

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

MUNKAÜGYI SZABÁLYZAT

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

Budapest

-szabályzat-

Verzió: V9.0

Változások naplója

Verzió	Dátum	Változás
V1.0	2020.03.01.	első változat
V2.0	2022.03.25.	második változat
V3.0	2023.01.01.	harmadik változat
V4.0	2024.01.01.	negyedik változat
V5.0	2024.08.01.	ötödik változat
V6.0	2025.01.01.	hatodik változat
V7.0	2025.02.05.	hetedik változat
V8.0	2025.06.01.	nyolcadik változat
V9.0.	2025.09.01.	kilencedik változat

A dokumentum kiadása

Az utasítás a jóváhagyó aláírásával hatályba lép 2025.09.01. napjától

Dátum	Jóváhagyó	Beosztás	Aláírás
2025.09.01.	Kis Domonkos Márk	ügyvezető igazgató	

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

DÉRYNÉ MŰVÉSZETI KÖZHASZNÚ NONPROFIT KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG MUNKAÜGYI SZABÁLYZATA

I. ÁLTALÁNOSRENDELKEZÉSEK

1. § Jelen szabályzat – a vonatkozó törvénnyel összhangban – rendelkezik a Déryné Művészeti Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban Társaság) munkavállalóinak a munkaviszonyból származó jogairól, kötelezettségeiről és felelősségéről, továbbá a munkáltató kötelezettségéről, amely a munkavállalók munkaviszonyból származó jogainak biztosítására vonatkozik.
2. § Azokra a munkaviszonyból származó jogokra, kötelezettségekre, amelyeket a jelen szabályzat nem tartalmaz, a hatályos törvényi rendelkezések és előírások vonatkoznak.
3. § Jelen szabályzat határozatlan időre szól. A szabályzat hatálya a Társaság minden alkalmazottjára kiterjed.

II. MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE ÉS A MUNKAÁLLALÓK MUNKAHELYI BEOSZTÁSA

4. § A munkaviszony létesítése a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) 42-44. szakaszaival összhangban valósul meg.
5. § Munkaviszony létesítésének szükségességéről a Társaság ügyvezetője hoz döntést a Társaság igényeinek megfelelően.
6. § Munkába lépés előtt a munkavállaló írásba foglalt munkaszerződést köt a Társaság munkáltatói jogok gyakorlására jogosult ügyvezetőjével. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell: a munkáltató elnevezését és székhelyét, a munkavállaló utó- és családnevét, lakhelyét, betöltendő munkakörét, a határozott időre szóló munkaszerződés időtartamát, a munkába lépés napját, a munkabért, a munkabér kifizetésének határidejét, a munkavállalót megillető egyéb támogatások és juttatások kifizetésének határidejét, a napi és a heti munkaidő tartamát. Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.
7. § A munkavállalónak legfeljebb 3 hónapig tartó próbaidő köthető ki. A próbaidő alatt a munkaszerződés felmondható. Ha a munkavállaló a próbaidő alatt nem mutatott fel megfelelő munka és szakmai képességeket, munkaviszonya a munkaszerződésben meghatározott határidő leteltével megszűnik. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás esetén próbaidő nem köthető ki. A legfeljebb 12 hónapra létesített határozott idejű munkaviszony esetén arányosan kell megállapítani a próbaidő tartamát.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

8. § A munkáltató kérésére a munkavállaló köteles a teljes munkaidején/munkaidőkereten túl (rendkívüli munkaidő – túlmunka) is dolgozni vis major esetén, a munka mennyiségének váratlan megnövekedése és más egyéb esetekben, amikor előre nem látható munkát kell meghatározott időn belül befejezni. Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján azonban fentiekben túlmenően naptári évenként további legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel. Jelen szabályzat rögzíti, hogy nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza. A munkahelyen való tartózkodás önmagában ugyancsak nem ad alapot a rendkívüli munkavégzés megállapítására.

9. § Munkáltató Alapító Okiratában rögzített célja, hogy ösztönzze és felkarolja azokat a minőségelvű színházi ambíciókat, amelyek örömmel mutatkoznának meg kisvárosi, falusi, vagy akár tanyasi közegben (a továbbiakban befogadó helyszínek). Fenti cél megvalósításával kapcsolatosan felek már a munkaviszony megkötésekor tisztázták és a munkaszerződésben rögzítésre is került, hogy munkavégzés helye alapvetően Munkáltató székhelye, de a munkavállaló a munkáltató érdekében tevékenységét köteles a munkakörébe tartozó feladatok ellátásához szükséges egyéb helyszíneken is elvégezni. Ilyen egyéb helyszín a befogadó helyszín, mely tehát munkáltató székhelye mellett szintén munkavállaló munkaszerződés szerinti szokásos munkavégzési helyét jelenti. Fentiekre tekintettel a befogadó helyen végzett munkavégzés nem minősül munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak az Mt. 53. § paragrafusában foglaltakra tekintettel.

