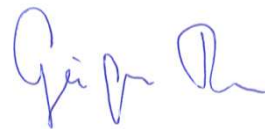


**Gödöllői Távhő Kft.  
2100 Gödöllő, Palota-kert 4.**

# **MUNKAÜGYI SZABÁLYZAT**

Kelt: Gödöllő, 2012. február 10.



**Geiger Tibor  
ügyvezető igazgató**

# Munkaügyi Szabályzat

## **A munkaviszony és a munkavégzés általános szabályai**

### **I. Fejezet**

A munkaviszonnal kapcsolatos jogokat, kötelezettségeket szabályozza:

- Munka Törvénykönyve, illetve ennek felhatalmazása alapján egyéb jogszabályok.
- Munkaszerződés.
- Munkavédelmi szabályzat.

A munkaszerződés eltérhet a Munka Törvénykönyvétől (Mt), de csak akkor, ha a dolgozóra nézve kedvezőbb rendelkezést tartalmaz, és csak az egyéni munkaviszony tekintetében.

#### **1. A munkaviszony alanyai**

(Mt. 71.§. – 75.§.)

A munkaviszony alanyai:

- a munkáltató és a
- munkavállaló.

Jogait és kötelezettségeit a vonatkozó törvényeken (Munka Törvénykönyve) és rendeleteken kívül a társaság belső szabályzata határozza meg.

A munkavállaló az a természete személy, akit a munkáltató munkaszerződés alapján foglalkoztat, munkáltató pedig az, aki a munkavállalókat munkaszerződésük alapján foglalkoztatja.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmát, és az előnyben részesítés köteleességét az Mt.5 §.szabályozza.

## II. Fejezet

### 1. A munkaviszony létesítése

(Mt. 75/A.§ - 79.§.)

75/A. §.(1). A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.

(2). A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. § - okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.

76. § (1) A munkaviszony – ha a törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépését követő harminc napon belül – hivatkozhat.

76. § (5)A munkaszerződésben a megállapodás lényeges elemeit rögzíteni kell:

- a) Személyi alapbér,
- b) Bérezés formája
- c) Munkakör,
- d) Munkavégzés helye,
- e) Munkaviszony időtartama (határozott vagy határozatlan),
- f) Munkaviszony kezdete (munkába lépés dátuma),
- g) Próbaidő.

Az a), b), c),pontok minden munkaszerződés kötelező elemei.

76. § (7) A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja

- a.) az irányadó munkarendről,
- b.) a munkabér egyéb elemeiről,
- c.) a bérfizetés napjáról,
- d.) a munkába lépés napjáról,
- e.) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- f.) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint
- g.) arról, hogy a munkáltató a Munkaügyi szabályzat hatálya alá tartozik-e.

(8) A munkáltató az a )- g ) pontokban előírt tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított 30 napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni.

78/A. § (1) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(2) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

Társaságunk a fűtőművek munkavállalóit változó munkahelyen (I. és II. Fűtőmű) foglalkoztatja, kivéve, akinek munkaszerződésébe más bejegyzés kerül a munkahely megjelölésére.

A munkaviszony kezdete minden esetben a munkaszerződésben meghatározott nappal ( a munkába lépés napjával) kezdődik, 3 havi próbaidővel.

Ha a munkavállaló a munkaszerződésben megjelölt napon nem jelentkezik tényleges munkavégzésre, akkor a megkötött munkaszerződést vele szemben a KFT.- re nézve minden jogkövetkezmény nélkül semmisnek kell tekinteni.

A KFT. a munkavállalóval jogosult

- határozott és
- határozatlan

időre szóló munkaviszonyt létesíteni, de azt a munkaszerződésben minden esetben rögzíteni kell.

79. § (1) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre.

(2) A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni.

(5) Ennek időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(6) A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harminc napos, vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban ilyen esetben csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

## **2. Pályázat**

(Mt. 80.§.)

## **3. Próbaidő**

(Mt. 81.§.)

