

SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZAT

(Módosításokkal egységes szerkezetben)

visszavonásig érvényes

Felülvizsgálva: 2025.....

Bevezetés

Jelen Szervezeti és Működési Szabályzat (továbbiakban SZMSZ) a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) jogi személyről, gazdasági társaságokról szóló harmadik könyvének előírásai alapján készült. Figyelembe veszi továbbá a számviteli törvény, valamint a munka törvénykönyvének rendelkezéseit.

Az SZMSZ a társaság vezetésének és gazdálkodásának, a KFT jellegének megfelelő szabályokat tartalmazza, így:

- a társaságra, működésre jellemző, nagyrészt hosszabb időre érvényes adatokat, alapvető elveket és előírásokat, a tevékenységi körét,
- a társaság irányítási rendszerét, szervezeti felépítését, általános működési rendelkezéseit, belső szabályozásait,
- a társaság vezető és ellenőrző szerveit, azok feladatait és jogkörét, a dolgozók jogait és kötelezettségeit.

Az SZMSZ betartása és betartatása a társaság tagjainak, vezetőinek és alkalmazottainak elsőrendű kötelessége.

I. Általános rész

1. A társaság főbb adatai:

A társaság (cég) neve:

MÓRAÉP Városüzemeltetési, Szolgáltató és Kereskedelmi Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság

A társaság rövidített (cég) neve:

MÓRAÉP Nonprofit Közhasznú KFT

A társaság székhelye:

6782 Mórahalom, Röszei út 34.

Társasági szerződés kelte:

1995. december 12.

A társaság működésének kezdő időpontja:

1996. január 01.

Cégjegyzék száma: 06-09-013948

A társaság bankszámla száma:

OTP 11735115-20003122

OTP 11735115-20679673

A társaság adóigazgatási száma:

18456190-2-06

Törvényességi felügyeleti szerve:

Csongrád Megyei Bíróság, mint Cégbíróság

A társaság időtartama:

A társaság határozatlan időtartamra alakult.

A társaság tagjai:
Mórahalom Városi Önkormányzat
6782 Mórahalom, Szentháromság tér 1.

A társaság felügyelő bizottságának tagjai:

Balog László	Mórahalom, István k. út 29.
Dobó István	Zákányszék, külterület tanya 833.
Id. Somogyi Lajos	Mórahalom, Dankó u. 20.

A társaság állandó könyvvizsgálója:

Horváth Ildikó Makó, Sírkert u. 51
(könyvvizsg.ig.száma:000516)

2. A Társaság célja:

A társaság tagjait a társaság létrehozásában az a cél vezérelte, hogy vagyoni hozzájárulással olyan vállalkozást hozzon létre, amely alkalmas a társadalom közös szükségleteinek kielégítésére
nyereség és vagyonszerzés nélkül.

3. A társaság tevékenységi köre:

Közhasznú tevékenység:

3700 '25 Szennyvíz gyűjtése, kezelése
3811 '25 Nem veszélyes hulladék gyűjtése (főtevékenység)
3812 '25 Veszélyes hulladék gyűjtése
3821 '25 Hulladékanyag-hasznosítás
3900 '25 Szennyeződésmntesítés, egyéb hulladékkezelés
8123 '25 Egyéb takarítás

A társaság egyéb (vállalkozási) tevékenységet csak közhasznú céljainak megvalósulása érdekében, azokat nem veszélyeztetve végez.

0161 '25 Növénytermelési szolgáltatás
0162 '25 Állattenyésztési szolgáltatás
0163 '25 Betakarítást követő szolgáltatás és vetési célú magfeldolgozás
0240 '25 Erdészeti szolgáltatás
0812 '25 Kavics-,homok-, agyag- és kaolinbányászat
0990 '25 Egyéb bányászati szolgáltatás
2016 '25 Műanyag alapanyag gyártása
2511 '25 Fémszerkezet gyártása
2824 '25 Gépi meghajtású hordozható kézi szerszámgép gyártása
2830 '25 Mezőgazdasági, erdészeti gép gyártása
4100 '25 Lakó- és nem lakó épület építése
4211 '25 Út, autópálya építése
4221 '25 Folyadék szállításra szolgáló közmű építése
4222 '25 Elektromos, híradástechnikai célú közmű építése
4291 '25 Vízi létesítmény építése
4299 '25 M.n.s. egyéb mérnöki létesítmény építése
4311 '25 Bontás

