



Iktatószám: TKI-4305/BMÜ/2022

MUNKASZERZŐDÉS
határozott idejű

Munkáltató: Támogatott Kutatócsoportok Irodája	Munkavállaló neve: CSIBOR FERENC
Székhely: 1052 Budapest, Piarista utca 4.	Születési hely, idő: Budapest, 1999. július 8.
Iroda: 1051 Budapest, Nádor utca 7.	Anyja neve: Tuska Zsuzsanna Anna
Levelezési cím: 1245 Budapest, Pf. 1000.	Állandó lakcíme: 1148 Budapest, Fogarasi park 4. 1/1
Adószáma: 15329080-2-41	Szervezeti egység: 07-204
mint Munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató)	mint Munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló)

(együtt: **Szerződő felek**) között az alulírott napon és helyen a következő feltételek szerint:

Előzmények

I./ A munkaszerződés létesülése

1. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót **2022. július 1. napjától határozott időtartamú** munkaviszony keretében foglalkoztatja, a határozott idő lejáratáig.

A határozott idő lejárata: 2027. június 30.

Szerződő felek a jelen munkaszerződésben három hónap próbaidőt kötnek ki. A próbaidő tartama alatt a Munkáltatónak, és a Munkavállalónak joga van a munkaviszonyt azonnali hatállyal (felmondási idő és indoklás nélkül) az Mt. alapján írásban megszüntetni.

2. **A munkavállaló munkaköre: kutatási asszisztens**
3. A munkaköri feladatait a mindenkor hatályos munkaköri leírás tartalmazza. A Munkáltató szabályzatai, a munkáltatói jogkör gyakorlója és/vagy a Munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője a munkavállaló részére más, a munkaköri leírásban nem részletezett feladatot is meghatározhat, de nem jogosult a munkakör jellegét alapvetően megváltoztatni.
4. **A Munkavállaló munkaideje: 20 óra/hét**
5. **A Munkavállaló alaphéte: havi bruttó 165 000 Ft**
6. A Munkáltató a Munkavállaló részére járó havi munkabérét utólag köteles elszámolni és a Munkavállaló által megjelölt bankszámlára történő átutalással megfizetni legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10. napjáig. A Munkavállaló ez esetben köteles a Munkáltató rendelkezésére bocsátani minden olyan információt, amely szükséges a bankszámlára történő átutalás teljesítéséhez. A Munkavállaló felelős minden olyan kár bekövetkezéséért, amely a helytelen információ szolgáltatásából származik.
7. A munkáltatói jogkör gyakorlója a Munkáltató igazgatója, vagy a munkáltatói jogkör delegálása esetén az erről szóló szabályzatban foglalt személy. A Munkavállaló közvetlen felettese és az utasítási jogkör gyakorlója a kutatócsoport vezető, kutatócsoport vezető esetében a Munkáltató igazgatója.