81. § (1) A munkaszerződésben a munkáltató a munkaviszony létesítésekor próbaidőt is kiköthet.

(2) A próbaidő tartama harminc nap. A Munkaügyi Szabályzat, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos.

(3) A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

Társaságunknál a próbaidő 3 hónap. A próbaidő meghosszabbítása tilos.

## **III. Fejezet**

### **1. A munkaszerződés módosítása**

( Mt. 82.§. – 85/A.§.)

82. § (1) A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

## IV. Fejezet

### 1. A munkaviszony megszűnése

(Mt. 86.§.- 86/A. §.), ( 86/B.§ - 86/D. §.)

86. § A munkaviszony megszűnik:

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával.
- d) a 86/B. § (1) bekezdésében meghatározott esetben.

86/A. § Ha a munkaviszony a b) pontban foglaltak alapján szűnik meg, a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítési idejére járó átlagkeresetének megfelelő összeget ki kell fizetni, kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult.

### 2. A munkaviszony megszüntetése

(Mt. 87.§.-89.§.)

87. § (1) A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- b) rendes felmondással,
- c) rendkívüli felmondással,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt
- e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányadó megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

(3) Az (1) – (2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

87/A. § (1) E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha

a) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény szerinti öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve

b) az a) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy

c) karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy

d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy

e) szolgálati nyugdíjban, vagy

f) korengedményes nyugdíjban, vagy

g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg

h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés b)-h) pontokban felsorolt nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

(3) A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

87/A. § (1) E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha

a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy

c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi, munkaképtelenségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, vagy rokkantsági ellátásban részesül.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés b) vagy c) pontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

(3) A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

A munkaviszony megszüntetését mindkét fél minden esetben kezdeményezheti.

88. § (1) A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.

(2) Ettől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt, a munkavállalót azonban egy évi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

A rendes felmondás

89.§ (1) A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató – a (6) bekezdésben foglalt kivétellel – köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(4) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.

(5) A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

(6) A munkáltató a rendes felmondást nem köteles indokolni, ha a munkavállaló a 87/A.§ (1) bekezdésének értelmében nyugdíjasnak minősül.

(7) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással - kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül /87/A.§ (1) bekezdés b)-h) pont/ - a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a 87/A.§ (1) bekezdés a) pontjában meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.

(8)

### **3. Felmondási tilalmak és korlátozások**

(Mt. 90.§.-91.§.)

### **4. Felmondási idő**

(Mt. 92.§.)

92.§ (1) A felmondási idő legalább 30 nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg.

(2) A 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- |               |           |
|---------------|-----------|
| a) 3 év után  | 5 nappal  |
| b) 5 év után  | 15 nappal |
| c) 8 év után  | 20 nappal |
| d) 10 év után | 25 nappal |
| e) 15 év után | 30 nappal |
| f) 18 év után | 40 nappal |
| g) 20 év után | 60 nappal |

meghosszabbodik.

### **5. Felmentés**

(Mt. 93.§. – 94.§.)

93.§ (1) A munkáltató rendes felmondás esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredék napot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót- legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban- a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérré egyébként sem lenne jogosult.

### **6. Csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szabályok**

(Mt 94/A. § -94/ G. §.)

### **7. Végkielégítés**

(Mt. 95.§.)

95. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

(2)Az előbbtől eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül (87/A.§.(1).bekezdés)

(4) A végkielégítés mértéke:

- legalább három év esetében: egyhavi,
- legalább öt év esetében: kéthavi,
- legalább tíz év esetében: háromhavi,
- legalább tizenöt év esetében: négyhavi,
- legalább húsz év esetében: öt havi,



f) legalább huszonöt év esetében: hat havi  
átlagkereset összege.

(5)A végkielégítésnek a fenti bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset  
összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az első bekezdésben  
meghatározott módon

a) az öregségi nyugdíjra (87/A.§.(1). Bekezdése a) pont), továbbá

b) a karkedvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az  
emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy a b) pontban foglaltak alapján  
korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

## **8. Rendkívüli felmondás**

(Mt. 96.§.)