- 4312 '25 Építési terület előkészítése
- 4321 '25 Villanyszerelés
- 4322 '25 Víz-, gáz-, fűtés légkondicionáló-szerelés
- 4323 '25 Szigetelés
- 4324 '25 Egyéb épületgépészeti szerelés
- 4331 '25 Vakolás
- 4332 '25 Épületasztalos-szerkezet szerelése
- 4333 '25 Padló- és falburkolás
- 4334 '25 Festés és üvegezés
- 4335 '25 Egyéb befejező építés
- 4341 '25 Tetőfedés, tetőszerkezet-építés
- 4342 '25 Egyéb speciális szaképítés épületek építésén
- 4350 '25 Speciális szaképítés egyéb építmények esetén
- 4391 '25 Kőművesmunka
- 4399 '25 M.n.s. egyéb speciális szaképítés
- 4941 '25 Közúti áruszállítás
- 4942 '25 Költöztetés
- 5520 '25 Üdülési célú és egyéb rövid távú szálláshely-szolgáltatás
- 5221 '25 Szárazföldi szállítást kiegészítő szolgáltatás
- 5524 '25 Rakománykezelés
- 5590 '25 Egyéb szálláshely-szolgáltatás
- 6812 '25 Ingatlanfejlesztés
- 6820 '25 Saját tulajdonú, bérelt ingatlan bérbeadása, üzemeltetése
- 7111 '25 Építésmérnöki tevékenység
- 7112 '25 Mérnöki tevékenység, műszaki tanácsadás
- 7120 '25 Műszaki vizsgálat, elemzés
- 7499 '25 M.n.s. egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
- 7711 '25 Személygépjármű kölcsönzése
- 7712 '25 Gépjárműkölcsönzés (3,5 tonna fölött)
- 7732 '25 Építőipari gép kölcsönzése
- 7739 '25 M.n.s. egyéb gép, tárgyi eszköz kölcsönzése
- 8009 '25 M.n.s. egyéb biztonsági tevékenység
- 8110 '25 Építményüzemeltetés
- 8122 '25 Egyéb épület-, ipari takarítás
- 8130 '25 Zöldterület kezelés
- 8424 '25 Közbiztonság, közrend
- 9130 '25 Kulturális örökség megőrzését, helyreállítását támogató tevékenység
- 9522 '25 Háztartási gép, háztartási, kerti eszköz javítása, karbantartása
- 9531 '25 Gépjármű javítása, karbantartása

4. A társaság jogállása:

A társaság, mint jogi személy, sajátos cégneve alatt jogokat szerezhethet és kötelezettségeket vállalhat, szerződést köthet, pert indíthat és perelhető.

A társaság gazdasági jogalanykénti működése során szerződéses kapcsolatba kerülhet harmadik személyekkel. A szerződésekből keletkező jogok és kötelezettségek nem a tagjait, hanem a társaságot illetik meg, illetve terhelik.

A társaság szerződéseit tevékenysége keretében önállóan, saját belátása és akarat-elhatározása szerint, szabadon köti céljainak megvalósítása érdekében.

A társaság perbeli cselekményeit jogi meghatalmazottja útján végzi. Saját nevében áll perben társaság akkor is, ha a társaság tagja áll perben a társasággal szemben.

Fentieken túlmenően a társaság önálló adózó-, munkajogi és társadalombiztosítási jogalanyiséggal rendelkezik.

5. Képviselet és cégjegyzés

A társaság nyilatkozatait képviselője útján teszi meg.

A jogi hatások a társaság javára, illetve terhére keletkeznek.

A társaság cégjegyzése úgy történik, hogy a társaság kézzel vagy géppel írt, előnyomott vagy nyomtatott elnevezése alatt a társaság ügyvezetője önállóan, az aláírási címpéldánynak megfelelően írja alá a nevét.

A társaság törvényes képviselőjét a társaság ügyvezetője látja el, aki önállóan jogosult a cégjegyzésre, illetve a cég nevében aláírásra.

II. A társaság belső viszonyai

A társaság általános irányítását a társaság alapítója, az operatív irányítását az ügyvezető látja el.

A társaságnál a legfőbb szerv hatáskörét az alapító gyakorolja. A legfőbb szerv hatáskörébe tartozó kérdésekben az alapító írásban határoz, és a döntés az ügyvezetéssel való közléssel válik hatályossá.

A nettó 2 millió Ft értékhatár alatti jogügyletek esetében az alapító a jogügyletekhez való hozzájárulás jogát az ügyvezető útján gyakorolja.

A nettó 2 millió és a nettó 15 millió Ft közötti értékhatár jogügyletek esetében az alapító a jogügyletekhez való hozzájárulás jogát a polgármester útján gyakorolja.

A nettó 15 millió Ft értékhatár feletti jogügyletek esetében az alapító a jogügyletekhez való hozzájárulás jogát Mórahalom Városi Önkormányzat Képviselő-testülete útján gyakorolja.

