

SÜRGŐSSÉGI INDÍTVÁNY

Fedőlap

Az előterjesztés közgyűlés elé kerül

Az előterjesztés tárgyalásának napja: 2020. 07. 16.

Javaslat a DVG Zrt. operatív vezetési struktúrája rendezésére

Előadó: a pénzügyi, gazdasági és városüzemeltetési bizottság elnöke
az ügyrendi, igazgatási és jogi bizottság elnöke

Előkészítő: Dr. Vántus Judit osztályvezető

Meghívott:

Véleményező bizottságok:

a pénzügyi, gazdasági és városüzemeltetési bizottság
az ügyrendi, igazgatási és jogi bizottság

2020. 07. 16.

2020. 07. 16.

A napirendi pont rövid tartalma:

A DVG Zrt. operatív működése hatékonysága növelésére szükséges vezérigazgató kinevezése.

A napirendi pont előkészítőinek adatai:

Osztály neve: Vagyonkezelési Osztály

Iktatószám: 23.334-2/2019

Ügyintéző neve:

Ügyintéző telefonszáma: 25/544-147

Ügyintéző aláírása:

Osztályvezető aláírása:

I. Az előterjesztés szakmai felülvizsgálatára vonatkozó adatok:

1. Közbeszerzési szempontú felülvizsgálatára vonatkozó adatok:

Közbeszerzési szempontú felülvizsgálatot végző személy:

Leadás dátuma:

Ellenőrzés dátuma:

Észrevétel:

Van / Nincs

Amennyiben van:

2. Költségvetési szempontú felülvizsgálatra vonatkozó adatok:

Költségvetési szempontú felülvizsgálatot végző személy:

Leadás dátuma:

Ellenőrzés dátuma:

Észrevétel:

Van / Nincs

Amennyiben van:

II. Törvényességi ellenőrzésre vonatkozó adatok:

Törvényességi ellenőrzést végző személy:

Leadás dátuma:

Ellenőrzés dátuma:

Törvényességi észrevétel:

Van / Nincs

Amennyiben van:

Az elfogadáshoz szükséges szavazati arány:

egyszerű/minősített

A tárgyalás módja:

Nyílt / Zárt ülés

Egyéb megjegyzések:

Javaslat
a DVG Zrt. Javaslat a DVG Zrt. operatív vezetési struktúrája rendezésére

Tisztelt Közgyűlés!

Jelenleg a DVG Zrt. igazgatósága elnöke látja el a társaság operatív vezetését.

1.A **DVG Zrt. Alapító Okirata (előterjesztés 1. melléklete a vonatkozó rész másolata)** VII.2. pontja szerint a Részvényes hatásköre:

Az egyszemélyes részvénytársaságnál a közgyűlési hatáskörbe tartozó ügyekben a részvényes írásban dönt, döntéséről köteles értesíteni a részvénytársaság vezető tisztségviselőit.

VII.2.13. pontja szerint A társaság legmagasabb vezető beosztású munkavállalója – aki munkaköréhez kapcsolódóan jogosult a vezérigazgatói cím használatára -kinevezése, illetőleg munkaviszonya létesítése, díjazásának mértékének megállapítása és felette a munkáltatói jogok gyakorlása.

A DVG Dunaújvárosi Vagyonkezelő Zrt. Alapító Okirata VIII. pontja francia bekezdései az alábbiak szerint rendelkezik a cégjegyzés módjáról:

A részvénytársaság cégjegyzésének módja

A társaság cégjegyzése úgy történik, hogy a géppel vagy kézzel előírt, előnyomott, illetve előnyomtatott cégnév alá:

- az öttagú igazgatóságból a részvényes által megválasztott elnök önállóan,
 - az igazgatóság további tagjai közül egy tag, és a részvénytársaság legmagasabb vezető beosztású munkavállalója – aki jogosult a vezérigazgatói cím használatára- együttesen
 - az igazgatóság további tagjai (igazgatók) közül ketten együttesen
- írják alá nevüket a hiteles aláírási címpéldányok szerint.

2. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az Mt.207. § (1) bekezdése szerint a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak a 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés.(2) A 208. §-ban foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.(3) Versenytilalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.(4) A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

3.Az önkormányzat gazdálkodásának rendjéről szóló 15/2015. (V.22.) önkormányzati rendelet 21. § (2) bekezdése a következőkről rendelkezik:

A közgyűlés gyakorolja az Önkormányzat egyszemélyes, illetve az 50%-ot meghaladó önkormányzati befolyás alatt álló gazdasági társaságok legfőbb szervének a vezető tisztségviselők kinevezésére, felmentésére és visszahívására vonatkozó jogát.: a társaság igazgatójának, ügyvezető igazgatójának, vezérigazgatójának, igazgatóság, felügyelő bizottság tagjainak és a könyvvizsgálójának – a jelölésre vonatkozó törvényi előírások figyelembe vételével történő – kinevezése (megválasztása), felmentése, visszahívása, kivéve, ha a gazdasági társaság vagy közhasznú jogállású szervezet alapító okirata (társasági szerződése, alapszabálya) ettől eltérő rendelkezést tartalmaz.

4. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:109. § (1) bekezdése szerint a gazdasági társaság tagjainak döntéshozó szerve a legfőbb szerv. A Ptk.

3:109. § (4) bekezdése szerint egyszemélyes gazdasági társaságnál a legfőbb szerv hatáskörét az alapító vagy az egyedüli tag gyakorolja. A legfőbb szerv hatáskörébe tartozó kérdésekben az alapító vagy az egyedüli tag írásban határoz és a döntés az ügyvezetéssel való közléssel válik hatályossá.

5.A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 1. §-a alapján köztulajdonban álló gazdasági társaságnak minősül az a társaság, amelyikben az önkormányzat többségi, azaz 50%-ot meghaladó befolyással rendelkezik.

„5.§ (3) A köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve e törvény és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni. (4) A (3) bekezdésben meghatározott szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet. ”

A DVG Zrt. 2011. óta rendelkezik **javadalmazási szabályzattal (előterjesztés 2. sz. melléklet)**. Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése 326/2019. (V.30.) határozatával (4. sz. melléklet) megalkotta a DVG Zrt. javadalmazási szabályzatának 1. sz. módosítását. Szükséges a szabályzat alábbi pontjainak módosítása a Munkaszerződéssel összhangban:

- II.1.3.2.1.pontja: Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt. Ez esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.
- II.1.3.3.2. pontja: A Munkáltató vállalja, hogy a versenytalimi kötelezettségek teljesítéséért versenytalimi ellenérték jogcímén legfeljebb egyéves tartamra az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát megfizet a Munkavállaló részére.

Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlésének **a Közgyűlés és Szervei Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 37/2017. (XII.15.) önkormányzati rendelete 11. § (6)** szerint a rendkívüli ülésen kizárólag az a napirendi pont tárgyalható, amire az indítvány vonatkozott. Amennyiben a **rendkívüli ülés kitűzése után érkezik indítvány halaszthatatlan döntési ok miatt napirend megtárgyalására, úgy e napirendet - napirendre való felvétele esetén - sürgősségi indítványként kell tárgyalni.** A sürgősségi indítványt a közgyűlés a döntésének megfelelő számú napirendi pontként tárgyalja.

Az előterjesztés sürgősségi indítványként való tárgyalását indokolja a járványhelyzet és a nyári szabadságolások miatt az operatív vezetés megoldása.

Az előterjesztést tárgyalta a pénzügyi, gazdasági és városüzemeltetési bizottság, és az ügyrendi, igazgatási és jogi bizottság..

A bizottságok véleményét a bizottságok elnökei szóban ismertetik a közgyűlésen.

Mindezek alapján az alábbi határozati javaslatokat terjesztjük elő:

HATÁROZATI JAVASLAT

Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlésének/2020. (VII.16.) határozata a DVG Zrt. operatív vezetési struktúrája rendezésére

1. Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése Szabó György Zoltánt nevezi ki a társaság vezérigazgatói feladatainak munkaviszony keretében történő ellátására, bruttó1.500.000,-Ft/hó, azaz egymillió-ötszázezer forint/hó munkabér ellenében, **a határozat 1. mellékletét képező Munkaszerződés** alapján, egyidejűleg Varga Richárdot az igazgatóságból 2020. július 31. hatállyal visszahívja, és helyette Szabó György Zoltánt választja az igazgatóság új tagjának 2020.augusztus 01. napjától 2021.január 31. napjáig szóló határozott időtartamra.

2. Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése a DVG Zrt. **javadalmazási szabályzata** alábbi pontjait az itt meghatározottak szerint módosítja **a határozat 2. mellékletét képező 2. sz-ú módosítás** szerint a módosítással nem érintett részek változatlanul hagyása mellett:

- II.1.3.2.1.pontja: Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt. Ez esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.
- II.1.3.3.2. pontja: A Munkáltató vállalja, hogy a versenytalimi kötelezettségek teljesítéséért versenytalimi ellenérték jogcímén legfeljebb egyéves tartamra az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát megfizet a Munkavállaló részére.

3.Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése a DVG Dunaújvárosi Vagyonkezelő Zrt. Alapító Okirata VIII. fejezet francia bekezdéseit, valamint X. fejezet 9.5 pontját az alábbiak szerint módosítja a módosítással nem érintett részek változatlanul hagyása mellett:

VIII. fejezet első bekezdés:

„Az igazgatóság tagja, aki a részvénytársaság legmagasabb vezető beosztású munkavállalója– amely személy munkaköréhez kapcsolódóan jogosult a vezérigazgatói cím használatára – önállóan, az igazgatóság további négy tagja (elnök, igazgatók) közül ketten együttesen írják alá nevüket a hiteles aláírási címpéldányok illetve aláírás-minták szerint.”

X. fejezet 9.5. pont:

„Az igazgatóság tagjai:..

9.5.Szabó György Zoltán

Megbízatása 2020.augusztus 01. napjától 2021.január 31. napjáig szól.”

4.Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése felhatalmazza a polgármestert a jelen határozatban foglaltak szerint, a részvénytársaság által előkészített alapító okirat módosítás és a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt, a határozat **3. mellékleteként csatolt alapító okirat aláírására**, továbbá utasítja a DVG Zrt. igazgatóságát a jelen határozatban foglaltak végrehajtására.

Felelős: - a határozat végrehajtásáért:
a polgármester

- a határozat végrehajtásának előkészítéséért:
a vagyonkezelési osztály vezetője

Határidő: - a határozat közlésére: a határozatnak az előkészítő osztályra érkezésétől számított 8 napon belül

- az alapító okirat aláírására: a határozat meghozatalától számított 15 napon belül
- a munkaszerződés aláírására: a határozat meghozatalától számított 15 napon belül

Dunaújváros, 2020. július 16.

Tóth Kálmán s.k.
a pénzügyi, gazdasági és városüzemeltetési bizottság
elnöke és
az ügyrendi, igazgatási és jogi bizottság elnöke

**Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlésének
.../2020. (VII.16.) határozata 1. melléklete**

MUNKASZERZŐDÉS

Amely létrejött egyrészről a **DVG Dunaújvárosi Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság - rövidített elnevezése: DVG Zrt.** - (Dunaújváros, Kenyérgyári út 1., képviseli: Pintér Tamás Dunaújváros Megyei Jogú Város Polgármestere), mint **munkáltató**, **Szabó György Zoltán** (születési hely és idő: 1966.11.05 Debrecen, an: Jeremiás Magdolna, személyi igazolványszáma: 010759EE, TAJ száma.:027 000 627, adóazonosító jele: 8364670867, 4024.Debrecen, Jászai Mari u. 6.3/4.sz. alatti lakos) mint **munkavállaló** között az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalót 2020. augusztus 01. napjával kezdődően, határozott időtartamú munkajogviszony keretében, 2021. január 31. napjáig, mint vezető állású munkavállalót foglalkoztatja.

2.A munkáltató a munkavállalót a legmagasabb vezető beosztású munkavállaló munkakörben foglalkoztatja. A munkavállaló ezen munkaköréhez kapcsolódóan jogosult a vezérigazgatói cím használatára.

3.A munkavállaló munkakörével kapcsolatos alapvető feladatokat, jogokat, kötelezettségeket az irányadó jogszabályok, a társaság Alapító Okirata, a munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzata, Javadalmazási Szabályzata és egyéb belső szabályzatai, munkaköri leírása, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasításai határozzák meg.

