***MUNKASZERZŐDÉS***

amely létrejött egyrészről az **${MUNKALTATONEV}** (${MUNKALTATOCIM}, adósz.: ${MUNKALTATOADOSZAM}) - mint munkáltató, képviseletében ${MUNKALTATOKEPVISELO}, másrészről

név: **${TELJESNEV}**

*születési név: ${SZULETESINEV}*

anyja neve: ${ANYJANEVE}

szül.hely, idő: ${SZULETESIHELY}, ${SZULETESIDATUM}

Állandó lakcím: ${ALLANDOCIM}

TAJ szám: ${TAJSZAM}

APEH azonosító jel: ${ADOSZAM}

szig.szám: ${SZIGSZAM}

**mint munkavállaló közt az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:**

1. A munkáltató a munkavállalót **${KEZDEV}** év **${KEZDHONAP}** hónap **${KEZDNAP}** napjától **${MUNKAKOROK}** munkakörben **határozatlan időre** alkalmazza.

**A munkavégzés helye: a társaság ${TELEPHELYEK} telephelyein.**

A munkavállaló munkaideje két havi munkaidőkeretben meghatározva, ${MUNKAIDEJE} munkaidőben, egyenlőtlen időbeosztásban, a munkavégzés helyére vonatkozó előírásoknak megfelelően. A napi **… (…………..)** órás munkaidőt Munkavállaló a feladatokhoz igazodóan dolgozza le két havi munkaidőkeretben oly módon, hogy munkanapokon reggel 06:00 órától legfeljebb este 22:00 óráig terjedő időtartam alatt, a Munka Törvénykönyve szerint előírt, és a Munkáltató által előre közölt munkaidő-beosztás alapján napi legalább 4, legfeljebb 12 órát tölt munkával. A munka torlódása esetén – a napi **… (…………)** órás munkaidő figyelembevételével – a két hónap alatt maximálisan ledolgozható idő nem haladhatja meg a törvényben meghatározott ledolgozható órák számát.

1. A munkavállaló munkakörébe tartozó részletes feladatokat a szerződés elválaszthatatlan részét képező **munkaköri leírás** tartalmazza.
2. A munkáltató az 1. pontban meghatározott munkakörben történő foglalkoztatás esetén a munkavállaló részére alapbérként bruttó **${BRUTTOSZAM}-Ft azaz ${BRUTTOSZOVEG} forint** **${BERTIPUS}-t** fizet. Munkáltató a munkabért havonta egy alkalommal – utólag – fizeti meg munkavállaló részére bérfizetési napon, tárgyhót követő 10. napjáig az alábbi bankszámlaszámra:

**${BANKSZAMLASZAM}**

1. A felek **${PROBANAPOK} nap** próbaidőt kötnek ki, amely a munkába lépés napjával kezdődik. Ezen idő alatt mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló jogosult a munkaviszonyt indoklás nélkül azonnali hatállyal megszüntetni.

5. A munkavállaló köteles:

* munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok / munkaköri leírás, a vonatkozó PSZÁF és egyéb hatóságok rendeletei, előírásai /, előírások / valutaváltási belső szabályzat, ill. napi forgatókönyv / és utasítások szerint végezni. A rendelkezésére bocsátott, az előzőek során részletezett okiratokban foglaltakat szigorúan és pontosan betartani, készség szintjén elsajátítani;
* az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkával tölteni, ill. ez idő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. A munkaközi szünet a rendes munkaidőbe nem számít bele;
* munkatársaival együttműködni és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy az más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
* munkáját személyesen ellátni;
* olyan magatartást tanúsítani, amely az ügyfelek szemében a megfelelő és színvonalas ügyfélkiszolgálást tükrözi;
* munkára képes állapotban megjelenni, ezt a munkáltató jogosult ellenőrizni; ha ezen vizsgálatnak a munkavállaló nem veti alá magát, azt úgy kell tekinteni, hogy munkára nem képes állapotban jelent meg;

a tűz-és balesetvédelmi előírásoknak megfelelően a tűz-és baleset elhárítására, a biztonsági szabályok, előírások betartására, valamint a munkáltató által szervezett ilyen és ehhez hasonló tárgyú oktatáson, továbbképzésen részt venni.

6. A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott **üzemi, üzleti titkot**, valamint a munkáltatóra, ill. a tevékenységére vonatkozó alapvető információkat **megőrizni.** Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek a közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.