III. A társaság szervezete és irányítási rendszere

A szervezeti felépítést az 1. számú melléklet tartalmazza.

1. A társaság általános irányítását az alapító, operatív irányítását az ügyvezető látja el.

1.1. A taggyűlés jogköre, hatásköre

A társaságnál taggyűlés nem működik, a taggyűlési hatáskörbe tartozó kérdésekben az egyedüli tag (alapító tag) dönt, és erről az ügyvezetőt írásban köteles értesíteni. azzal, hogy az egyedüli tag a Civil tv. 37. § (4) bekezdés értelmében a hatáskörébe tartozó döntés meghozatalát megelőzően köteles a vezető tisztségviselő, valamint a Felügyelő Bizottság véleményét - megfelelő határidő tűzésével, különös tekintettel a Felügyelő Bizottság működési rendjére - megismerni.

Az alapító tag kizárólagos hatáskörébe tartozik:

- A számviteli törvény szerinti beszámoló elfogadása, ideértve az adózott eredmény felhasználására vonatkozó döntés,
- pótbefizetés elrendelése és visszatérítése,
- törzstőke felemelése és leszállítása,
- üzletrész felosztásához való hozzájárulás,
- az ügyvezető megválasztása, visszahívása és díjazásának megállapítása,
- a felügyelő bizottság tagjainak megválasztása, visszahívása, díjazásának megállapítása,
- a könyvvizsgáló megválasztása, visszahívása, díjazásának megállapítása,
- olyan szerződés megkötésének jóváhagyása, amelynek értéke meghaladja a nettó 15 millió forintot, a nettó 2 millió forint és nettó 15 millió forint közötti értékhez polgármesteri jóváhagyás szükséges, illetőleg amelyet az ügyvezetőjével vagy annak közeli hozzátartozójával (Ptk. 8:1. § (1) bek. 1. pont) köt,
- az ügyvezető és a felügyelő bizottsági tagok ellen kártérítési igények érvényesítése, továbbá intézkedés az ügyvezető ellen indított perekben a társaság képviseléről,
- a társaság jogutód nélküli megszűnésének, átalakulásának egyesülésének, beolvadásának és szétválásának elhatározása, valamint gazdasági társaság alapításáról, illetve működő társaságba tagként való belépésről való döntés,
- az alapító okirat módosítása,
- a társadalmi közös szükséglet kielégítéséért felelős szervvel, a közhasznú tevékenység folytatásának feltételeiről kötött megállapodás,
- a közhasznúsági melléklet elfogadása,
- a befektetési szabályzat elfogadása, ha a társaság ilyen tevékenységet folytat.
- mindazon ügyek, amelyeket törvény, vagy az alapító okirat a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe utal.

Az egyszemélyes társaság és annak tagja közötti szerződés érvényességéhez a szerződés közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalása szükséges.

2. A társaság operatív irányítása

A társaság operatív, illetve gazdasági irányítását az ügyvezető igazgató látja el. Ő látja el a társaság munkaszervezésével, valamint a társaság törvényes képviselével kapcsolatos feladatokat is.

2.1. Az ügyvezető feladatai és hatásköre

- intézi a társaság ügyeit és képviseli a társaságot,
- gondoskodik a társaság üzleti könyveinek szabályszerű vezetéséről,
- az alapító által hozott határozatokról folyamatos nyilvántartást vezet,
- elkészíti a társaság mérlegét és a vagyonkimutatást, ezeket az alapító elé terjeszti,
- köteles az alapító kérésére a társaság ügyeiről felvilágosítást adni, a társaság üzleti könyveibe és irataiba való betekintést lehetővé tenni,
- munkáltatói jogokat gyakorol a társaság dolgozóival szemben, valamint a tulajdonos felhatalmazása alapján a közmunkaprogramban résztvevő munkavállalók munkairányítását is ellátja.

2.2. Megszűnik az ügyvezetői tisztség

- határozott idejű megbízás esetén a megbízás időtartamának lejártával;
- megszüntető feltételhez kötött megbízás esetén a feltétel bekövetkezésével;

- a vezető tisztségviselő halálával vagy jogutód nélküli megszűnésével;
- a vezető tisztségviselő cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;
- a vezető tisztségviselővel szembeni kizáró vagy összeférhetetlenségi ok bekövetkeztével.

2.3. Az ügyvezető az alapító írásbeli hozzájárulása nélkül:

- a társaság tevékenységi körébe tartozó üzletszerű gazdasági tevékenységet saját nevében nem folytathat,
- nem lehet korlátlanul felelős tagja a társasághoz hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságnak,
- nem lehet egyéni vállalkozó a társasághoz hasonló, vagy azonos tevékenységi körben,
- nem lehet vezető tisztségviselő a társasághoz hasonló tevékenységet folytató más gazdasági társaságban.

