

MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrésztől a

Dunakeszi Közülemi Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

székhelye: 2120 Dunakeszi, Szent István utca 1.

cégjegyzékszám: Cg. 13 09 065741

adószám: 10773020-2-13

statisztikai számjele: 10773020-3530-572-13

mint munkáltató - a továbbiakban: **Munkáltató** –

másrészről:

Homolya József

anyja neve: .

születési hely, idő: .

lakcím: 5.

adóazonosító jel:

TAJ száma: (

személyazonosító igazolvány száma:

bankszámlaszám:

mint munkavállaló, - a továbbiakban: **Munkavállaló** –

(a továbbiakban együtt **Szerződő Felek**)

között, alulírott napon és helyen, az alábbi feltételek mellett:

Preambulum

Dunakeszi Város Képviselő-testülete 2016. május 26-án, a Dunakeszi Közülemi Nonprofit Kft. éves közgyűlésén a 142/2016 (V.26) számú határozatában arról döntött, hogy Homolya József ügyvezető 2016. augusztus 31-én lejáró megbízatását 2016. szeptember 1. napjától 2021. augusztus 31. napjáig változatlan feltételekkel meghosszabbítja, tekintettel arra, hogy a társaság a lakosság igényeit teljes mértékben kielégítő színvonalon látja el tevékenységét.

1. A szerződés alanyainak és jogállása és kapcsolatuk

1.1. Felek a jelen szerződést, 2016. szeptember 1. napjától 2021. augusztus 31. napjáig tartó, 5 éves határozott időre kötik.

2. A munkavállaló munkaköre

2.1. A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót *ügyvezető* munkakörben alkalmazza.

2.2. Munkavégzésének helye a Szolgáltató székhelye és valamennyi telephelye.

2.3. A Munkavállaló a Munka törvénykönyve 208. §-a (1) bekezdése értelmében vezető állásúnak minősül.

2.4.A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy a Munkáltató nevében a munkáltatói jogokat Dunakeszi Város Képviselő-testülete gyakorolja. A Munkavállaló felett az egyéb munkáltató jogokat Dunakeszi Város Képviselő-testületének képviselőjében Dióssi Csaba polgármester gyakorolja. Az egyéb munkáltató jogon a munkaszerződés megkötése, felmondása, megszüntetése, az összeférhetetlenség megállapítása kivételével minden más munkáltatói jogot kell érteni jelen munkaszerződésben foglalt eltérések figyelembevételével.

2.5.A Szerződő Felek egybehangzóan kijelentik, hogy a Munkáltató jelen szerződés megkötésétől számított 15 napon belül átadja a Munkavállalónak a munkakörhöz tartozó feladatok ismertetését tartalmazó munkaköri leírást, valamint tájékoztatja Munkavállalót az Mt. 46. § (1) bekezdésében foglaltakról.

3. A munkavállaló alapbére

3.1.A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló havi bruttó alapbére **650.000,- Ft.** Munkáltató a munkabért évente 12 alkalommal, a törvényes adók és járulékok levonása után, havonta utólag, legkésőbb a tárgyhót követő tizedik naptári napig, a munkavállaló által írásban megjelölt bankszámlára történő átutalással köteles megfizetni.

3.2. A munkáltató a munkavállaló bérének összegét, összefüggésben a munkavállaló éves teljesítményében évente felülvizsgálja.

3.3.Az munkavállaló részére járó prémiumot, valamint az alapbéren felüli juttatásokat a társaság legfőbb szerve által jóváhagyott, a munkáltató gazdasági társaságára vonatkozó javadalmazási szabályzat tartalmazza.

4. A munkaidő és a szabadság

4.1.A heti munkaidőkeret 40 óra. A Munkavállaló a feladatainak teljesítéséhez igazodó, kötetlen munkarendben dolgozik, melyet a legjobb megítélése szerint, a Munkáltató érdekeinek figyelembevételével tervez és szervez meg.

4.2.A Munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben az Mt.-ben meghatározott mértékű szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
A Munkavállaló a szabadság igénybevételének időpontját maga állapítja meg olyan módon, hogy a szabadság időtartama alatt az eredményes, zavartalan munkamenet biztosított legyen, továbbá, hogy az egy hetet meghaladó mértékű szabadság igénybevételéről annak megkezdése előtt 8 nappal megelőzően a Munkáltatót írásban értesítse.

4.3. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni, indokolt esetben a szabadság fennmaradt része a következő évre átvihető, melyet az adott év március 31. napjáig kell kiadni. A szabadságot pénzben megváltani nem lehet, kivételt képez ez alól a munkaviszony megszűnése.

5. Felmondás

5.1.A Szerződő Felek megállapodnak, hogy a jelen munkaszerződést az Mt.-ben meghatározott felmondásra irányadó szabályok szerint a felmondási idő betartásával bármelyik fél írásban felmondhatja.