4.A munkavállaló kiemelt feladatai:

4.1.Ellátja az Alapító Okirat, a részvényesi és igazgatósági határozatok alapján a Zrt. szakmai vezetését.

4.2.A Szervezeti és Működési Szabályzatban meghatározottak szerint gyakorolja a munkáltatói jogokat az irányítása alá tartozó munkavállalók felett.

4.3.Önkormányzati bizottsági üléseken és közgyűlésen történő részvétel.

4.4. Műszakilag és szakmai szempontból előkészíteti előterjeszti, jóváhagyás után ellenőrizteti a teljesítést az alábbi területeken végzendő üzemeltetési-, karbantartási-, felújítási szakfeladatokat illetve szerződéseket:

- építőipari szolgáltatás
- piac- és vásártér fenntartás és üzemeltetés,
- kereskedelmi és vendéglátó üzletág üzemeltetés,
- zöldterületekkel és erdőterületekkel kapcsolatos feladatok,
- játszóterek karbantartása és felújítása,
- út- és járdakarbantartás, -felújítás,
- műtárgyak fenntartása,
- közúti jelzőtáblák kihelyezése, autóbusz várók karbantartása,
- települési szilárd hulladékok kezelése,
- köztisztasági feladatok.

4.5.Az önkormányzat, a Zrt. és a cégcsoport beruházási, felújítási igényeinek felmérésében közreműködik, illetve elvégzi, javaslatot tesz ezen igények költségeire, ütemezésére, továbbá a fejlesztési előirányzatok rendelkezésre állása esetén saját, illetve cégcsoportjának kapacitása, vagy alvállalkozók útján gondoskodik a jóváhagyott beruházások megvalósításáról.

4.6.Közreműködik az önkormányzat településfejlesztési-, településrendezési terveinek szakmai előkészítésében.

4.7.Közreműködik az önkormányzat beruházási tervének összeállításában, a javaslattételben.

4.8.Biztosítja az önkormányzati ingatlan vagyonra vonatkozó Zrt-nél levő nyilvántartások és adatbázisok használatát az önkormányzat apparátusa számára.

4.9.Közreműködik a társaság egészére vonatkozó belső utasítások, körlevelek elkészítésében,

véleményezésében.

4.10. Javaslatot tesz az utalványozásra jogosult személyek kijelölésére.

4.11. A központi szabályozók, ágazati és felügyeleti utasítások, irányelvek felhasználásával részt vesz a társasági koncepciók kidolgozásában, elsősorban saját munkaterülete vonatkozásában.

4.12. Biztosítja az alárendeltségében lévő egységek, szervezetek közötti információ és adatszolgáltatás rendjét, valamint a társaság minden egységével való szoros együttműködést.

4.13. Biztosítja, a tárgyi eszközök selejtezésének feltételeit.

4.14. Biztosítja a felügyelete és irányítása alá rendelt funkcionális szervek együttműködését a tervezésben.

4.15. Előkészíti a hatáskörébe tartozó, felügyelete és irányítása alá rendelt szervek munkájával kapcsolatos tervjavaslatokat.

4.16. Ellátja a vállalkozási és egyéb szerződések megkötésével kapcsolatos, hatáskörébe tartozó feladatokat. Javaslatot tesz a szerződésszegésekből eredő igények érvényesítésére.

4.17. Gondoskodik az érvényes szabványok felhasználásáról, az üzemeltetési és technológiai, valamint biztonságtechnikai utasítások, előírások alkalmazásáról.

4.18. A megbízott Munka- és tűzvédelmi vezetőn keresztül irányítja a Társaság munka- és tűzvédelmi tevékenységét.

4.19. Közvetlenül felügyeli az alá tartozó szervezetek és a leányvállalatok műszaki, vállalkozási és beruházási feladatait.

4.20. A munkakörébe tartozik továbbá mindazon egyéb feladat ellátása, amelyet a munkáltató számára írásban előírt. Ennek a munkavállaló hibájából történő nem teljesülése rendkívüli felmondásra adhat okot.