3. A társaság ellenőrzési rendszere

3.1. A felügyelő bizottság

A felügyelő bizottság ellenőrzi a társaság ügyvezetését. Ennek keretében az ügyvezetőtől és a társaság alkalmazottaitól jelentést, felvilágosítást kérhet, megtekintheti és megvizsgálhatja a társaság könyveit és iratait.

A felügyelő bizottság megvizsgálja az alapító elé kerülő fontosabb jelentést és mérleget. A vizsgálat eredményét a felügyelő bizottság elnöke írásban ismerteti, e nélkül a fontosabb jelentések és a mérleg elfogadásáról döntés nem hozható.

Ha a felügyelő bizottság a közhasznú tevékenység folytatására vonatkozó szabályok megszegését észleli, köteles haladéktalanul értesíteni az alapítót.

A felügyelő bizottság 3 tagú, tagjait az alapító bízza meg.

A felügyelő bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak. A felügyelő bizottság elnöke köteles az alapítónak haladéktalanul jelezni, ha a felügyelő bizottság tagjainak száma 3 fő alá csökken.

- A felügyelő bizottság minden tagjának egy szavazata van, határozatképességhez
- legalább három tag jelenléte szükséges,
 - a felügyelő bizottság határozatait egyszerű szótöbbséggel hozza.

A felügyelő bizottság köteles az alapító döntését kérni, ha feltételezhető, hogy az ügyvezetőt mulasztás terheli, vagy egyébként a társaság érdeke megkívánja.

IV. A működés rendje

1. Munkáltatói jogok gyakorlása

A munkáltatói jogok gyakorlása a dolgozók munkaviszonyával kapcsolatos valamennyi kérdésben való döntés jogát jelenti. Ide tartozik a munkaviszony létesítése, megváltoztatása,

megszüntetése, a bér és egyéb anyagi felelősség alkalmazása.

A Társaság alkalmazottai felett a munkáltatói jogokat az ügyvezető gyakorolja.

2. A Társaság valamennyi dolgozójának joga és kötelessége

2.1 A Társaság dolgozóinak jogai

A társaság dolgozóinak elidegeníthetetlen és állandóan érvényes joga, hogy:

- a Magyarország Alaptörvényében megfogalmazott jogait gyakorolhassa,
- megismerje a társaság terveit, célkitűzéseit, részt vehessen ezek kialakításának folyamataiban és megtehesse munkájával összefüggő javaslatait,
- szabadon kinyilváníthassa véleményét a munkahelyi tanácskozásokon,
- a végzett munkájáért megkapja azt a bért, keresetet, jutalmat, juttatást, kedvezményt, amely a Munka Törvénykönyve, a munkaszerződés, valamint a társaság belső szabályai alapján őt megilleti,
- számára biztosítva legyenek a munkavégzés feltételei és eszközei.

2.2. A Társaság valamennyi dolgozójának kötelessége saját munkaterületén

- Elősegíteni a társaság célkitűzéseinek maradéktalan és eredményes teljesítését,
- a jogszabályokban, belső szabályzatokban és utasításokban előírt feladatokat előírás szerint végrehajtani, azok végrehajtását elősegíteni és ellenőrizni,
- a taggyűlés és az ügyvezető határozatait, utasításait késedelem nélkül végrehajtani, akkor is, ha annak tárgyában külön végrehajtási utasítás nem került kiadásra,
- munkaterületén a törvényességet betartani,
- munkakörével járó ellenőrzési feladatokat folyamatosan és következetesen ellátni,
- a munkahelyen az előírt időpontban munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaidejét beosztásának megfelelő, hatékony munkavégzéssel tölteni,
- a felettese által kiadott munkát haladéktalanul megkezdeni, a vonatkozó jogszabályoknak és utasításoknak megfelelően határidőre végrehajtani és tevékenységéről felettesének beszámolni,
- nem szabad a dolgozóknak más szervnél tartott értekezleten állást foglalniuk, ha arra felhatalmazást nem kaptak,
- más szervnél megtartott értekezletről a megbízott dolgozó a kiküldő felettes részére minden esetben tartozik jelentést tenni,
- a társaság ügyeivel és dolgozóival szemben udvarias és előzékeny, figyelmes magatartást tanúsítani öltözködésében és viselkedésében a társaság követelményeinek megfelelni, az előírt szakmai oktatáson, továbbképzéseken rendszeresen részt venni, munkája ellátásához szükséges és előírt képesítést megszerezni,
- a rendelkezésre bocsátott munkaeszközöket, felszereléseket gondosan megőrizni, az anyagokat takarékosan kezelni,
- a társaság gazdálkodásához szükséges eszközök és anyagok csak a társaság érdekében használhatók, illetve hasznosíthatók,

A jogtalan használattal a társaságnak okozott kárt a munkajog szabályai szerint meg kell téríteni.