- 5.2. A Munkáltató vagy a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél
- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- 5.3. A Munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a Munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a Munkáltató köteles biztosítani.
- 5.4. Szerződő Felek rögzítik, a Munkavállaló pedig kifejezetten tudomásul veszi, hogy vezető állású munkavállalóként a vele közölt munkáltatói felmondást a Munkáltató nem köteles megindokolni.
- 5.5. Szerződő Felek rögzítik, a Munkavállaló pedig kifejezetten tudomásul veszi, hogy vezető állású munkavállalóként nem illeti meg az a felmondási védelem, miszerint a munkáltató a munkaviszonyt a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt nem szüntetheti meg.
- 5.6. Szerződő Felek rögzítik, a Munkavállaló pedig kifejezetten tudomásul veszi, hogy vezető állású munkavállalóként nem illetik meg az Mt. 66. § (2)-(6) bekezdésében foglalt felmondási védelmek, következőképpen:
- munkaviszonyának munkáltatói felmondás útján történő megszüntetésére nem csak a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozással van mód,
 - nem vonatkoznak rá a nyugdíjasként nem minősülő munkavállalót az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül megillető felmondási védelmek, valamint
 - nem vonatkozik rá az a rendelkezés sem, miszerint anyaként vagy a gyermekét egyedül nevelő apaként megilletik a nyugdíjasként nem minősülő munkavállalót az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben megillető felmondási védelmek abban az esetben, ha szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.
- 5.7. Szerződő Felek rögzítik, a Munkavállaló pedig kifejezetten tudomásul veszi, hogy vezető állású munkavállalóként nem illeti meg az a felmondási védelem, miszerint a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban:
- a betegség miatti keresőképtelenséget, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy évet,
 - a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenséget,
 - a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságot követő napon kezdődik.
- 5.8. A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy vezető állású munkavállalóként vele szemben az azonnali hatályú felmondás joga az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.
- 5.9. A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót, hogy vezető állású munkavállalóként a munkaviszony megszűnésére tekintettel őt megillető díjazásból a Munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csőd eljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését

követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

- 5.10. Szerződő Felek rögzítik, a Munkavállaló pedig kifejezetten tudomásul veszi, hogy amennyiben munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, köteles tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget megfizetni. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályai az irányadók abban az esetben is, ha a Munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

6. A Munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt terhelő kötelezettségek

- 6.1. A Munkavállaló köteles a munkáltató érdekei alapján eljárni, és hatáskörében mindent megtenni a munkáltató eredményes működése érdekében. A hatáskörét meghaladó kérdésekben köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának a döntését kérni.
- 6.2. A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt köteles teljes szellemi és fizikai felkészültségével, tapasztalatával elősegíteni a munkáltató hatékony működését, köteles továbbá mindent megtenni a munkáltató gazdasági érdekeinek megvalósulása céljából.
- 6.3. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt –kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja– nem tanúsíthat olyan magatartást, mely a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
- 6.4. A Munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a Munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.
- 6.5. A Munkavállaló köteles
- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
 - b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,
 - c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
 - d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
 - e) munkatársaival együttműködni.
- 6.6. A Munkavállaló a Munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.
- 6.7. A Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnését követően korlátlan ideig fennáll.
- 6.8. A Munkáltató gazdasági társaságának alkalmazásában álló munkavállalók feletti munkáltatói jogokat a Munkavállaló gyakorolja, azzal, hogy a joghatással járó intézkedések (különösen munkaszerződés megkötése, felmondása) csak Dióssi Csaba, Dunakeszi Város polgármesterének, vagy Erdész Zoltán alpolgármesternek, vagy akadályoztatásuk esetén az erre általuk írásban kijelölt személynek írásbeli hozzájárulásával érvényesek. Amennyiben ezen előírásnak Munkavállaló nem tesz eleget, az a jelen munkaszerződés azonnali hatályú felmondását vonja maga után.

6.9. Amennyiben a Munkavállaló munkába állását előre nem látható ok akadályozza, erről a Munkáltatót haladéktalanul a munkakezdés előtt értesíteni köteles. Közölni kell az akadályoztatás okát, a távolmaradás várható időtartamát. A bejelentési kötelezettség a Munkavállalót akkor is terheli, ha betegszabadságot vesz igénybe.

7. A Munkavállaló kártérítési felelőssége

7.1. A Munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének mind szándékos, mind pedig gondatlan megszegésével okozott kárért teljes kártérítéssel tartozik.

7.2. A Munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ, vagy kezel abban az esetben, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. Mentestül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

7.3. Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentestül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

7.4. A kár megtérítésére a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény szabályai az irányadóak.

8. Összeférhetetlenség

A Szerződő Felek rögzítik, hogy a Munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet, továbbá nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével – a Munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, valamint nem köthet a saját nevében vagy javára a Munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet. Ezen felül a Munkavállaló 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.

9. A munkavállaló személyi adatainak kezelése

A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából kezeli az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, és az Mt. rendelkezései szerint.

10. Záró rendelkezések

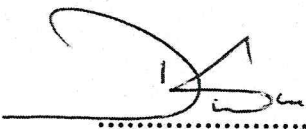
A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint az egyéb vonatkozó magyar jogszabályok rendelkezései irányadóak.

A jelen munkaszerződés kizárólag a Szerződő Felek írásba foglalt közös megegyezésével módosítható.

Munkavállaló a jelen munkaszerződés aláírásával kifejezetten elismeri, hogy a Munkáltatótól annak egy példányát átvette.

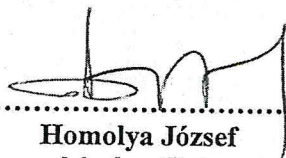
Amennyiben a jelen munkaszerződés valamely rendelkezése érvénytelen, vagy érvénytelenné válik, ez a többi rendelkezés érvényességét nem érinti, kivéve, ha a Szerződő Felek a munkaszerződést ezen érvénytelen rendelkezés nélkül nem kötötték volna meg. Részleges érvénytelenség esetén a munkaviszonyra vonatkozó törvényi előírások megfelelően irányadóak.

Dunakeszi, 2016. augusztus 31.


.....
**Dunakeszi Közülemi Nonprofit Korlátolt
Felelősségű Társaság**
Munkáltató

Képviselet: Dióssi Csaba polgármester




.....
Homolya József
Munkavállaló