaidejét, pihenőidejét és szabadságát maga jogosult beosztani.
A szabadság igénybevételének időpontjáról a munkavállaló előzetesen egyeztetni köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójával.

A munkavállaló az előbbiek szerinti munkaidőt általában a munkáltató székhelyén, ill. telephelyén, szükség szerint pedig – az elvégzendő munka jellegétől függően – a munkáltató által kijelölt helyen köteles letölteni.

7./ A munkáltató a munkavállalót az Mt. 107-109. § szakaszaiban foglalt rendelkezések betartásával, kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. A munkavállalót a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg.

8./ A munkavállalót az Mt. alapján járó szabadságán túlmenően évi 5 munkanap vezetői pótszabadság illeti meg.

9./ A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállalót a munkabéren felül az alábbi juttatások illetik meg:

1./ Mobiltelefon - számla térítés:	20.000.- Ft/hó az előfizetési díjon túlmenően. Az éves keret túllépését indokolt esetben a munkáltató engedélyezheti.
------------------------------------	--

2./ Egyéb béren kívüli juttatás (Cafetéria)

200.000.-Ft/év juttatási keretösszegben, mely összeg a juttatások közterheit is tartalmazza, a Cafetéria Szabályzat alapján.

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt a munkaköréből adódó feladatok ellátásához egy személygépkocsit biztosít a munkavállaló részére, és viseli az ezen gépjármű használat után fizetendő mindenkor hatályos jogszabályok szerinti költségeket. Az üzemanyag költségét a munkáltató átlagosan **2.000 km/hó, azaz 24.000 km/év** mértékig téríti. A munkavállaló ezen gépjármű magáncélú használatára is jogosult. A külföldi utak engedélyezése a munkáltató hozzájárulásával történik, ez a meghatározott keretet nem érinti.

10./ A munkavállaló mind belföldi, mind külföldi kiküldetés esetén a munkáltató által jóváhagyott kiküldetési szabályzat alapján jogosult a kiküldetés során felmerülő költségek és kiadások megtérítésére. A munkavállaló a kiküldetés indokoltságát minden esetben köteles a munkáltatóval, akadályoztatása esetén az általa megbízott képviselővel leegyeztetni.

11./ A munkavállaló az Mt. 208. § /1/ bekezdése szerint vezetői állású munkavállalónak minősül, mely alapján jelen munkaviszonyra az Mt. 208-211. §-ban foglalt – az általánostól eltérő – rendelkezéseket kell alkalmazni, így különösen

- a munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyt kizárólag a munkáltató Alapítója, Tiszaújváros Város Önkormányzata képviselőjében eljáró Polgármester írásbeli hozzájárulásával létesíthet, nem köthet saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytársasági részesedés kivételével – a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- a munkavállalót a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg,
- a munkavállaló a munkáltatóval szemben, vezetői tevékenységének keretében okozott kárért a polgári jog szabályai szerint felel, a károkozásnak a polgári jog szabályai alá nem tartozó eseteiben felelősségére a Munka Törvénykönyvének általános szabályai az irányadóak azzal, hogy gondatlan károkozás esetében a teljes kárért felel, míg munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén ugyancsak 12 havi távolléti díjával felel az ily módon okozott kárért. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni,
- a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ, vagy kezel,
- a munkavállaló köteles írásban bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeresen gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnál, illetve vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál. A munkáltató jogosult ez esetben a vezető munkaviszonyát megszüntetni.

12./ A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a munkakörébe tartozó feladatokat a vezetőtől elvárható szakértelemmel és gondossággal, az irányadó jogszabályoknak és a kapott utasításoknak megfelelően végzi, továbbá, hogy munkavégzése során olyan magatartást tanúsít, amely a saját vagy más testi épségét nem veszélyezteti, anyagi károsodását, illetve helytelen megítélését nem eredményezi. Vezetői tevékenységével összefüggésben okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel.

A munkavállaló köteles a 2009. évi CXII. törvény 2. §-ában meghatározott adatokat közzétenni, az adatok hozzáférhetőségét, hitelességét biztosítani.

Az adatok közzétételéért, folyamatos hozzáférhetőségéért és hitelességéért a munkavállaló a munkáltató gazdasági társasággal összefüggő valamennyi adat vonatkozásában felelős.

13./ A munkavállaló – munkakörén kívül is – köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

14./ Munkavállaló a Kft. alkalmazottjaival szemben munkáltatói jogkört gyakorol.

15./ Munkáltató, illetve munkavállaló rendes felmondással 3 hónap felmondási idővel mondhatja fel jelen szerződést, míg a végkielégítés vonatkozásában a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. vonatkozó szakaszai az irányadóak az alábbi kiegészítésekkel.

A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – a munkavállaló képességeivel, vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.

16./ A munkavállaló kötelezi magát a munkavégzés során tudomására jutott – a munkáltató tevékenységével, érdekeivel összefüggő – üzleti vagy hivatali titok bizalmas kezelésére.

Ennek keretében harmadik személy részére nem szolgáltatathat ki olyan adatot, amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következményekkel járna.

Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmondással él, ha a munkavállaló a munkáltató jó üzleti hírnevének megőrzése, a titokvédelemre vagy az összeférhetetlenségre vonatkozó szabályokat, illetve a jelen szerződésben vállalt kötelezettségeit jelentős mértékben szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal megszegi.

Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. rendelkezései, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (új Ptk.) rendelkezései az irányadóak.

A felek, miután a fenti munkaszerződést együttesen értelmezték, mint akaratukkal mindenben megegyezőt írják alá.

Tiszaújváros, 2025. évi május hó 29. napja

.....
Tiszaújvárosi Városgazda Nonprofit Kft.
Tulajdonos képviselő: Dr. Fülöp György polgármester
munkáltató

.....
Vismeg Mónika
munkavállaló