3. Felelősségre vonás és kártérítési jogkör

A társaság ügyvezetője felett a taggyűlés, a többi alkalmazott felett az ügyvezető gyakorolja a felelősségre vonási, illetve kártérítési jogkört.

Ezen ügyekkel kapcsolatos jogkör alkalmazásánál a Ptk. Jogi személyről szóló harmadik könyvének és a Munka Törvénykönyvének a vonatkozó rendelkezései az irányadók.

4. Képviselési, aláírási jogkör

A társaság nevében aláírásra az ügyvezető önállóan jogosult.

Helyettesítés:

Az ügyvezető távolléte, tartós akadályoztatása, vagy tisztségének betöltetlensége esetén – legfeljebb 3 hónap időtartamra – az ügyvezetői feladatok ellátására az általa kijelölt személy/ek jogosultak.

5. Bankszámla feletti rendelkezés

A társaság bankszámlája feletti rendelkezéshez a társaság számláját kezelő bankhoz bejelentett ügyvezető önállóan, valamint az általa megbízott személy/ek jogosultak.

6. Utalványozási jog

Az utalványozási jog azt a jogosultságot jelenti, amivel az ezzel felruházott személy igazolja a pénztár felé valamely kifizetés jogosságát. Pénz, anyag, fogyóeszköz utalványozására csak az utalványozási joggal felruházott vezető jogosult.

A társaság más vezetőit, illetve alkalmazottait az ügyvezető ruházza fel utalványozási joggal.

Az utalványozási jog tartalmát, esetleges korlátait, írásban kell közölni az ezen jogosultsággal felruházott dolgozóval.

Az utalványozási joggal felruházott személyekről naprakész nyilvántartást kell vezetni, amely tartalmazza az utalványozásra jogosultakról a következő adatokat: név, beosztás, utalványozási jog tartalma, esetleges korlátai, a jog megadásának, illetve megvonásának időpontja, sajátkezü névaláírása.

7. Leltározási és selejtezési, munka és tűzvédelmi feladatok

A leltározási és selejtezési feladatok szabályozását a Ptk., a Számviteli törvény és más vonatkozó jogszabályok rendelkezései szabályozzák általánosan, a részletes szabályozást a Leltározási és selejtezési szabályzat tartalmazza.

A munka és tűzvédelmi feladatok szabályozását a Ptk., a Számviteli törvény és más vonatkozó jogszabályok rendelkezései szabályozzák általánosan, míg a részletes szabályozásra készült a Munka és tűzvédelmi szabályzat.

8. Bélyegző használata

A társaságban használatos bélyegzőkről a társaság nyilvántartást köteles vezetni.

A bélyegző használatáról átvételt igazoló írásos nyilvántartást köteles vezetni, amelyben fel kell tüntetni a kiadás és a visszavételezés időpontját is.

9. Iratkezelési szabályai

Az iratkezelésre vonatkozó feladat és hatásköröket az Iratkezelési Szabályzat tartalmazza.

10. A KFT-nél alkalmazott egyéb szabályzatok

- Számviteli politika
- Bizonylati rend
- Értékelési szabályzat
- Pénzkezelési szabályzat
- Önköltségszámítási szabályzat
- Közzétételi szabályzat
- Gépjármű igénybevétele, használatának szabályzata
- Kulcskezelési szabályzat
- Kontroll szabályzat

V. Munkaviszonnyal kapcsolatos előírások

1. A munkaviszony létesítésének előfeltételei

- a munkaköri alkalmasság elbírálása céljából a társasággal műszaki és fizikai munkakörben munkaviszonyt létesíteni szándékozóknek előzetes orvosi vizsgálaton kell részt venniük,
- a szakképesítéshez kötött munkakörök betöltéséhez a munkavállalónak szakképesítését igazolnia kell,
- a társaság csak olyan dolgozót alkalmazhat, aki az előző munkáltató által kiállított igazolásokat a munkába álláskor leadja,
- a dolgozó személyi adatait a személyi igazolványa alapján kell ellenőrizni és kiállítani.