8. **A munkavégzés helye: Nemzeti Közszerológati Egyetem, mint befogadó intézményben működő ELKH-PTE-NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, ahol a munkaköri leírásában megjelölt kutatómunkáját végzi.**
9. A munkáltató tájékoztatja a Munkavállaló arról, hogy személyes adatait a munkaviszonyból eredő, illetve ahhoz kapcsolódó jogszabályi kötelezettségei teljesítése érdekében, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezeli. Ennek keretében tájékoztatja a Munkavállalót, hogy a tudomására jutott személyes adatokat a Munkáltató Bér és Munkaügyi Osztálya az egészségbiztosító és a társadalombiztosító felé továbbítja. A Munkáltató a Munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a Munkavállaló hozzájárulása alapján közölhet.
10. Munkavállaló kötelezi magát, hogy Munkáltató által előírt foglalkoztatás egészségügyi szolgáltatást a jogszabályok szerint igénybe veszi.
11. Munkavállaló köteles a Munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, továbbá a munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a Munkáltató rendelkezésére állni és a munkáját személyesen, a munkakörében elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, utasítások, előírások és szokások szerint végezni, valamint a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, és munkatársaival együttműködni és ezzel a Munkáltató működését segíteni.
12. A munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
13. Munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt, továbbá annak megszűnését követően is köteles bizalmasan kezelni minden olyan információt, annak megjelenési formájától függetlenül, amely különösen a Munkáltató kereskedelmi kapcsolataival, hivatali titkaival, ügyleteivel, ügyfeleivel, – vevőköreivel, szállítóival, számláival, általában pénzügyeivel, beruházásaival, tárgyalásaival kapcsolatos. Nem közölhet ezen túl harmadik személlyel semmiféle olyan információt, amelyet a Munkáltató közvetve, vagy közvetlenül írásban, kifejezetten bizalmasnak minősített, vagy amelynek bizalmas voltát munkaköréből adódóan fel kellett ismernie.
14. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt titoktartási kötelezettséggel tartozik a munkaköre ellátása során tudomására jutott, a munkáltatóra, annak működésére, piaci és szerződéses kapcsolataira, ügyfeleire, stb. vonatkozó adatokkal kapcsolatban.
- A titoktartási kötelezettség az alábbiakat foglalja magában:
- A Munkavállaló nem közölhet harmadik személlyel, különösen nem a Munkáltató ügyfeleivel, együttműködő partnereivel, a munkahelyi vezetőjének beleegyezése nélkül olyan adatot, információt, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra nézve hátrányos következményekkel járna. (A továbbiakban: hivatali titok.)
 - **Hivatali titok** alatt értendő különösen az olyan, állami vagy szerológati titoknak nem minősülő, a Munkáltató működési, ügyviteli, szakmai adatai, okmányai, műszaki, szakmai megoldásai, amelyek nyilvánosságra kerülése a Munkáltató gazdasági érdekeit sértene, valamint amelyet a Munkáltató írásbeli rendelkezéssel annak minősít. Ilyennek minősül különösen: a Munkáltató társaság felépítése, infrastruktúrája; a nem nyilvános kutatási projektek és azok eredményei; a munkafolyamatok megszervezése és az abban részt vevő személyek; az üzleti terv és a pénzügyi, gazdasági adatok, az azokat tartalmazó adathordozók, megjelenési formájuktól függetlenül.