Mindezen feladatokat és kötelezettségeket a munkavállaló az ilyen tisztséget betöltő személytől általában elvárható gondossággal, legjobb tudása és szakértelme szerint példamutatóan köteles ellátni, magatartásaival, tetteivel a társaság image fejlesztését szolgálja.

5. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó személyi alapbére a szerződés megkötésének időpontjában: bruttó 1.500.000,- Ft, azaz Egymillió-ötszázézer forint.

Besorolási kategória: vezető I. (A 11)

FEOR: 1311.

6. Prémium feltételek:

A prémium meghatározására az üzleti terv elfogadásával egyidejűleg kerülhet sor. Prémiumfeladat kitűzése nélkül prémium nem jár. Prémiumkiírás feltételeire a részvénytársaság Javadalmazási szabályzatában foglaltak az irányadók.

6.1. Éves szinten, illetve időarányosan a prémiumösszeg az éves személyi alapbér maximum 50 %-ában kerülhet megállapításra.

6.2. Munkaviszony év közbeni megszűnése esetén a prémium a prémium feladat teljesítésének arányában jár.

6.3. A munkáltató - a tulajdonosi képviselővel egyeztetve fenntartja a jogát arra, hogy indokolt esetben (pl. működési feltételeinek lényeges megváltozása esetén – a prémium kitűzést módosítsa.

6.4. A munkavállaló - a munkáltató döntése alapján - eseti, kiemelt feladat teljesítéséért célprémiumban részesülhet. A célprémium kitűzése a feladat, a határidő és a teljesítésért járó összeg, valamint a kifizetési feltételek feltüntetésével írásban történik.

7.1. A munkaviszonyból eredő szellemi alkotásáért - ideértve a szerzői jogi alkotást és újítást is - munkavállalót külön díjazás nem illeti meg, az ilyen művek ellenértékét a munka díjazása magában foglalja. A szerzői jogi alkotások a munkáltató előzetes írásbeli jóváhagyása esetén díjazhatóak.

7.2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló

munkavégzésének helye: Dunaújváros, Kenyérgyári út 1., a társaság székhelye munkaideje: heti 40 óra.

8. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben az egyéb munkáltatói jogkör gyakorlására Dunaújváros Megyei Jogú Város Polgármestere jogosult.

9. Egyéb juttatások

9.1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállalót étkezési hozzájárulás illeti meg, megilleti az önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztár-befizetés munkáltatói támogatás a személyi alapbére 5 %-a erejéig, valamint amennyiben a munkavállaló önkéntes kölcsönös egészségpénztári tagsággal rendelkezik, úgy teljes munkaidőben való foglalkoztatása esetén havi 12.000,-Ft illeti meg munkáltatói hozzájárulás címén.

9.2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló jogosult mind hivatali tevékenysége, mind pedig a személyes céljaira a társaság tulajdonában lévő személygépkocsit használni a társaság belső gépkocsi használati szabályzatának és a hatályos adójogszabályoknak megfelelően, vagy jogosult saját tulajdonú gépkocsiját használni hivatalos célokra is, utóbbi esetben az ide vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerinti térítésre jogosult, a munkáltató által meghatározott km/hó mértékben.

9.3. A munkáltató évente egy alkalommal biztosítja, hogy a munkavállaló megfelelő színvonalú orvosi vizsgálaton vegyen részt, melynek költségeit a munkáltató fedezi.

9.4. A munkáltató a munkaköri feladatok ellátása érdekében minden használati megkötés nélkül a munkavállaló rendelkezésére bocsát egy mobiltelefont, a használattal együtt járó költségek a munkáltatót terhelik 60.000,- Ft/hó összeghatárig. A munkavállaló a készüléket – szükséghelyzet kivételével – harmadik személynek nem adhatja át.

10. A szerződő felek rögzítik, hogy Munkavállaló a Munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű és fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, így Felek megállapodnak, hogy a jelen munkaviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § -ban foglaltakat tekintik irányadónak, vezető állású munkavállalónak, az alapító okirat szerint legmagasabb vezető állású munkavállalónak minősül.

11. A munkavállaló - eltérő megállapodás hiányában - nem köthet saját nevében a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá nem lehet tagja a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, állami vállalat felügyelő bizottságának.