2. A munkaviszony létesítésének módja

- az ügyvezető igazgatót az alapító nevezi ki és gyakorolja vele szemben a munkáltatói jogokat,
- a társaság többi dolgozójával a társaság, mint munkáltató részéről az ügyvezető igazgató köti meg a munkaszerződést és gyakorolja a munkáltatói jogokat,
- a munkaszerződést írásban kell megkötöni,
- a társaság dolgozóit változó munkahelyre alkalmazza,
- a munkaviszony a munkába lépés napjával kezdődik,
- a munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető,
- a próbaidő tartama 30 nap, a felek ennél hosszabb, de legfeljebb 3 hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- a próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

3. A munkaidő és a pihenőidő

- a társaság a dolgozóit egyenlő munkaidőben foglalkoztatja,
- a munkaidő havi munkaidőkeretben van meghatározva, amely a tárgyhavi munkanapok száma 8 órával szorozva határozandó meg,
- ha a napi munkaidő a 6 órát meghaladja, a munkavállaló részére legalább 20 perc munkaközi szünetet kell biztosítani,

- étkezés céljára 30 perc munkaközi szünet jár, munkaidő terhére munkaközi szünet nem biztosítható,
- a munkaközi szünet minden egybefüggő 3 túlóra után is megilleti a munkavállalót,
- a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani,
- a munkavállalót hetente 2 pihenőnap illeti meg az Mt. szabályai szerint.

4. Rendkívüli munkavégzés

- A munkáltató a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti,
- rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül a túlmunkavégzés, a pihenőnapon vagy a munkaszüneti napon történő munkavégzés,
- túlmunka a munkavállaló rendes munkaidejét meghaladó munka,
- az elrendelés szempontjából a túlmunkával esik egy tekintet alá a pihenő vagy munkaszüneti napon végzett munka. Ha a munkavállalót a heti pihenőnapján munkára igénybe vették, helyette elsősorban másik pihenőnapot /pihenőidőt/ kell adni a munkavégzést követő hónap végéig,
- nem túlmunka, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

5. Rendes szabadság

- A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll,
- az alapszabadság mértéke 20 munkanap,
- az előző bekezdésben meghatározott alapszabadság a munkavállaló
 - a., 25-ik életévétől 1
 - b., 28-ik életévétől 2
 - c., 31-ik életévétől 3
 - d., 33-ik életévétől 4
 - e., 35-ik életévétől 5
 - f., 37-ik életévétől 6
 - g., 39-ik életévétől 7
 - h., 41-ik életévétől 8
 - i., 43-ik életévétől 9
 - j., 45-ik életévétől 10munkanap pótszabadsággal emelkedik,
- a hosszabb tartamú pótszabadság abban az évben illeti meg a munkavállalót, amelyben az előző bekezdésben meghatározott életkort betölti,
- ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

6. A szabadság kiadása

- a szabadság kiadásának időpontját a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató határozza meg,
- az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállaló erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie.

- a szabadságot esedékességének évében kell kiadni, ettől a rendelkezéstől eltérni nem lehet,
- a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 1 hónappal közölni kell, az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni,
- a munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát 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 tartozik bele. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.
- a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg ~~sorkatonai~~ vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál eltöltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót ~~sorkatonai~~, illetve polgári szolgálatra hívták be.
- rendkívüli méltánylást érdemlő esetben a dolgozó fizetés nélküli szabadságot kérhet, melyet az ügyvezető engedélyezhet.

VI. A munka díjazása

1. Munkabér

- a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár, az ettől eltérő megállapodás érvénytelen,
- a munkavállalót megillető munkabér havi-, időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg.
- a túlmunkáért a munkavállalót a rendes munkabéren felül - esetenkénti elszámolás alapján vagy átalányként 50 %-os bérpótlék is megilleti,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása szerint a munkavállaló a túlmunka ellenértékeként a rendes munkabéren felül bérpótlék helyett szabadidőre jogosult, ez nem lehet kevesebb a végzett túlmunka időtartamánál. A szabadidőt a munkavégzést követő hónap végéig kell kiadni.
- a heti pihenőnapon munkavégzésre kötelezett munkavállaló a végzett munkáért járó munkabéren felül legalább 50%-os bérpótlékra jogosult, ha másik pihenőnapot, pihenőidőt kap. Ennek hiányában legalább 100%-os bérpótlék jár.
- a munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre /állásidőre/ személyi alapbére illeti meg.