96. §. (1) A rendkívüli felmondást mindkét fél kezdeményezheti a vonatkozó törvényben  
foglaltak alapján.

## **9. Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén**

(Mt. 97.§. – 99. §.)

97.§ (1) A munkavállaló a munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor)  
munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni, és a munkáltatóval elszámolni.

(2) Az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabért, egyéb járandóságokat,  
valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban  
előírt igazolásokat.

98.§ (1) A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a  
munkavállaló részére a következő tartalmú igazolást állítja ki.

(2)Az igazolás tartalmazza:

- a) munkavállaló személyi adatai (név, leánykori név, anyja neve, születési hely,  
év, hó, nap),
- b) munkavállaló TAJ számát,
- c) a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát,
- d) a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat, vagy jogszabály alapján  
levonandó tartozást, illetve ennek jogosultságát,
- e) a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett  
betegszabadság időtartamát
- f) a munkavállaló 95. § (5) bekezdésében meghatározott, emelt összegű  
végkielégítésben való részesülését.

(3) A munkáltatónak igazolnia kell, ha a munkavállaló munkabérét a d) pontban  
meghatározott tartozás nem terheli.

(4) Az igazolásnak tartalmaznia kell a munkavállaló pénztártag által választott  
magánnyugdíj pénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát. Ha a tagságra kötelezett  
pályakezdő munkavállaló nem választott pénztárat, ezt a tényt jelezni kell, és meg kell  
jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.

## **10. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye**

(Mt 100.§ -101 §)

## V. Fejezet

### 1. A munkavégzés szabályai

(Mt. 102.§. – 109.§.)

102.§ (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonya vonatkozó szabályok, illetve egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(3) A munkáltató köteles

- a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja,
- b) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni,
- c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

(4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.

105. § (1) A munkavállaló köteles

- a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és a munkaidejét munkában tölteni, illetve ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni,
- b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni,
- c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő,
- d) munkáját személyesen ellátni.

(2) A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni.

(3) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkokat – a Ptk.81.§ -ában foglaltak figyelembevételével -, valamint a munkáltatóra , illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően nem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

(4) A munkavállaló – munkabérének és költségeinek megtérítése mellett – köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményekre tekintettel reá aránytalanul sérelmes.

A 105.§ (6) bekezdés szerint a belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő- beosztása szerinti munkaidőn kívülre esik, a munkavállalót legalább a készenlét díjazására vonatkozó szabályokban meghatározott összeg kétszerese illeti meg.

108.§.(1) Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni

(2)A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában –a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony a 3.§.(5) bekezdésébe ütközik.

## **2. Tanulmányi szerződés**

(Mt. 110.§. – 116.§.)

111. § Nem köthető tanulmányi szerződés:

- a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására.
- b) ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

112. § (1) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

## VI. Fejezet

### 1. A munkaidő, a munkaidő beosztása

(Mt. 117.§. – 121.§.)

117.§.(1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. A munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama beszámít.

- a) A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra, heti 40 óra.
- b) A negyedéves munkaidő keret átlag havi 174 óra. A folyamatos munkarendben üzemelő távhőszolgáltató részleg munkavállalói munkaideje átlagban szintén heti 40 óra. A negyedéves elszámolás során az e fölötti munkavégzés ideje túlórának minősül.
- c) A központi iroda illetve a fűtőművek munkaidejét, illetve munkarendjét az **1. sz. melléklet szabályozza.**

119.§ (1) A munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidő- beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásbeli módon a fűtőművekben kifüggesztve kell közzétenni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő – beosztás az irányadó.

### Pihenőidő

(Mt. 122.§. – 125.§.)

122.§. Ha a beosztás szerinti napi munkaidő, vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

123.§ (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

124. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő – beosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.