Üzleti titoknak minősül a munkáltató gazdasági, üzleti, személyzeti tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás, vagy adat, amelynek titokban maradásához a munkáltatónak érdeke fűződik, így **különösen**:

* a munkáltató valamennyi szerződése, levelezése,
* a munkáltató által az üzleti életben alkalmazott megoldások,
* a munkáltató üzleti partnereinek adatai,
* a munkáltató eszközösszetétele,
* üzleti stratégiája és taktikája,
* a munkáltató marketing stratégiája és információs rendszere, valamint azok megvalósítása
* személyzeti politika, munkaügyi leírások,
* a munkavállalók munkaszerződéseiben foglaltak.

1. A jelen munkaszerződés csak a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével, írásban módosítható. A felek a munkaviszonyt felmondással, azonnali hatályú felmondással, közös megegyezéssel, ill. a próbaidő alatt azonnali hatállyal jogosultak megszüntetni.
2. Mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató a munkaviszonyt **azonnali hatályú felmondással** is 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**. Ilyen okok lehetnek munkáltatói részről**, különösen, de nem kizárólagosan, ha a munkavállaló

* munkahelyéről igazolatlanul marad távol;
* a munkavégzést jogos ok nélkül megtagadja;
* nem az előírásoknak megfelelően végzi munkáját;
* a munkáltatónak a munka végzésére vonatkozó jogszerű, és szakmailag megalapozott utasításait indokolatlanul megtagadja;
* nem tartja meg az üzleti titkot, ill. azzal bármilyen módon visszaél;
* olyan tagsági viszonyt létesít, amely a munkáltató érdekeit sérti, és amelynek folytatásához a munkáltató a munkavállaló előzetes bejelentése alapján nem járult hozzá;
* a munkáltató sérelmére bűncselekményt követ el;
* nem működik együtt munkatársaival, hátráltatja, zavarja azok munkáját;
* munkatársait megkárosítja;
* olyan magatartást tanúsít, mellyel munkáltatója jó hírnevét sérti;
* munkáltató mulasztás vagy a szakmai szabályok megsértése miatt korábban írásban figyelmeztette, a munkavállaló újbóli szabálytalansága vagy mulasztása esetén.

9. Ha a munkavállaló a munkaviszonyát nem a törvény rendelkezései szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget, valamint a Munkáltató részére okozott kár összegét megfizetni.

10. A munkaviszony megszűnése esetére a felek megállapodnak abban, hogy a megszűnés körülményeit a felek egyike sem hozza nyilvánosságra, egymás hitelének csorbításától tartózkodnak.

1. A munkavállaló a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése / mulasztása ellen, valamint a munkaviszonyból származó igényei érvényesítése érdekében munkaügyi **jogvitát kezdeményezhet**.
2. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
3. Munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértéke a törvényben meghatározott mértéket nem haladhatja meg, szándékos, vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a Munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.
4. A munkavállalót vétkességére tekintet nélkül teljes felelősség terheli, és a teljes kárt köteles megtéríteni az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
5. A teljes kárt köteles megtéríteni a munkavállaló a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ, vagy kezel. A munkavállalót a teljes felelősség ilyenkor csak akkor terheli, ha a dolgot jegyzék, vagy elismervény alapján vette át.
6. A munkáltatói jogkör gyakorlója Kósa Zoltán ügyvezető valamint Kardos Ildikó. A munkavállaló a munkaviszonyával kapcsolatos nyilatkozatait érvényesen hozzájuk intézheti.
7. Ha a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt **további munkaviszonyt**, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának **bejelenteni**. A munkáltató a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, ill. a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
8. A jelen szerződésben nem szabályozott kérdések tekintetében a Mt. rendelkezései az irányadók.
9. A munkavállaló ezúton kijelenti, hogy az Mt. rá vonatkozó rendelkezéseit, jogait ismeri, egészségi állapota megfelel a munkaköre betöltéséhez szükséges állapotnak, ezen túlmenően elismeri, hogy a munkáltató ismertette vele a munkahely vagyonvédelmi, tűzrendészeti, biztonságtechnikai, valamint munkavédelmi előírásait.
10. A fentieken túlmenően a munkavállaló kijelenti, hogy a jelen szerződés összes mellékletét átvette és azok tartalmát ismeri. Munkavállaló kijelenti továbbá, hogy munkáltató a szerződés aláírásával egyidejűleg írásban tájékoztatta az Mt. 46.§-ában foglalt körülményekről.

A felek ezt a szerződést mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá.

……………, ${MAINAP}

....................................................... ......................................................

munkáltató munkavállaló