15. Szerződő Felek kijelentik, hogy a jelen Szerződés tartalmát bizalmas információként kezelik.
16. A Munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltató gazdasági érdekeit sérti vagy veszélyezteti. Kutatási tevékenységet a Munkavállaló csak előre engedélyezett jogviszony keretében végezhet. Jelen rendelkezés alapján a Munkavállaló különösen
- a) nem létesíthet saját érdekében üzleti kapcsolatot a Munkáltató előzetes írásbeli engedélye nélkül a Munkáltató azon üzleti partnereivel, akiket a munkaköre ellátása kapcsán ismert meg, vagy akikkel munkaköre ellátása kapcsán került kapcsolatba, vagy akik a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban állnak, továbbá a Munkáltató előzetes írásbeli engedélye nélkül velük munkaviszonyt vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt sem létesíthet,
 - b) nem köthet saját nevében vagy saját érdekében a Munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet a Munkáltató előzetes írásbeli engedélye nélkül,
 - c) a 11. pontban foglaltakon kívül nem létesíthet vagy tarthat fenn a Munkáltató előzetes írásbeli engedélye nélkül munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt sem közvetlenül, sem harmadik félen keresztül olyan harmadik személyekkel, amelyeknek tevékenységi köre megegyezik a Munkáltató tevékenységi körével.
17. A Munkavállaló a Munkáltató által biztosított munkaeszközöket kizárólag a munkaköri leírásában meghatározott feladatainak ellátására használhatja, tudomásul veszi, hogy eszközeit saját maga vagy idegen személyek részére munkahelyi vezetőjének engedélye nélkül nem használhatja fel. A Munkavállaló felelős a munkaeszközök használatáért és megóvásáért. Ha a Munkavállaló a jelen pontban foglalt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért kártérítési felelősséggel tartozik.
18. A Munkáltató nem engedélyezi a Munkavállaló számára, hogy a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgokat a munkahelyére bevigye. E szabályok megsértése esetén a Munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.
19. Szerződő felek rögzítik, hogy a Munkavállaló a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 30.§ szakasza alapján a közalkalmazotti jogviszonyának időtartama alatt, azzal összefüggésben, valamint a jelen munkaszerződéssel létrejövő munkaviszonyával összefüggésben, ezekből eredő kötelessége teljesítéseként keletkezett szerzői művek, valamint az azokhoz kapcsolódó bármely dokumentum, kép- és/vagy hangfelvétel, fénykép átadásával a szerzői műhöz kapcsolódó vagyoni jogokat a Munkavállaló jogutódjaként a Munkáltató szerzi meg. Az Sztv. § 16.§ (1) bekezdése alapján a Munkavállalónak, mint a mű szerzőjének joga van a mű egészének vagy valamely azonosítható részének anyagi formában és nem anyagi formában történő bármilyen felhasználására és minden egyes felhasználás engedélyezésére (Sztj. 17.§).
20. A munkaviszony megszűnéskor a Munkavállaló köteles a munkaviszonya során birtokába jutott minden, a Munkáltató tulajdonát képező iratot, dokumentumot, adathordozót és egyéb munkaeszközt, tárgyat a Munkáltató részére visszaszolgáltatni, az erről szóló munkáltatói bizonylatot az arra jogosulttal aláírtni, a munkakörét az Mt. vonatkozó szabályainak megfelelően átadni.
21. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései, valamint a Munkáltató szabályzatai és utasításai az irányadók. A Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a Munkáltató belső utasításai és szabályzatai közzétnak minősülnek, amennyiben azok a helyben szokásos módon és általában ismert módon közzétételre kerülnek.

A jelen munkaszerződés egymással teljesen megegyező tartalommal 2 példányban készült, melyből a



Munkavállalót 1 példány, a Munkáltatót 1 példány illeti meg.

Szerződő felek a jelen munkaszerződést elolvasást követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írták alá.

Kelt, Budapest, 2022. július 1.

A munkaszerződés kötését kezdeményező közvetlen felettes:

.....
kutatócsoport vezető

Kutatócsoport vezető általi aláírás dátuma: 2022. július 1.

.....
Munkavállaló

Munkavállaló általi aláírás dátuma: 2022. július 1.

.....
Munkáltató, TKI igazgatója

Munkáltató általi aláírás dátuma: 2022. július 1.

.....
TKI gazdasági vezetője
pénzügyi ellenjegyző

pénzügyi ellenjegyzés dátuma: 2022. július 1.

TÁMOGATOTT KUTATÓCSOPORTOK IRODÁJA
1052 Budapest, Piarista u. 4.

TÁJÉKOZTATÓ

tájékoztatási kötelezettség a Mt. 46.§ (1) bekezdésében foglaltak szerint

Tisztelt

Munkavállaló neve: CSIBOR FERENC

Születési hely, idő: Budapest, 1999. július 8.

Anyja neve: Tuska Zsuzsanna Anna

Állandó címe: 1148 Budapest, Fogarasi park 4. 1/1

szervezeti egység kódja: 07-204

Az **Eötvös Loránd Kutatási Hálózat** szervezeti keretében működő

Támogatott Kutatócsoportok Irodája

(Székhely: 1052 Budapest, Piarista utca 4.),

Iroda: 1051 Budapest, Nádor u. 7.

