

## **MUNKASZERZŐDÉS** **módosításokkal egységes szerkezetben**

amelyet kötöttek egyrészről

a **Tiszaújvárosi Művelődési Központ és Könyvtár** (székhely: 3580 Tiszaújváros, Széchenyi út 2.sz.; adószám: 15549800-2-05) , mint munkáltató – továbbiakban **Munkáltató** -,

másrészről

**Mátyás Zoltán** (

alatti lakos), mint munkavállaló – továbbiakban **Munkavállaló** – az alulírt napon és helyen az alábbi feltételek mellett:

### Preambulum:

*Felek között a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény alapján munkaszerződés jött létre, mely 2020. november 1-jétől lépett hatályba. Az átalakulás a vezetői feladatok ellátását nem érintette. Mátyás Zoltánnak, a Tiszaújvárosi Művelődési Központ és Könyvtár igazgatójának a magasabb vezetői megbízása 2025. június 30-án lejárt.*

*Tiszaújváros Város Önkormányzatának Képviselő-testülete pályázatot írt ki az igazgatói (vezető állású munkavállaló) munkakör ellátására. A lefolytatott pályázati eljárás során Mátyás Zoltánt választották ki a vezetői munkakör ellátására.*

*A munkaszerződés módosítás a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Kultv.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), valamint a kulturális intézményben foglalkoztatottak munkaköreiről és foglalkoztatási követelményeiről, az intézményvezetői pályázat lefolytatásának rendjéről, valamint egyes kulturális tárgyú rendeletek módosításáról szóló 39/2020. (X. 30.) EMMI rendelet (továbbiakban: EMMI rendelet) előírásaira tekintettel 2025. július 1-jétől lép hatályba.*

*A törvény alapján az alapjogviszony folyamatos.*

*Felek a fenti módosítással egységes szerkezetbe foglalják a munkaszerződést, annak több pontját is pontosítva, kiegészítve.*

- 1./ 1.1. Munkáltató és Munkavállaló rögzítik, hogy a Munkáltató Alapítója a Munkavállalót az Mt. valamint az EMMI rendelet alapján **2025. július 1-től 2030. június 30-ig terjedő időtartamra megbízza a Tiszaújvárosi Művelődési Központ és Könyvtár igazgatói munkakörének** (vezető állású munkavállaló) ellátásával, mely a határozatlan idejű, kulturális szakmai munkakörét nem érinti.

1.2. A Munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a munkáltató Alapítója, 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 jogot Tiszaújváros Város Önkormányzatának Polgármestere gyakorol.

1.3. Munkáltató és Munkavállaló rögzítik, hogy amennyiben a Munkavállaló igazgatói megbízásának megszüntetését bármely fél kezdeményezi, úgy a Munkavállaló eredeti munkakörébe – közművelődési szakember – kerül visszahelyezésre. Ez esetben korábbi, eredeti munkakörében megállapított illetményét a Munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztéseknek megfelelően módosítani kell.

Amennyiben a Munkáltató eredeti munkakörébe nem tudja a munkavállalót visszahelyezni, vagy más, megfelelő vezetői szintű munkakört nem tud felajánlani, úgy a munkaviszonyt közös megegyezéssel akként szüntetik meg, hogy a Munkavállalót megilletik mindazon juttatások (felmondási időre járó átlagkereset, végkielégítés, stb.), melyek őt a munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése estén megilletnék a munkáltatónál folyamatosan töltött munkajogviszony alapján.

## 2./ A Munkavállaló munkaköre: **igazgató**

A Munkavállaló a Munkáltató költségvetési szerv Alapító Okiratában, és a Szervezeti és Működési Szabályzatban, valamint a költségvetési szerv tevékenységére irányadó jogszabályokban foglaltaknak megfelelően végzi tevékenységét, illetve a munkaköri leírásában rögzített feladatokat köteles ellátni.

- 3./ Az igazgató munkabére 823 231,-Ft alapbér + 181 769,- Ft munkáltatói döntésen alapuló bérelem (2025. december 31. napjáig), mely kiegészül 45 000, -Ft vezetői bérpótlékkal, mely mindösszesen bruttó: 1 050 000, -Ft.

A munkaviszonyban álló dolgozót megillető illetmény legkésőbb a tárgyhót követő hónap 5. napjáig kerül kifizetésre. Ha ez a nap nem munkanapra esik, a bérfizetés napja az ezt megelőző munkanap.

- 4./ A Munkavállaló heti munkaideje 40 óra, ami 3 havi munkaidőkeret alkalmazásával kerül meghatározásra.

A szabadság igénybevételének időpontjáról a munkavállaló előzetesen egyeztetni köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójával.

A rendes szabadság mértékét az Mt. 115-121. §-a tartalmazzák.

- 5./ A Munkáltató a Munkavállalót az Mt. 107-109. § szakaszaiban foglalt rendelkezések betartásával, kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. A vezetőt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg.

- 6./ A Munkavállalót az Mt. alapján járó szabadságán túlmenően évi 5 munkanap vezetői pótszabadság illeti meg.
- 7./ A Munkáltató és a Munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállalót az alapbéren felül az alábbi juttatások illetik meg Tiszaújváros Város Önkormányzatának erre vonatkozó, hatályos önkormányzati rendeletei, határozatai, valamint az intézmény belső szabályzataiban foglalt mértékeknek megfelelően. Ennek alapján igénybe vehető:
- Mobiltelefon - számla térítés,
  - cafetéria juttatás
  - képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg költség térítés,
  - munkába járás költségeihez történő hozzájárulás
  - munkabérelőleg kifizetésének lehetősége.
- 8./ 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 indoklását minden esetben köteles Tiszaújváros Város Önkormányzatának Polgármesterével, akadályoztatása esetén az általa kijelölt alpolgármesterrel leegyeztetni.
- 9./ 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, ill. munkavégzésre irányuló egyéb munkaviszonyt nem létesíthet, nem köthet saját nevében vagy javára a Munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, nem szerezhetsz részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a Munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
  - 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 irányadók 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.

10./ 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.

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

12./ Munkavállaló a költségvetési szerv alkalmazottjaival szemben munkáltatói jogkört gyakorol.

13./Munkáltató, illetve Munkavállaló rendes felmondással 3 hónap felmondási idővel mondhatja fel jelen szerződést, míg a végkielégítés vonatkozásában az Mt. 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.

A felmondási idő az Mt. szerint alakul, ha a Munkáltató rendes felmondásának indoka a Munkavállaló képességeivel (beleértve az egészségügyi alkalmatlanságot is), vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.

Az eredeti munkaszerződés hatályba lépéstől számított 5 éven belül – 2025. október 31-ig - a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait alkalmazni kell, később az Mt. erre vonatkozó szabályozása az irányadó.

14./ 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 az Mt. 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. június 26.

.....  
**Tiszaújvárosi Művelődési Központ és Könyvtár**  
Tulajdonos képv: **dr Fülöp György** polgármester  
munkáltató

.....  
**Mátyás Zoltán**  
munkavállaló

**Pénzügyileg ellenjegyzem.**

Kelt: Tiszaújváros, 2025. ....

.....