(3) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkaidő beosztása alapján munkavállalónak hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható a rendeltetés folytán vasárnap is működő munkáltatónál.

### 2. Rendkívüli munkavégzés

(Mt. 126.§. – 129./A.§.)

126.§ (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül

- a) a munkaidő- beosztástól eltérő,

- b) a munkaidőkereten felüli, illetve
  - c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá
  - d) a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam
- (2) Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

127.§ (1) A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el. Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés kizárólag

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

(4) A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

### **Ügyelet és készenlét**

129.§ (1) A munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget
- c) fenyegető veszély megelőzése illetve elhárítása, továbbá
- d) az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása értelmében.

(2) Az ügyelet és készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről.

Az ügyelet elrendelésére a 127.§ (2) bekezdésében, a készenlét elrendelésére a 127.§(2) – (3) és a (6) –(7) bekezdésében foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

Készenlét esetén a személyi alapbér 20 százaléka, ügyelet esetén a személyi alapbér 40 százaléka jár. Ha ezen időkből a munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára esedékes ellenértékre jogosult.

### **3. Rendes szabadság, szabadság kiadása**

(Mt. 130. §. – 136. §.)

130.§.(1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

- a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára,
- b) a szülési szabadság tartamára,
- c) a tizennégy éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára,
- d) a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára,
- e) a tartalékos katonai szolgálat idejére, és
- f) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj -, illetve átlagkereset fizetésében részesül.

131.§ (1) Az alapszabadság mértéke 20 munkanap.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a munkavállaló

- |                  |     |
|------------------|-----|
| a) 25. életévtől | 21, |
| b) 28. életévtől | 22, |
| c) 31. életévtől | 23, |
| d) 33. életévtől | 24, |
| e) 35. életévtől | 25, |
| f) 37. életévtől | 26, |
| g) 39. életévtől | 27, |
| h) 40. életévtől | 28, |
| i) 43. életévtől | 29, |
| j) 45. életévtől | 30  |

munkanapra emelkedik.

(3) A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

132. § (1) A fiatalkorú munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatalkorú a tizenharmadik életévét betölti.

(2) A munkavállalónak a 16 évesnél fiatalabb

- |                            |    |
|----------------------------|----|
| a) egy gyermek után        | 2, |
| két gyermek után           | 4, |
| kettőnél több gyermek után | 7  |

munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

133.§ (1) Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

(2) Ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

### **A szabadság kiadása**

134.§ (1) A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg.

(2) Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

(3) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató

- a) kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévet követő év június 30-áig,
- b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül, ha az akadályoztatás időtartama egybefüggően a 183 napot elérte vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 183 napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. E rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban - a felek eltérő megállapodása hiányában - ebben az esetben is megilleti a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább tizennégy összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság.

(5) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

135.§ (1) A szabadság kiadásánál a munkarend ( munkaidő beosztás )szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő – beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(3) Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidő – beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra ( hétre ) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók

136. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a 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.

#### **4. Betegszabadság**

(Mt. 137. §.)

137. § (1) A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére - ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget, valamint a veszélyeztetett terhesként történő gondozásba vételt követő, terhesség miatti kereső képtelenséget - naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg.

(2) A munkavállaló keresőképtelenségét - a keresőképeség orvosi elbírálásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően - a kezelőorvos igazolja.

(3) A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 70 százaléka jár.

(4) Év közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a naptári évre járó betegszabadság időarányos részére jogosult. Ez azonban - ha a munkavállaló az év folyamán már munkaviszonyban állt - nem lehet több, mint a naptári évre járó betegszabadság még igénybe nem vett része.

- (5) A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető.
- (6) A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.
- (7) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a (6) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.
- (8) A betegszabadság tekintetében a 130. § (2) bekezdését és a 133. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

### **Egyéb munkaidő – kedvezmények**

(Mt. 138. §. – 140./ A. §.)



## VII. Fejezet

### 1. A munka díjazása

(Mt. 141. §. – 165. §.)