A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésének időpontjában nem rendelkezik a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban tagsági jogviszonnyal.

12. Eltérő megállapodás hiányában meg kell szüntetni munkavállaló munkaviszonyát, ha a közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

13. A munkavállaló kijelenti, hogy a 10. pontban rögzítetten felül további munkavégzésre irányuló jogviszonya nincs, valamint a 11. és 12. pontban leírtaknak megfelelő érintettsége jelen munkaszerződés aláírásakor nem áll fenn.

14. A szerződő felek rögzítik, hogy amennyiben a vezető állású munkavállaló az előző pontokban meghatározott tilalmakat megszegi, a munkáltató kártérítést követelhet, vagy kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető állású munkavállaló saját részére kötött ügyletet a munkáltatónak engedje át, vagy más a számlájára kötött ügyletből eredő hasznát a munkáltatónak kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze.

15. A szerződő felek rögzítik, hogy a munkáltató 13. pontban rögzített igénye attól az időponttól

számított 3 hónap alatt évül el, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető állású munkavállaló 11. és 12. pontban ütköző eljárásáról tudomást szerez. Az igényt a keletkezésétől számított 1 év elteltével nem lehet érvényesíteni.

16. A felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló kötetlen munkarend szerint látja el feladatait.

Az Mt. alapján a munkavállaló a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét - a munkaszerződésben foglaltak szerint - maga állapítja meg.

A szabadság igénybevételének időpontjáról a munkavállaló előzetesen, köteles tájékoztatni az igazgatóságot.

A tájékoztatásnak tartalmaznia kell, hogy a munkavállaló, távolléte tartamára a munkáltató mely alkalmazottjának, milyen terjedelemben adott eseti meghatalmazást a munkáltató képviselőjében történő eljárásra.

A munkavállalót vezetői pótszabadság illeti meg.

17. A munkáltató a munkavállaló által már megkezdett szabadságot kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

18. A szerződő felek rögzítik, hogy eltérő megállapodás hiányában, a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték a munkavállalót nem illeti meg. A munkavállaló kiküldetésének elbírálása a munkáltató jogkörébe tartozik.

19. A szerződő felek rögzítik, hogy amennyiben a munkavállaló tekintetében a jelen megállapodás 11., 12. pontjában rögzített összeférhetetlenség fennáll az ebből eredő kárért a polgári jog szabályai szerint köteles helytállni.

20. Munkaviszony megszűnése

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt. Ez esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

Ha a munkavállaló munkaviszonyát nem közös megegyezéssel, vagy azonnali hatályú felmondással szüntetik meg, akkor jogosult a legfeljebb 1 évre, vagy a hátralévő időre jutó átlagkeresetére.

21. Kötelezettségek, összeférhetetlenség, titoktartási kötelezettség, felelősség, versenytilalmi megállapodás

21.1. A Munkavállaló munkája ellátása során köteles a munkaadóval szemben lojális és etikus magatartást tanúsítani, feladatait az elvárható gondossággal és körültekintéssel köteles ellátni. Munkaviszonyának fennállása alatt köteles a munkáltató hatékony működését teljes szakmai tevékenységével elősegíteni.

A munkavállaló feladatainak ellátása során köteles végrehajtani a munkáltató döntéseit, a munkáltatói jogkör gyakorlójától kapott utasításokat.

21.2. A munkavállaló köteles munkavégzésének bármilyen akadályát, és annak előrelátható tartamát mielőbb a munkáltatónak bejelenteni, egyúttal figyelmét felhívni az esetleges soron kívül szükséges teendőkre.

21.3. A Munkavállaló köteles az általa irányított szervezet sikeres és eredményes működése érdekében hatáskörében mindent megtenni, hatáskörét meghaladó kérdésekben a tulajdonosi testületet a szükséges intézkedések megtételére felhívni.

21.4. A munkavállaló - munkakörén kívül is - köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetheti, illetve a Munkáltató hátrányos megítélését

eredményezheti. A Munkavállaló munkakörével összefüggésben nem támogathat semmilyen politikai pártot, vagy mozgalmat.

