

## Tagsági megállapodás

Amely létrejött egyrészről a Diákmanía Iskolaszövetkezet (székhely: 8912 Nagypáli Hrsz 030/02.), mint Munkáltató, és jelen dokumentum **SZEMÉLYI ADATOK** részében meghatározott Munkavállaló között

1. Jelen Megállapodás alapján a Munkavállaló, mint a Munkáltató nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja, a Munkavállaló által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése céljából végez munkát. A munkavállaló tag kijelenti, hogy a Munkáltatóval szövetkezeti tagsági jogviszonyban áll, magyarországi oktatási intézmény nappali tagozatos tanulója/hallgatója, és az erről szóló igazolást a Munkáltatónak bemutatta. Az igazolás valótlanágából eredő károkért Munkavállaló tartozik felelősséggel. Munkavállaló kijelenti, hogy bármely, a fentiekben megjelölt adatának változását a változást követő 5 napon belül jelenti Munkáltató felé.
2. A Munkavállalóval szemben a munkáltatói jogokat a munkaviszony létesítésével, megszüntetésével és a kárfelelősséggel összefüggő kérdésekben az igazgatóság munkáltatói jogok gyakorlására vonatkozó szabályzata szerint erre felhatalmazott képviselővezető (Látrányi Attila Lajos igazgatósági elnök), szervező és a munkavállalói dokumentáció-felelős, az utasítási, és irányítási jogokat pedig a fenti szabályzat alapján erre jogosult által írásban felhatalmazott szervező és munkavezető, vagy a szolgáltatást fogadó harmadik személy képviselője gyakorolja.
3. Felek jelen Megállapodást határozott időre kötik. A határozott idő kezdő időpontja a jelen Megállapodás megkötésének napja, befejező időpontja az a nap, amikor Munkavállaló hallgatói jogviszonya megszűnik. Felek a jelen jogviszonyban próbaidőt kötnek ki, melynek mértéke 3 hónap. A próbaidő időtartama alatt a munkaviszonyt bármelyik fél, indoklás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti.
4. Munkáltató a Munkavállalót munkaidő-keret alkalmazásával, egyenlőtlen munkaidő-beosztással foglalkoztatja. A Munkavállaló napi munkaidő-beosztását a szövetkezet témavezető munkatársa határozza meg.
5. A Munkavállaló által vállalt feladatok köre: könnyű betanított fizikai munkakörök, mezőgazdasági segéd- és betanított munkakörök, irodai adminisztratív munkakörök, szakképesítést nem igénylő szellemi munkakörök, terjesztési és futárszolgálati munkakörök, pénztáros, anyagmozgatói, gyakornoki és más betanított szellemi vagy fizikai munkakörök. A Munkavállaló az utasítási és irányítási jogkörben eljáró személy utasítására a munkaköri feladatai terhére munkavezetői feladatokat is köteles ellátni.
6. A Munkavállaló legkisebb személyi alapbéré megfelel a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegének. Jelen Megállapodás aláírásával Munkavállaló elismeri, hogy ennek pontos (összegezt) mértékéről a Megállapodás aláírása előtt tájékoztatást kapott. Ha a Munkavállaló olyan feladatkörben dolgozik, ahol teljesítmény-követelmény felállítására kerül sor, ott a Munkavállalót 100%-os teljesítmény esetén illeti meg a megjelölt legkisebb személyi alapbér. A legkisebb munkabér összegéről Munkáltató az irodáiban és honlapján folyamatosan tájékoztatja munkavállalóit.
7. A Munkavállaló részére a bér havonta, utólag kerül elszámolásra és a Munkáltató a munkát követő hó 10 napjáig a Munkavállaló általa megjelölt saját névre szóló pénzforgalmi számlaszámra utalja át. Munkavállaló a részletes bérszámolási lapját a munkabér kifizetését követő naptól a [www.diakmania.hu](http://www.diakmania.hu) weboldalon töltheti le, valamint az éves jövedelem-igazolását tárgyévet követő év január 31. napjától a Munkáltató vagy megrendelő irodáiban átveheti előre egyeztetett időpontban.
8. Felek rögzítik, hogy a munka természetéből adódóan a Munkavállaló munkáját a Munkáltató telephelyén kívül végzi, ezért a Munka Törvénykönyvének rendelkezései alapján a Felek a Munkáltató 8912 Nagypáli hrsz 030/2. szám alatti székhelyét jelölik meg a Munkavállaló állandó munkavégzési helyeként. Felek rögzítik, hogy a munkavállaló jelen Megállapodás keretében végzett munkája nem kirendelés és nem munkaerő-kölcsönzés.
9. Felek a Munkavállaló munkavégzési kötelezettségéről esetenként állapotnak meg. A munkavégzési kötelezettség szünetelésének időtartama alatt a felek személyesen a munkáltató irodáiban, telefonon az egymással kölcsönösen ismertetett elérhetőségeken, valamint telekommunikációs eszközök segítségével (e-mail, sms, stb.) tartják a kapcsolatot. Munkavállaló a [www.diakmania.hu](http://www.diakmania.hu) weboldalon tájékozódott az iskolaszövetkezet szabályzatairól, GDPR szabályzatról.
10. Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló gondatlan károkozása esetén átlagkeresete mértékének másfélszereséig, szándékos károkozás esetén a teljes kár erejéig köteles helyt állni.
11. Ha a Felek között volt korábban hasonló vagy azonos tárgyban létrejött szerződés, jelen Megállapodás annak helyébe lép. Felek rögzítik, hogy a Munkáltató a Munkavállalót a munka megkezdése előtt írásban tájékoztatta a munkavégzés pontos helyéről, a bérpótlékokról és a bér egyéb elemiről, valamint az esetleges teljesítmény-követelmény részleteiről. A Munkáltató kijelenti, hogy a feladatkör változása esetén a hivatkozott tartalmú tájékoztatást minden alkalommal írásban megadja.
12. A jelen Megállapodás által nem szabályozott kérdésekben az aktuális szövetkezeti feladatokról kiadott tájékoztatások, a Munka Törvénykönyve, a Szövetkezeti Törvény és a Polgári Törvénykönyv vonatkozó szabályai az irányadók. A Megállapodás két példányban készült, melynek egy példányát a Munkáltató az aláírás után a Munkavállalónak átadta.