141. § A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár. Az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

- a) A bérezés formája munkaszerződésben rögzített (személyi alpbér), melynek mértéke nem lehet kisebb a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér)- nél, kivéve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót, akinek a minimálbér arányos része számolandó el.

- b) Rendkívüli munka ellenértéke:

147. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabéréen felül a (2)- (4) bekezdés szerint ellenérték illeti meg.

(2) A munkaidő- beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. A felek megállapodása szerint pótlék helyett szabadidő is adható, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

(3) A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot kap.

(4) A (2) bekezdés szerinti szabadidőt, illetve a pihenőnapot legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidő – keret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot legkésőbb az adott munkaidő – keret végéig kell kiadni.

(5) A (2) –(3) bekezdéstől eltérően a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként- a rendes munkabéréen felül – átalány is megállapítható.

148. § (1) Készenlét esetén a személyi alpbér húsz százalékának, ügyelet esetén a személyi alpbér negyven százalékának megfelelő munkabér jár.

149. § (1) Munkaszüneti napon a munkaidő- beosztás alapján munkát végző

- a.) havidíjas munkavállalót - a havi munkabéréen felül –a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére,

- b.) teljesítménybérrel, vagy órabérrel díjazott munkavállalót – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabéren felül- távolléti díja illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót az a)-b) bekezdések alapján járó munkabéren felül – a 147.§ (3) (100 %) vagy (5) bekezdésében meghatározott ellenérték is megilleti.

### Átlagkereset

152.§ (1) Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.

(3) Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alpbéret az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagkereset számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak. Ennek hiányában a számításba vehető naptári negyedév vagy az utolsó naptári hónapok.

(7) Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkeresetként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszak munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

(9) Az a naptári negyedév – az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap - , amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő.

## **2. Költségek megtérítése**

153.§ (1) A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költséget, amely a munkáival kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükséges is indokoltan merült fel, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult.

(2) A munkába járással összefüggő költségeket a Kormány külön rendeletben határozza meg.

### **A munkabér védelme**

154. § (1) A munkabért – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabért állapíthat meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállaló és családtagjai szükségletének kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

(3) Az (1) –(2) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

Társaságunknál a munkabéreket utólag egy összegben a tárgyhót követő hó 01.- 05. között kell kifizetni. Ha a bérfizetés napja pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon – kell kifizetni, illetve biztosítani kell a munkavállaló bankszámlájára érkezést.

162 § (1) A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

## **3. Szociális juttatások**

165.§ (1) A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeinek javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a Munkaügyi Szabályzat határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat.

(2) Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.

A KFT. az alábbi szociális juttatásokban és mértékben részesíti a munkavállalóit.

- a) Étkezési hozzájárulás étkezési utalvány formájában az 1995.évi CXVII törvény a személyi jövedelemadóról 71. § (1) b. pontjában mindenkor meghatározott kész étel vásárlására jogosító utalvány mértéke szerint.  
Étkezési utalványra jogosultak a társaság főállású, részmunkaidős, nyugdíjas munkavállalói.  
Étkezési utalványra nem jogosultak a fizetés nélküli szabadságon lévők, a 30 napot meghaladóan munkából távollévők, a felmondási idő alatt lévők, kivéve a munkabaleset miatt távollévőket.
- b) Hóközi munkabér előlegként a munkavállaló a hónap 15-éig teljesített munkájának 50 %-os mértékéig kaphat, melynek meghatározója az egység vezetője, és engedélyezője a főkönyvelő.  
Munkabér előleget a munkavállaló a társaságnál felvehet, ha legalább hat hónapja dolgozik és határozatlan idejű munkaszerződése van.
- c) Munkába járással kapcsolatosan a helyközi utazási bérletek térítését a 78/1993. V. sz. kormány rendelet szabályozza. Indokolt esetben a teljes utazási költség megtéríthető.  
A munkavállalóknak az utazási költségeket 100 %-ban megtéríti a KFT, melynek feltétele az előző havi felhasznált bérlet, valamint a cég nevére szóló, vonatkozó számla egyidejű leadása.
- d) Munkaruha és ruházati költségek a 2. számú melléklet szerint.
- e) munkavállalónak tisztítószert költsége a 2.sz. melléklet szerint.
- f) a munkavállalót védőital illeti meg, melyet a 2. számú melléklet tartalmaz
- g) Legfeljebb évi három alkalommal adómentes ajándék, melynek mértéke az 1995.évi CXVII.törvény a személyi jövedelemadóról 70. § 3. (a) bekezdésében szabályozottan (mely az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 %-át nem haladja meg).
- h) A magánszemély nyugdíjba vonulásakor egyszeri 15. 000.- Ft értékben ajándékban, vagy ajándékutalványban részesül.
- i) A munkáltató iskolakezdési támogatást nyújt az 1995.évi CXVII törvény a személyi jövedelemadóról 71. § (1) e. pontja szerint ( az év első napján érvényes minimálbér 30 %-ig terjedően) munkavállalója iskolás gyermeke után.