21.5. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, illetve bármely más olyan jogviszonyt, amely miatt munkaviszonyával kapcsolatban összeférhetetlen helyzetbe kerülhet, a munkáltató engedélye nélkül nem létesíthet.

21.6. A munkavállaló kijelenti, hogy jelen munkaviszony létesítésekor- a 10. pontban közölteken túlmenően- semmiféle olyan jogviszonyban nem áll, amely munkaviszonyára hatással lenne vagy azzal közvetlenül kapcsolatban állna.

21.7. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy - megszorítások nélkül - az Mt. ban foglalt összeférhetlenségi szabályok hatálya alá esik.

21.8. A Munkavállaló munkaviszonya alatt, illetve annak megszűnése után sem teheti hozzáférhetővé és nem fedheti fel harmadik személy előtt a Munkáltató üzleti titkait, illetve a működésére, üzletkötésére, jogügyleteire vagy egyéb ügyeire vonatkozó bármely információt, vagy bármely, a Munkáltató munkavállalóira, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyekre, a Munkáltató ügyfeleire, szállítóira, vevőire vonatkozó információt (továbbiakban: Üzleti titok).

21.9. A Munkavállaló köteles minden észszerű erőfeszítést megtenni az Üzleti titok megjelentetésének vagy kiszivárogtatásának megakadályozására, továbbá a Munkavállaló az Üzleti titkot más egyéb módon sem használhatja fel jogosulatlanul.

21.10. Mindenféle feljegyzés, nyilvántartás, egyéb dokumentum (beleértve papír alapú, illetve az elektronikus dokumentumokat is), amely Üzleti titkot tartalmazhat és a Munkavállaló birtokába kerül, illetve amelyet a Munkavállaló munkaviszonya alatt készít, a Munkáltató kizárólagos tulajdonát képezi, és a Munkavállalónak vissza kell szolgáltatnia azt a Munkáltató részére munkaviszonya megszűnésekor, illetve a Munkáltató kérésére bármikor a munkaviszony fennállása alatt. Munkavállaló a visszaszolgáltatással egyidejűleg köteles a dokumentum másolati példányait véglegesen törölni, illetve azokat megsemmisíteni.

21.11. A Munkavállaló kötelezi magát, hogy a munkaviszony fennállása alatt és a munkaviszony megszűnésének napját követő 24 hónapon keresztül:

- a) nem tart fenn, illetve nem létesít sem közvetlenül, sem közvetetten a Munkáltató versenytársával munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt;
- b) nem keres meg vagy csábít el a Munkáltató versenytársához egyetlen olyan munkavállalót, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló egyéb személyt, szerződéses jogviszonyban álló vállalkozót vagy megbízottat sem, aki a munkaviszony megszűnés napján vagy a megelőző 12 hónapban a Munkáltató alkalmazásában állt;
- c) nem tesz kísérletet arra, hogy közvetlenül vagy közvetve átcsábítson bármely személyt, vállalatot vagy egyéb társaságot, aki vagy amely a Munkáltató ügyfele volt a Munkavállaló munkaviszonyának utolsó két évében, egy olyan társasághoz, amely a Munkáltató versenytársának minősül;
- d) nem keresi meg sem közvetlenül, sem közvetetten üzleti ajánlattal, vagy egyéb más célból azon személyeket, akik a megszűnés napját megelőző utolsó két évben a Munkáltató ügyfelei voltak.

21.12. A jelen Szerződés alkalmazásában a Munkáltató versenytársának minősül a Fejér megye területén az alapító okiratban meghatározott tevékenységet végző természetes személy, gazdasági társaság, egyéni vállalkozó, (a továbbiakban: vállalkozás), függetlenül működésének formájától.

21.13. A Munkáltató vállalja, hogy a fenti kötelezettségek betartása ellenértékeként a Munkavállalót a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 228. § (2) bekezdése szerinti megfelelő díjazásban részesíti.

21.14. A Munkáltató vállalja, hogy a versenytilalmi kötelezettségek teljesítéséért versenytilalmi ellenérték jogcímén *legfeljebb egyéves tartamra az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát* megfizet a Munkavállaló részére.

