**MUNKASZERZŐDÉS**

- Vezető állású munkavállaló részére -

mely létrejött egyrészről a

**Társaság**

**cégjegyzékszám:**

**adószám:**

**képviseli:**

**székhely:**

mint Munkáltató,

másrészről

**Név**

**adóazonosító:**

**születési hely, idő:**

**anyja neve:**

**lakcím:**

**TAJ-szám:**

mint Munkavállaló (együtt a továbbiakban: a Felek) között az alábbiak szerint:

1. A munkáltató a munkavállalót 2015. …………. hó …….. napjától ……….. munkakörben, határozatlan ideig alkalmazza.

A munkába állás napja: 2015. …………..

A munkavállaló kijelenti, hogy a munkáltatóval munkaviszonyt létesít.

A Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót arról, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 208. § (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállalónak minősül.

Próbaidő

A felek jelen munkaszerződésben 3 hónap próbaidőt kötnek ki. A próbaidő tartama alatt - a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 79. § (1) bekezdésének a) pontjában foglaltakra tekintettel – a munkaviszonyt mind a munkáltató, mind a munkavállaló bármikor, azonnali hatállyal (felmondási idő és indoklás nélkül) megszüntetheti.

1. **Munkakör**

Munkavállaló munkaköre:

A munkakör betöltéséhez szükséges végzettség: ………………..

Munkáltatói jogok gyakorlója: **a Munkáltató ügyvezetője**

 Közvetlen szakmai felettes: …………………………..

A Munkavállaló munkakörébe tartozó munkafeladatait a munkaköri leírás tartalmazza, melynek átvételét a Munkavállaló nyugtázza. A Munkáltató jogosult a munkaköri leírást egyoldalúan módosítani, illetve kiegészíteni, ha azonban a munkák közelebbi meghatározása a munkakör jellegét alapvetően megváltoztatná, úgy ahhoz a Munkavállaló hozzájárulása szükséges. A Munkavállaló felelős a munkaköréhez tartozó valamennyi feladat és kötelezettség ellátásáért.

1. A Munkavállaló jelen szerződés aláírásával is nyugtázza, hogy a Munkáltatótól a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés szerinti írásbeli tájékoztatást átvette.

 A Munkavállaló tájékoztatja a Munkáltatót a NAV felé történő bejelentési kötelezettsége teljesítéséhez szükséges további adatokról: az állampolgárságáról, az iskolai végzettségéről, a szakképzettségéről.

**4. Munkabér**:

A munkavállaló személyi alapbére: **bruttó …………,- Ft/hó**

A munkabér a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig esedékes a vonatkozó jogszabályok szerinti levonásokkal.

**5. Munkaidő**A Vezető munkáját kötetlen munkarendben végzi.

**5.1.** A Munkavállalót az Mt. 115-117. §-a szerinti éves rendes szabadság illeti meg. A szabadság kiadásának időpontját – a Munkavállaló előzetes meghallgatása után – a Munkáltató határozza meg. A Munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a Munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A Munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal korábban köteles bejelenteni.

**6. Munkavégzés helye**

A munkavégzés helye: Munkáltató …………………. cím alatt található telephelye, de köteles eljárni munkakörének ellátása érdekében a Munkáltató telephelyén kívül is. A munkáltató utasítására a munkavállaló munkahelyen kívüli, illetve munkakörön kívüli munkavégzésre és helyettesítésre is köteles, a kirendelésre, kiküldetésre, helyettesítésre vonatkozó szabályok szerint.

**7. Titoktartási kötelezettség**

**7.1** A munkavállaló a Munkáltató működésével kapcsolatos információkat köteles üzleti titokként kezelni, figyelemmel a Munkáltató, és ügyfeleinek bizalmas vagy vélhetően bizalmas anyagaira vonatkozóan.

A Munkavállaló köteles a munkaviszonya során tudomására jutott, a Munkáltatóra, a Munkáltató ügyfeleire, a munkafolyamatokra- és eljárásokra vonatkozó adatot, tényt, bármilyen formájú információt, kereskedelmi, gazdasági, műszaki, stb. ismeretet bizalmasan kezelni, és azokat sem a jelen munkaviszony fennállása alatt, sem a munkaviszony megszűnését követően harmadik személyek tudomására nem hozhatja, illetve bármilyen jogcímű saját üzleti tevékenység keretében nem hasznosíthatja.

Saját üzleti tevékenységnek minősül a tevékenységi kör szerint konkurenciának tekinthető bármilyen jogi formájú szervezet alapítása, illetve részvétel már működő ilyen szervezetben.

A Munkavállaló a Munkáltató működésével kapcsolatosan tudomására jutott információkat abban az esetben hozhatja harmadik személy tudomására, ha őt erre a munkáltatói jogokat gyakorló személy feljogosította, illetve ha őt erre a törvény kötelezi. A titoktartási kötelezettség e szerződés megszűnése utáni időre is vonatkozik.

A Munkavállaló a munkavégzés során tudomására jutott mindennemű kód, belépési információ, jelszó hozzáférési engedély tekintetében is kiterjed titoktartási kötelezettsége.

Jelen szerződés aláírásával a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy az előző bekezdésekben szereplő, különösen, de nem kizárólagosan adatokat, információkat, stb. (együttesen: üzleti titkot) bizalmasan kezeli, csak és kizárólag munkavégzés céljából használja fel, ezen adatokat harmadik személynek nem adja ki.

**7.2** A Vezető állású munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

**8. Egyéb kikötések, tájékoztatás**

Munkavállaló tudomásul veszi, hogy gondatlan károkozása esetén is a teljes kárért felel az Mt. 209. § (5) bekezdése alapján.

A munkavállaló tudomásul veszi és elismeri, hogy - kifejezetten erre szóló felhatalmazás hiányában - nem jogosult a munkáltató eszközeinek (telefon, telefax, fénymásolás, személyi számítógép, stb.) magáncélú használatára.
Ezen kötelezettség megszegése a Munka Törvénykönyve 78.§ (1) bekezdés szerinti olyan magatartás, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, így rendkívüli felmondási ok.

 Határozatlan időre szóló munkaviszony esetében a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére, a felmondási idő számítására a Munka Törvénykönyve általános szabályai az irányadóak. (Mt. 69.§, 77.§)

 Munkavállaló tudomásul veszi, hogy munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén - a tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

 Ha a munkaviszony év közben létesül, a szabadság arányos része jár. Ha a szabadság számításánál töredéknap keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

 A munkáltatónál szakszervezet, (üzemi tanács, üzemi megbízott) nem működik, a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá nem tartozik.

**Budapest, 2015. ………….….**

………………………………………….. …………………………………………..

  **munkavállaló munkáltató**