Adószáma: 15329080-2-41, képviseli: Ács Attila igazgató,

mint Munkáltató és az Ön között fennálló munkaviszony vonatkozásában, mint a munkáltatói jogok gyakorlására feljogosított személy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § bekezdése alapján az alábbiakról tájékoztatom:

1. Irányadó munkarendje, a munkaidő mértéke: teljes munkaidő heti 20 óra, egy műszakos munkarendben. A konkrét munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban a kutatócsoport vezető írásban közli Önnel. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

2. A munkabér egyéb elemei:

Az alapbérén felül bérpótléokra az Mt. 139-145. §-ban foglaltak szerint lehet jogosult.

3. A bérfizetés napja:

A munkabér kifizetése a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig történik, banki átutalás útján. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

A kifizetett munkabérrel 2018. június hónaptól, a Magyar Államkincstár e-bérjegyzéket készít.(eberjegyzek.allamkincstar.gov.hu)

4. A TKI-hoz történő munkába lépés napja: 2022. július 1.

5. A munkakörbe tartozó feladatok:

A munkavállaló munkaköri feladatait és a munkaköre betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget a részére a jelen tájékoztatóval egyidejűleg kiadott munkaköri leírás tartalmazza.

6. A szabadság mértékének számítási módja és kiadásának szabályai:

A szabadság mértékét és kiadásának szabályait az Mt. 116 - 117. § - ai tartalmazzák.

A munkavállalót illető alapszabadság mértékéről az Mt. 116. §-a rendelkezik. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely az Mt. 117. § (1) bekezdésében meghatározott életkoroktól függően emelkedik.

A további pótszabadságokat az Mt. 118. §-a állapítja meg.

Alap- és pótszabadsága kiadása kizárólag az Mt. 122-125. §-ai alapján történik, eltérő szabályokat a szabadsága kiadására vonatkozóan nem állapítottunk meg.

7. Munkáltatói jogkör gyakorlója:

Önnel szemben a munkáltatói jogok gyakorlására a Munkáltató igazgatója jogosult, míg az Ön közvetlen felettese és az utasítási jogkör gyakorlója a kutatócsoport vezető. Kutatócsoport vezetőik esetén, Önnel szemben a munkáltatói jogok gyakorlására a Munkáltató igazgatója jogosult.

8. A munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő:

a) A felmondás

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

A jogállásváltozás folytán létesített munkaviszony első évében a Kjt.-nek a munkáltatói felmentésre vonatkozó szabályait még alkalmazni kell. Ezen időszakok elteltét követően az Mt. alábbi rendelkezései az irányadók:

Az Mt. 65. § (3) bekezdése tartalmazza a felmondási védelem azon eseteit, amely időtartamok alatt a munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt.

A felmondási idő 30 nap, amely a munkáltató felmondása esetén az Mt. 69. § (2) bekezdésben meghatározottak alapján a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő arányában meghosszabbodik.

A munkáltató felmondása esetén a munkavégzés alóli kötelező felmentésről az Mt. 70. §-a rendelkezik.

A munkavállalót az Mt. 77. § (1) bekezdése alapján végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése, vagy az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg.

A munkavállalót nem illeti meg végkielégítés, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. (Mt. 77. § (5) bekezdés)

b) Azonnali hatályú felmondás

A munkaviszonyt a munkáltató, illetve a munkavállaló azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ennek szabályait az Mt. 78. §-a tartalmazza.

9. Kollektív Szerződés

A munkáltató Kollektív Szerződés hatálya alatt áll/nem áll.

Kelt: Budapest, 2022. július 1.

TÁMOGATOTT KUTATÓCSOPORTOK IRODÁJA
1052 Budapest, Plarista u. 4.