21.15. A versenytildalmi ellenérték a munkaviszony megszűnését követő 90 napon belül esedékes átutalással.

21.16. A Felek megállapodnak, hogy a versenytildalmi kötelezettségek betartásának ellenőrzése érdekében

a) a munkaviszony megszűnés napját követően a Munkáltató írásos megkeresésére annak kézhezvételét követő 15 (tizenöt) napon belül a Munkavállaló írásban nyilatkozni köteles, hogy a versenytildalmi kötelezettségeket maradéktalanul megtartotta-e;

b) a Munkavállaló jelen Szerződés aláírásával kifejezett hozzájárulását adja, hogy a Munkáltató a Munkavállaló személye vonatkozásában harmadik személytől (versenytárs, stb.) felvilágosítást, illetve információt kérjen arra vonatkozóan, hogy a versenytildalmi kötelezettségeket Munkavállaló megtartotta-e (pl. információ kérése munkaviszony létesítésére vonatkozóan, stb.). A Munkáltató a jelen Szerződés másolatát a fent meghatározott cél érdekében munkavállalói felhatalmazás igazolása végett harmadik személynek kiadhatja.

21.17. Felek megállapodnak, hogy amennyiben a Munkavállaló a 21.16.a) pontban foglalt nyilatkozatot a fenti határidőben nem teszi meg, úgy az ellenkező bizonyításáig, mely vonatkozásban a bizonyítási teher és kötelezettség Munkavállalóra esik – azt kell vélelmezni, hogy a Munkavállaló a versenytildalmi kötelezettségeket megszegte.

21.18. A Felek megállapodnak, hogy a versenytildalmi kötelezettségek bármelyikének megszegése esetén a Munkavállaló

a) köteles visszafizetni a Munkáltató részére a versenytildalmi kötelezettség ellenértéke jogcímén Munkáltató által kifizetett teljes összeget;

b) köteles a Munkáltató részére kötbérként 6 havi alapbérnek megfelelő összeget megfizetni.

21.19. Munkáltató a versenytildalmi kötelezettségek bármelyikének megszegése esetén a fentiekben túlmenően érvényesítheti kötbért meghaladó kárát is.

21.20. A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató jogosult jelen versenytildalmi megállapodástól a munkaviszony megszűnésének napjáig egyoldalúan, indokolás nélkül elállni, mely esetben

a) Munkavállaló nem válik jogosulttá a versenytildalmi kötelezettség ellenértékére,

b) a megszűnés napját követően – a titoktartási kötelezettségen túlmenően - a Munkavállalót nem terhelik a versenytildalmi kötelezettségek. A versenytildalmi kikötések érvénytelensége, megszűnése nem érinti az szerződés egésze érvényességét.

22. Záró rendelkezések

22.1. A munkaviszony bármely okból történő megszüntetése esetén a munkavállaló kötelezi magát, hogy a munkaviszonyával összefüggésben hozzá került iratokat, információkat tartalmazó adathordozókat, valamint a munkáltató tulajdonát képező tárgyakat, eszközöket a munkaviszony megszűnésével egyidejűleg visszaszolgáltatja.

22.2. A felek kijelentik, hogy e szerződés előkészítése, illetve elfogadása során egymás előtt nem hallgattak el olyan tény, vagy körülményt, amely a szerződés szempontjából jelentős lehet.

22.3. E szerződésben nem szabályozott kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, különösen a Munka Törvénykönyve, valamint a Munkáltató belső szabályzatai az irányadóak.

22.4. A felek kölcsönösen kötelezettséget vállalnak arra, hogy a munkaviszony fennállása alatt, illetve ezt követően is a felmerült vitákat elsősorban nem peres úton kísérelik meg rendezni.

22.5. A felek kölcsönösen kötelezettséget vállalnak arra, hogy a munkaviszony megszűnését követően sem tesznek olyan nyilatkozatokat, amelyek a másik fél jó hírét sérthetik.

A szerződő felek rögzítik, hogy a jelen munkaszerződést a felek, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Dunaújváros, 2020.

.....
Pintér Tamás
Dunaújváros Megyei Jogú Város
Polgármestere
a munkáltató képviselőjében

.....
Szabó György Zoltán.
munkavállaló