#### **4. Egyéb díjazások és költségtérítések**

Saját tulajdonú gépkocsi hivatalos használatáért a munkáltató a munkavállaló részére költségtérítést számolhat el, melyet ügyvezetői utasítás szabályoz.

#### **5. Képernyő előtti munkavégzőkre**

Hivatkozva „Az egészségügyi, szociális és családügyi miniszter 3/2002.(VIII.30.) EszCsM” a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999.(XI.3.) EüM rendelet módosításáról a Munkaügyi Szabályzat-ot a következőkkel egészítem ki:

**Képernyős munkakör:** olyan munkakör, amely a munkavállaló napi munkaidejéből legalább négy órában képernyős munkahelyen képernyős eszköz használatát igényli, ideértve a képernyő figyelésével végzett munkát is.

**A képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg:** a szemészeti szakvizsgálat eredményeként meghatározott, a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges szemüveglencse, és ennek a lencsének a rendeltetésszerű használatához szükséges keret, ide nem értve a munkavállaló által a képernyő előtti munkavégzéstől függetlenül egyébként is használt szemüveget vagy kontaktlencsét.

A munkáltató köteles a munkavállaló látásának vizsgálatát biztosítani, őt szükség szerint, de legalább kétfévente látásvizsgálatra elküldeni.

A munkavállaló – a külön jogszabály szerinti időszakos alkalmassági vizsgálatokon túlmenően – köteles e vizsgálaton részt venni. A vizsgálatot a foglalkozás –egészségügyi szolgáltatást nyújtó orvos (a továbbiakban: orvos ) végzi el, és indokolt esetben a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra utalja be.

A költség elszámolása a cég nevére szóló számla ellenében történik, melynek összegét az ügyvezető igazgató állapítja meg.

Munkakörök: ügyvezető igazgató  
művezető  
főkönyvelő  
könyvelő  
díjkönyvelő

## VIII. Fejezet

### 1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

(Mt. 166. §. – 169. §)

166.§ (1) A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszégésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

167.§ (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egy havi átlagkeresetének 50 %- át nem haladhatja meg.

168.§ Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

169. § (1) A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentésül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítható, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(3) A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag, stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost , a pénzkezelőt vagy értékkezelőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősséggel megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetében a vétkesség bizonyítása a munkavállalót terheli.

#### **Felelősség a leltárhiányért**

(Mt. 170. §. – 173. §.)

170. § (1) A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

A munkavállalót felelősség akkor terheli, ha az átvett dolgokban a leltáridőszak alatt hiány keletkezik. A kártérítési felelősség mértéke a bekövetkezett kár összegéhez igazodik. Ha bizonyítható, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, a dolgozó mentesül a felelősség alól.

A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét - a 170/D. § (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel – az általános szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.

A kár összegének meghatározásáról a 172. § rendelkezik.

## **IX. Fejezet**

### **1. A munkáltató kártérítési felelőssége**

(Mt. 174. §. – 187. §.)