Ács Attila igazgató
Támogatott Kutatócsoportok Irodája

A tájékoztató egy példányát átvettem:

BUDAPEST 2022 AUGUSZTUS 18. hónap nap



Munkavállaló

MUNKAKÖRI LEÍRÁS

1. Munkavállaló neve: Csibor Ferenc

2. Munkavállaló munkaköre:

tudományos segédmunkatárs

3. Munkakör betöltésének feltétele

Iskolai végzettség: középfokú végzettség

Egyéb képzettség: -

Gyakorlat (ha szükséges): -

4. A munkavállaló konkrét munkavégzésének helye

Befogadó intézmény: Nemzeti Közzolgálati Egyetem

Kutatócsoport: ELKH-PTE-NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

5. Közvetlen felettese: Dr. Kiss György kutatócsoportvezető.

6. Munkaköri feladat:

1/ A kutatócsoport kutatási tervében meghatározott kutatási feladatok ellátása, különös tekintettel a tervezett munkaerő-piaci felmérés előkészítésében, lefolytatásában, kiértékelésében részvétel.

2/ A kutatócsoport kutatási tervének megfelelő publikációs tevékenység folytatása, a kutatócsoport kutatási eredményeinek disszeminációja.

3/ Részvétel források gyűjtésében és rendszerezésében.

További kötelmek:

- A munkáltató TKI utasításaiban foglalt feladatok és előírások betartása, betartatása.
- A munkáltató utasításai szerint a munkáltató más munkavállalóinak esetenkénti helyettesítése.
- Köteles a fentiekén túl, a kutatócsoport vezető által meghatározott, munkakörébe tartozó egyéb feladatokat elvégezni.
- A munkavállaló köteles megismerni szakmai tevékenységére vonatkozó szakirodalmat, ezek alapján javaslatokat tesz a kutatócsoport szakmai tevékenységének fejlesztésére.
- A titoktartási kötelezettségét köteles betartani.
- A munkarendre vonatkozó munkáltatói (kutatócsoport vezető által meghatározott) előírásokat köteles betartani.
- Munkáját úgy köteles végezni, hogy az a munkáltató jó hírnevét megalapozza és megtartsa mind az új, mind a már meglévő ügyfelek, együttműködők irányában.



7. Munkakör betöltője felelős, különösen:

- A jogszabályoknak, a munkáltató utasításainak, szabályzatainak, valamint a munkaügyi folyamatoknak a betartásáért.
- A munkaköri feladatainak szakszerű, szabályszerű, pontos és naprakész ellátásáért.
- Egyéb, a kutatócsoport vezető, mint közvetlen felelőse által esetenként meghatározott feladatok szakszerű elvégzéséért.
- A munkáltató szakszerű és szabályszerű működéséért.
- A jogszabályoknak, a munkáltató utasításainak, a munkáltatónál előírt dokumentációs rendszer vezetésére vonatkozó előírások, valamint a munkaügyi folyamatok betartásáért.
- A munkáltató által kért formában és határidőben történő folyamatos adatszolgáltatásért.
- A munkáltatónál kialakított adminisztráció hiánytalan végzéséért

8. Szolgálati, illetve üzleti titok:

-

9. Véleményezési, javaslattételi, észrevételezési jogkör:

A munkavállaló javaslataival, észrevételeivel a kutatócsoport vezetője felé élhet.

10. A kapott információról való tájékoztatási kötelezettség:

A munkavállaló köteles a kutatócsoport vezetőjét tájékoztatni a munkája során tudomására jutott olyan körülményekről, mely a kutatási tevékenység végzését befolyásolja, vagy befolyásolhatja.

Kelt: 2022. január 3.

.....
kutatócsoport vezető aláírása

Kelt: 2022. 07.01.

.....
TKI munkáltatói jogokat gyakorló vezető

TÁMOGATOTT KUTATÓCSOPORTOK IRODÁJA
1052 Budapest, Piarista u. 4.

Alulírott munkavállaló kijelentem, hogy a jelen munkaköri leírást átvettem, annak rendelkezéseit értelmeztem és tudomásul veszem, hogy azok betartásáért felelősséggel tartozom.

Kelt: 2022. 06.07.

.....
munkavállaló