III. A MUNKAVÁLLALÓ KÖTELEZETTSÉGEI

10. § A munkavállaló köteles:

1. Lelkiismeretesen és felelősségteljesen végezni a beosztása szerinti munkáját.
2. Tiszteletben tartani a munkaszervezést és a munkafolyamatot a Társaságnál, valamint a Társaság szabályait a munkaviszonyból eredő kötelezettségek elvégzése kapcsán.
3. Értesíteni a munkáltatót azokról a körülményekről, amelyek kihatnak vagy kihathatnak a munkaszerződésben megfogalmazott munkafeladatok végzésére.
4. Értesíteni a munkáltatót az esetleges, bármelyfajta veszélyről, amely anyagi kárt okozhat.
5. Lelkiismeretesen és felelősségteljesen végezni az ügyvezető, illetve a közvetlen felettesek által meghatározott munkafeladatokat.
6. A munkáltatóval és a munkavállalókkal mindenkor mindenben együttműködve, a Társaság gazdasági szükségleteit szem előtt tartva eljárni;
7. A munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. A munkavállalót a végzett munkája során bármely úton a Társasággal kapcsolatosan tudomására jutó bármely információ, rendelkezésére

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

bocsátott anyagok és bármely közlések vonatkozásában titoktartási kötelezettség terheli. Munkavállaló a munkáltatótól/Társaságtól származó információt nem adhatja át harmadik személy részére, illetve a rendelkezésére bocsátott anyagokról sem másolatot, sem más módon készült reprodukciót nem készíthet.

8. A munkahelyen, illetve munkáltató által előírt helyen és időben mindig munkára képes állapotban megjelenni, illetve a munkaidő alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – folyamatosan a munkáltató rendelkezésére állni,

10. A fenti 10. § 8. pontjában foglalt kötelezettséggel összefüggésben jelen szabályzat rögzíti, hogy a Társaságnál alkoholos állapot tekintetében zero tolerancia áll érvényben. Az alkohol fogyasztás gyanúja miatt, vagy az esetleges szűrőpróbaszerűen végzett alkoholszondás ellenőrzésnek a munkavállaló köteles eleget tenni. Ha a munkavállaló az alkohol-fogyasztás tényét jegyzőkönyvben és tanúk előtt elismeri, akkor nem kötelezhető vérvételi eljárásra. Ha nem ismeri el az alkoholos állapotot, akkor a munkavállaló kötelezhető vérvételi eljárása. Amennyiben a munkavállaló megtagadja a vérvételt, akkor úgy kell tekinteni, mintha alkoholt fogyasztott volna.

11. A fenti rögzített szabályok szándékos megszegése, vagy súlyos gondatlanságból okozott személyi sérülések, balesetek és anyagi károk okozása, összegezve a munkafegyelem megsértése jogkövetkezménnyel jár. Amennyiben a munkafegyelem megsértését a munkáltató súlyosnak ítéli meg, úgy ez a tény azonnali hatályú felmondásra adhat okot.

III. MUNKAIDŐ, MUNKAREND

12.§ 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 kötött munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében- a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem számít be. Kötetlen munkarendben, és munkaidőkeretben dolgozók esetében a munkavállalók munkaidejüket maguk osztják be. A munkaidő beosztása tekintetében a munkaszerződés rendelkezései az irányadók.

Ugyancsak nem számít bele a munkaidőbe a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére (akár a munkáltató telephelye, akár a befogadóhely), valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama. Tekintettel a jelen Szabályzat fenti II/9. pontban is rögzített Alapítói célra, munkáltató vállalja a munkavállalók a befogadó helyre történő utazásának megszervezését. Az utazás vagy munkáltató székhelyén vagy egyéb a felek által megbeszélte helyen indul (nem feltétlenül munkavállaló lakó/tartózkodási helyén), így munkavállalónak tudomásul kell vennie, hogy az utazási idő attól függetlenül nem minősül munkaidőnek, hogy pontosan honnan indul. Munkáltató az utazás költségét a Társaság székhelyére való visszaérkezésig állja. A Társaság székhelyéről a munkavállaló lakó/tartózkodási helyére történő hazajutásról – attól függetlenül, hogy milyen napszakban, hány órákor történik – munkavállaló saját költségén, maga gondoskodik.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

13. § A teljes munkaidő heti 40 óra, a napi munkaidő: 8 óra.