2. A munkabér védelme

- a munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszonyvégén kell elszámolni és kifizetni,

- a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 5.-ik napján kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.
- ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.
- munkabért a munkáltató elsődlegesen átutalással fizeti meg a munkavállaló bankszámlájára, de kivételes egyedi esetekben munkavállaló kérelmére ügyvezetői jóváhagyással lehetőség van pénztári kifizetésre is.
- a munkabért munkaidőben kell kifizetni,
- a munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza,
- késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár,
- a munkavállaló részére munkabéréről részletes elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- a munkáltató a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését a munkabérből elvonhatja,
- a munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, azt a munkavállalótól 60 munkanapon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

3. Jubileumi jutalom

- a., A városgondnokság állományából 1996. 01.01-én átkerült dolgozók részére 25 évi munkaviszony után, amelybe beleszámít a korábbi munkahelyeken eltöltött idő is, 2 havi bérének megfelelő jutalom kerül kifizetésre.
- b., Jubileumi jutalom a KFT-nél eltöltött idő alapján:
 - 10 év után – 1 havi bruttó bérnek megfelelő összeg,
 - 25 év után – 2 havi bruttó bérnek megfelelő összeg,
 - 30 év után – 3 havi bruttó bérnek megfelelő összeg kerül kifizetésre.

4. Móraép Nonprofit Közhasznú KFT kiváló dolgozója kitüntetés

Az ügyvezető igazgató – a Felügyelő bizottsággal egyetértésben – évente maximum 3 fő részére a Móraép KFT kiváló dolgozója kitüntetést adományozhatja, amely a dolgozó 1 havi átlagkeresetének megfelelő összegben kerül kifizetésre.

VII. Szociális juttatások

1. Béren kívüli juttatás

- valamennyi munkaviszonyban álló munkavállalónak **Széchenyi Pihenő Kártya** hozzájárulás adható a mindenkor érvényes SZJA törvényben megállapított adómentes értékhatár figyelembevételével.

Az alábbi le nem dolgozott időre juttatás nem fizethető:

- fizetés nélküli szabadság,
- betegszabadság,
- táppénz,

- igazolatlan távollét.

2. **Utazási kedvezmény**

A munkáltató a munkavállaló munkába járásának megkönnyítésére magasabb rendű jogszabályok által előírt módon megtéríti az utazással kapcsolatos költségeinek 86%-át.

3. **Segély**

Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzete miatt rászoruló munkavállaló részére méltánylást érdemlő esetben szociális segély adható, melynek mértéke a 30.000 Ft-ot nem haladhatja meg.
A szociális segély személyre szóló odaítéléséről az ügyvezető dönt.

4. **Lakáscélú támogatás**

- A társaság a munkavállalók lakásszerzési és lakáscélú támogatására alapot nem képez,
- a munkavállalók lakásépítését a társaság természetbeni támogatással segíti,
- a társaság térítésmentesen bocsátja saját lakásuk építéséhez a munkavállaló rendelkezésére kisgépeit és eszközeit, amennyiben az a társaság munkáját nem gátolja,
- a gépekben és eszközökben bekövetkezett rongálódásokért a kölcsönvevő teljes körű anyagi felelősséggel tartozik,
- a gépek és eszközök kölcsönzését az ügyvezető engedélyezi.

5. **Munkaruha ellátás**

- azokban a munkakörökben, ahol a munka nagymértékű szennyeződéssel, vagy nagyfokú ruha-elhasználódással jár a társaság dolgozóinak munkaruhát biztosít. A munkaruha juttatására jogosító munkaköröket, a dolgozókat megillető ruhafajtákat, a juttatási időket és a juttatás egyéb feltételeit a 2. számú melléklet tartalmazza.

Mórahalom, 2025. 05.15.