Kelt: Bp. 202...év...hó...nap

Munkáltató képviselője

Munkavállaló (tag) aláírás

## TÁJÉKOZTATÁS MUNKABIZTONSÁGI TUDNIVALÓKRÓL

1. A Munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas (megfelelő egészségi-, kipihent-, alkoholos befolyásoltságtól mentes) állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.
2. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez tüzet ne okozzon, saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse
3. A Munkavállaló különösen köteles
  - a. Rendelkezésre bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a Munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni
  - b. rendelkezésre bocsátott esetleges munkaruhát és védőeszközt, belépőkártyát és szekrénykulcsot rendeltetésszerűen használni, kilépését követő 1 napon belül azzal Munkáltató témavezetőjénél (Diákmanía Iskolaszövetségétnél) leszámolni
  - c. belépőkártyás foglalkoztatásnál a belépőkártyát minden munkanap rendeltetésszerűen használni
  - d. Az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni
  - e. A munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni
  - f. A munka területén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani
  - g. A munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani, és azokat a munkavégzés során alkalmazni
  - h. A részére előírt orvosi vizsgálaton részt venni
  - i. A veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni felettesétől
  - j. Tüzet, balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni felettesének
- k. saját mobiltelefonját munkavégzés alatt munkaidőben nem használhatja.
1. A Munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el, és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.
4. A Munkavállaló köteles együttműködni a Munkáltatóval az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a Munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során.
5. A munkavállaló köteles a munkaidőt és pihenőidőt betartani, késése, hiányzása, el nem rendelt túlóra nem megengedett.
6. A Munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét, vagy testi épségét közvetlen és súlyosan veszélyeztetné vagy tüzet okozna. Ha a Munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia. Veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges védőberendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.
7. A Munkavállaló köteles a konkrét munkakörökkel kapcsolatban a munkába lépést megelőzően kiadásra kerülő munkabiztonsági, tűzvédelmi, technológiai, minőségirányítási szabályokat és egyéb tudnivalókat önképzéssel elsajátítani, amelyek a munkakör betöltéséhez szükségesek, amennyiben ilyen oktatási célú anyag kiadására kerül sor, valamint köteles az előírt védőfelszereléseket használni.
8. A Munkavállalónak a munkavégzés helyén a munkába állást megelőzően meg kell ismerni és be kell tartania a használatában lévő épületek, gépek, berendezések, eszközök és anyagok használatára és működtetésére vonatkozó tűzmelőzési- és biztonságtechnikai szabályokat, továbbá meg kell ismernie a munkaterületen lévő tűzjelzési lehetőségeket, a kihelyezett tűzoltó készülékek és felszerelések helyét azok alkalmazásának módját, kezelését, a menekülés és kiürítés módját.
9. A Munkavállaló a tűzoltásban, a műszaki mentésben- ellenszolgáltatás nélkül, életkora, egészségi, fizikai állapota alapján - elvárható személyes részvétellel, adatok közlésével köteles közreműködni.
10. A munkahelyet utolsónak elhagyó Munkavállaló köteles átvizsgálni a helyszínt, és minden olyan körülményt megszüntetni, ami tűz, robbanás vagy baleset okozója lehet, továbbá – a szünetmentes áramforrásokat, hűtőgépeket, hűtőpultokat, valamint a felettese által meghatározott, ilyen veszélyt nem előidéző berendezéseket kivéve – a munkahely áramtalanításáról gondoskodni.
11. Amennyiben visszakérdezés, vezetői- és egyéb ellenőrzés vagy vizsgálat során megállapítást nyer, hogy a munkavállalónak felróható okból – a munkakörre vonatkozó biztonságtechnikai szabályokat képpen nem ismeri, munkába nem állítható, vagy ha azokat munkavégzés közben megszegi, úgy a munkától azonnal eltiltható.