1. A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.
2. Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
3. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

## **X. Fejezet**

### **1. A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések**

(Mt. 188. §. – 193/A . §)

188. § (1) E törvény alkalmazásában vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese (a továbbiakban: vezető).

191. § (1) A vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet.

192.§ (1) A vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét – a munkaszerződésben foglaltak szerint – maga állapítja meg.

### **2. A munkaügyi vita**

## **XI. Fejezet**

### **Munkaerő kölcsönzés**

(Mt.193/B §. –193/P. §.)

### **Munkaügyi vita**

(Mt. 194. §. – 202. §.)

A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében a törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.


1. A munkáltató – ha e törvény másként nem rendelkezik – a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.
2. A munkaügyi jogvitában bíróság jár el.



## ZÁRADÉK

Jelen MUNKAÜGYI SZABÁLYZAT 2011. január 01. napjától érvényes ,mely tartalmazza a módosításokat és kiegészítéseket is EGYSÉGES SZERKEZET –be foglalva úgy, hogy a 2012. január 01- től érvényes részek **kék** színnel, a változtatott bekezdések **szürke** színnel írottak.

Gödöllő, 2012. február 10.

  
.....  
Geiger Tibor  
ügyvezető igazgató

## Munkarend

### Távhőszolgáltató részleg:

**a) Fűtők munkaidő kezdete, befejezése műszakonként:**

06<sup>00</sup> – 18<sup>00</sup>  
18<sup>00</sup> – 06<sup>00</sup>

**b) Kazánpépészek munkaidő kezdete, befejezése:**

09<sup>00</sup> – 21<sup>00</sup>      6<sup>00</sup> – 18<sup>00</sup>

**c) Igazgatás ( gazdasági részleg ) munkaidő kezdete, befejezése:**

07<sup>30</sup> – 15<sup>30</sup>

VII. Fejezet 3./ d. pontjához

### **Munka-, és védőruházati költségek**

#### **Munkaruha:**

- 1 db kertésznadrág,
- 1 db felsőrész,
- 1 pár lábbeli a munkavédelmi előírásoknak megfelelő fajtából (bakancs)

A munkaruha kihordási ideje: 2 év.

A munkaruha a próbaidő letelte után jár a munkavállalónak.

A munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló a munkaruhát köteles leadni.

A munkaruha viselése munkaidőben kötelező, azon túl tilos.

Munkaruha viselésére jogosító munkakörök:

- kazánkezelő,
- hőközponti gépész,
- művezető.

### **Védőruha használata**

#### **Védőruha:**

- vattakabát (pufajka),

A védőruha kihordási ideje: 2 év.

Védőruha viselésére jogosító munkakörök:

- hőközponti gépészek.

A védőruha a próbaidő letelte után jár a munkavállalónak.

A munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló a védőruhát köteles leadni.

### **Munkavállalók tisztítószer juttatása**

- a) Havonta: 1 db szappan  
1 cs WC papír

Fűtők  
Hőközponti gépészek  
Távfűtési ügyintéző  
Műszaki vezető

- b) Kéthavonta: 1 doboz Ultra derm  
Fűtők

## Hőközponti gépészek

### **Védőital**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <u>Fűtési időnyre:</u>       | szeptembertől – decemberig<br>januártól - áprilisig                         |
| <u>Havonta:</u>              | 1 doboz tea; 0,5 kg cukor / fő  |
| <u>Fűtési időnyen kívül:</u> | májustól- augusztus végéig<br>havonta dolgozónként 9 db 1,5 l-es ásványvíz. |
| <u>Jogosultak köre:</u>      | a Kft. dolgozói   |

## **Szerszámhasználat**

A Távhőszolgáltató Kft. tulajdonát képező szerszámokat a dolgozók szerszámkönyvben kiírtak alapján veszik át használatra.

A munkaviszony megszűnése esetén a szerszámkönyv alapján átvett szerszámokat vissza kell adni.