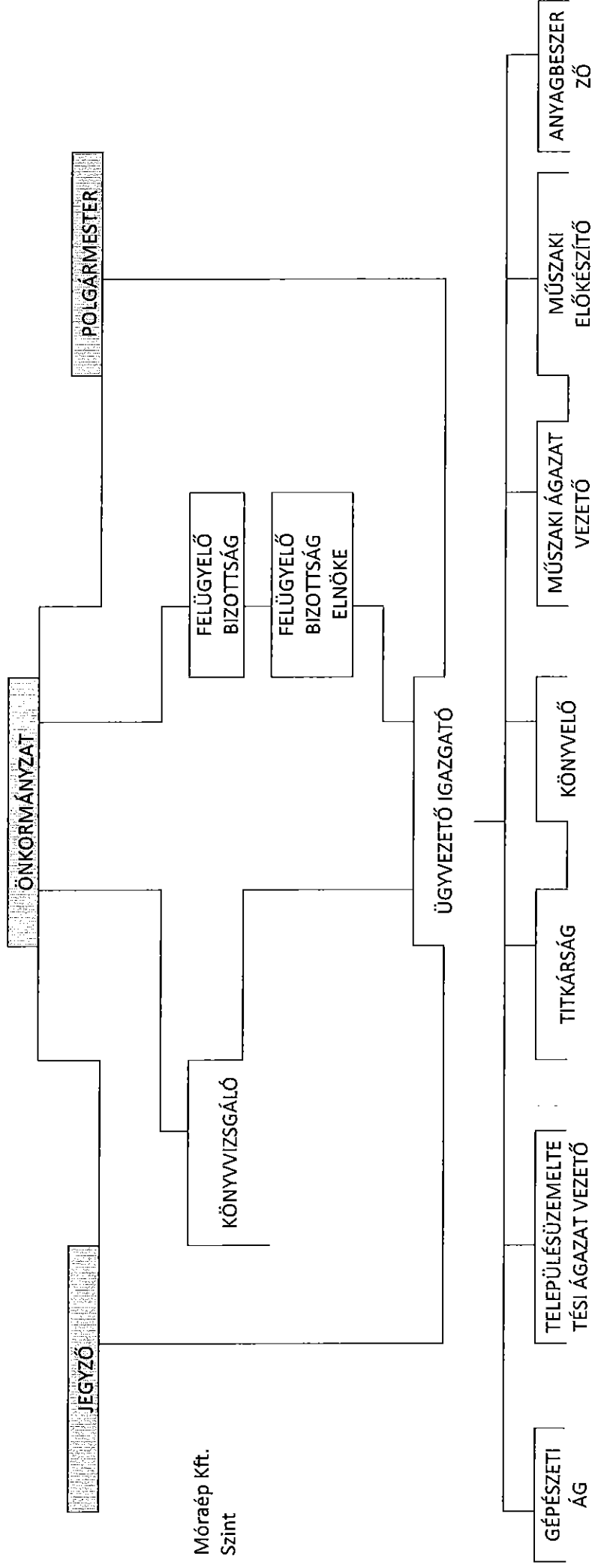
Ügyvezető

A Móraép Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság Szervezeti és Működési Szabályzatát Mórahalom Városi Önkormányzat Képviselő-testülete) KT. határozatában foglaltak alapján került módosításra.

Mórahalom, 2025.....

jegyző

Önkormányzati szint



Móraép Kft.
Szint

2. számú melléklet:

A Munkaruha juttatás szabályairól

1. A munkaviszony kezdetétől számított 6 hónap eltelte után munkaruha jár. A munkaviszony megszűnésekor a kihordási időn belüli munkaruhát köteles a dolgozó visszaadni.
2. A munkaruha juttatásra való jogosultságot a könyvelő kíséri figyelemmel.
3. a., A munkaruhát az ügyvezető igazgató és az adminisztráció kategóriába sorolt dolgozó maga vásárolja meg. A munkaruha számláját a könyvelő vizsgálja felül. A munkaruha ellenértéke csak szabályszerűen kiállított számla ellenében fizethető ki a mindenkor érvényben lévő mértéknek megfelelően. A megállapított mérték egy évre szól.

b., A fizikai állomány dolgozóit évente fejenként kettő nadrág, egy kabát és háromévenként 1 db vattakabát illetve vatta mellény formaruhával kell ellátni, amelyet a munkáltató gyártat le és juttat el a dolgozókhoz.
4. A kihordási idő nadrág esetén fél év, kabát esetén 1 év, vattakabát illetve vattamellény esetén 3 év.

a., A formaruha értéke éves lebontásban maximum 25 000 Ft lehet.
A tényleges érték és a 25 000 Ft közötti különbségről az ügyvezető önállóan dönthet, figyelembe véve az adott munkakör higiéniai adottságait.
5. Nem számít kihordási időnek:
 - a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság,
 - a 30 napot meghaladó táppénz.

A 3/a., pontban felsorolt dolgozóknak juttatott munkaruha térítés összege:

- az ügyvezető igazgató részére az érvényben lévő minimálbér 100%-a
- a főkönyvelő és a műszaki ágazat vezető részére a minimálbér 100%-a
- műszaki előkészítő, településüzemeltetési ágazat vezető, titkárnő, könyvelő-adminisztrátor részére az érvényben lévő minimálbér 70%-a
- takarítónők esetében az érvényben lévő minimálbér 50%-a.

A dolgozók munkaruha juttatás illetve vásárlás szerinti besorolása:

1. ügyvezető igazgató
2. adminisztráció
 - műszaki ágazat vezető,
 - főkönyvelő,
 - településüzemeltetési ágazat vezető,
 - műszaki előkészítő
 - könyvelő-adminisztrátor,
 - titkárnő,
 - hivatalsegéd, ill. takarítók.
3. fizikai állomány