## TÁJÉKOZTATÁS MUNKAVÁLLALÓ TITOKTARTÁSI KÖTELEZETTSÉGÉRŐL

1. Üzleti titoknak minősül minden olyan adat, technológiai információ, dokumentum, irat, munkaeszköz, alapanyag, selejtes vagy ép kész- vagy félkész termék, illetve a Munkáltató vagy partnerei bármely telephelyén készített kép és hangfelvétel, amelyhez munkavállaló a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott.
2. Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) 8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. 8. § (4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.
3. Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény) 2:43. § A személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen: **e) a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése.**  
2:46. § (1) A magántitok védelme kiterjed különösen a levéltitok, a hivatásbeli titok és az üzleti titok oltalmára.  
(2) **A magántitok megsértését jelenti különösen a magántitok jogosulatlan megszerzése és felhasználása, nyilvánosságra hozatala vagy illetéktelen személlyel való közlése.**  
2:47. § (1) **Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli.**  
(2) Az üzleti titokkal azonos védelemben részesül az azonosításra alkalmas módon rögzített, vagyoni értéket képviselő műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, tapasztalat vagy ezek összeállítása (e törvény alkalmazásában: védett ismeret), ha a jóhiszeműség és tisztesség elvét sértő módon szerzik meg, hasznosítják, közlik mással vagy hozzák nyilvánosságra.  
2: 51. § (1) Akit személyiségi jogában megsértenek, a jogsértés ténye alapján - az elévülési időn belül - az eset körülményeihez képest követelheti  
a) a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását;  
b) a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltávolítását a további jogsértéstől;  
c) azt, hogy a jogsértő adjon megfelelő elégtételt, és ennek biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot;  
d) a sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítését vagy jogsértő mivoltától való megfosztását;  
e) azt, hogy a jogsértő vagy jogutódja a jogsértéssel elért vagyoni előnyt engedje át javára a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint.
4. Büntető Törvénykönyv (2012. évi C. törvény) 413. § (1) Az a bank-, értékpapír-, pénztár-, biztosítási vagy foglalkoztatói nyugdíjtítok megtartására köteles személy, aki bank-, értékpapír-, pénztár-, biztosítási vagy foglalkoztatói nyugdíjtítoknak minősülő adatot jogtalan előnyszerzés végett, vagy másnak vagyoni hátrányt okozva illetéktelen személy részére hozzáférhetővé tesz, vétség miatt két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.
5. Munkavégzés helyén elsősorban – elsősorban a mobiltelefonok kép és hangrögzítő berendezéseivel – készített felvételek szerepelhetnek a készítés helyszínét használó vállalkozásról (Munkáltató partneréről) olyan információk, amely e vállalkozás versenytársai számára gazdasági előnyt jelenthetnek. Ezek közzététele a Munkáltató partnerének üzleti hátrányt okozhatnak. Az internetre vagy bármely más számítógépes hálózatra, ideértve a közösségi média hálózatokat (pl.: Facebook, YouTube, Tiktok, Instagram) is feltölteni egy ilyen felvétel közzétételnek minősül. Ezek alapján a munkavégzés helyén készített minden felvétel bármely számítógépes hálózaton vagy telefonon vagy videomegosztó portálokon nyilvánossá tétele akkor is üzleti titok megsértésének minősül, ha a felvételt készítőnek nem az üzleti titoknak minősülő információ rögzítése a célja, hanem valamely esemény (pl.: munkatársak vicces tevékenysége) felvétele. Az üzleti titok, mind személyiségi jog megsértése azt a következményt is magával hozza, hogy az elkövető saját költségén köteles az eredeti állapot helyreállítására, azaz a felvétel eltávolítására. Az internetre feltöltött információk későbbi eltávolítása teljes egészében lehetetlen, ezért a Munkáltató a lehető legszigorúbban lép fel a felvételek készítése ellen.
6. A Diákmanía Iskolaszövetség által használt közösségi oldalakon lévő (pl. Facebook, Instagram, Tiktok, Youtube felületeken) és más hirdető portálokon lévő hirdetések kapcsán negatív, valótlan tartalmú kommentek és bejegyzések a Diákmanía Iskolaszövetség munkáltató (és esetlegesen annak megrendelője) jogos gazdasági érdekeinek sérelmét jelenti, ezért a Munkáltató tagkizárással szankcionálhatja a Tagot és kárának teljes körű megtérítésére kötelezheti a tagot. Munkavállaló tag köteles bármilyen esetlegesen vélt sérelmét, panaszát az [infozeg@diakmania.hu](mailto:infozeg@diakmania.hu) e-mail címen jelezni a témavezető felé.  
Fentieket tudomásul vettem és betartom.

Kelt: Bp.202...év.....hó.....nap

A Munkáltató képviselője

Munkavállaló (tag) aláírása