Az Mt. 90. § b) pontjában rögzítettek szerint a munkáltató tevékenysége többműszakos, ha annak tartama eléri a heti 80 órát. Fentiek alapján Munkáltató tevékenysége többműszakos jellegű.

A többműszakos munkarend hatálybalépéséről a Munkáltató tájékoztatást nyújt.

Többműszakos munkarendben dolgozó munkavállalókra az általánostól eltérő szabályok irányadók az alábbiak szerint:

Többműszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára:

- rendes munkaidő vasárnapra is beosztható,
- a napi pihenőidő időtartama legalább 8 óra,
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén havonta legalább egy heti pihenőnapot kell beosztani, mely heti egy pihenőnapnak (részmunkaidőben csak szombaton, illetve vasárnap foglalkoztatott munkavállaló kivételével) vasárnapra kell esnie.

14.§ A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Munkavállaló tudomásul veszi, hogy írásbeli közlésnek minősül a munkáltató hirdetőtábláján központilag kihelyezett tájékoztatás is az irányadó munkaidő-beosztásról.

15. §. A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatott teljes munkaidejének megállapítása szempontjából a munkahelyén elrendelt munkavégzés idejét, a rendelkezésre állás idejét és a munkahelyen kívüli felkészüléshez szükséges időt kell figyelembe venni. A művészi és művészeti munkakörben foglalkoztatott a próbák és előadások ideje alatt, továbbá az azokhoz kapcsolódó, a foglalkoztatott személyes részvételét is igénylő feladatok ellátásához (így különösen a ruhapróba, a hang- vagy fénybeállítás, az előkészítő és befejező tevékenységek) szükséges időtartamban köteles munkahelyén tartózkodni.

16. § A munkahelyen elrendelt munkavégzés idejének számítása szempontjából előadás esetében az előadás tényleges időtartamát kell figyelembe venni, beleértve az előadás és az azt megszakító szünetek, valamint az előadáshoz kapcsolódó előkészítő és befejező feladatok ellátásához szükséges időtartam összességét. A közönség előtt zajló főpróbát egy előadásnak kell számítani.

17. § A színpadi próba időtartama négy óra. Ha a színpadi próba négy óránál hosszabb ideig tart, a negyedik óra eltelte után megkezdett óránként másfél órát kell elszámolni, kivéve, ha a meghosszabbítás nem haladja meg a 15 percet. A főpróbahét során a próba, illetve a főpróba időtartama öt óra. A nem színpadi próbák esetében azok tényleges időtartamát kell figyelembe venni.

18 § A munkáltató bizonyos munkakörök vonatkozásában munkaidőkeret alkalmazását is elrendelheti, mely alapján a munkavállalónak a munkaszerződés szerinti napi munkaidejét a munkaidőkeret

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

átlagában kell teljesítenie. A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét, több műszakos foglalkoztatott esetében legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

19. § A munkaidőkeret alkalmazása esetén a napi munkaidő nem lehet hosszabb tizenkét óránál, és nem lehet kevesebb négy óránál. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén, hat nap folyamatos munkavégzést követően, egy szabadnap kiadása kötelező. Teljes munkaidő esetén a heti munkavégzéssel töltött idő a túlórákkal együtt sem lehet több negyvennyolc óránál. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát a munkaidőkeret időtartamán belül átlagban kell figyelembe venni.

20. § A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Amennyiben a munkáltató elmulasztja az új munkaidő-beosztás közlését, úgy az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

21. § A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

22. § A munkaidő keretben dolgozó munkavállalók esetében a munkaidő egyenlőtlenül osztható be (napi minimum 4 óra, maximum 12 óra).

- Mt. 100. §. alapján: A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

- az Mt. 101. §. (1) bekezdése és a 102.§. alapján: a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatóknál vagy munkakörökben a foglalkoztatott munkavállaló számára vasárnapra és a munkaszüneti napokra rendes munkaidő osztható be

- az Mt. 104. §-a alapján osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra.

- az Mt. 106. § (3) bekezdése alapján: egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

A munkaidővel kapcsolatos egyéb kérdésekben az Mt., illetve az előadó-művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény rendelkezései érvényesek.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

IV. SZABADSÁGOK ÉS TÁVOLLÉTEK

23.§ A munkanap folyamán a munkavállalót 20 perces napi munkaközi szünet illeti meg. A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy az elrendelt rendkívüli munkaidő tartama a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet jár.

24. § A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap és pótszabadságból áll.

Az alapszabadság mértéke 20 nap, amely a munkavállaló

25. életévétől 21,

28. életévétől 22,

31. életévétől 23,

33. életévétől 24,

35. életévétől 25,

37. életévétől 26,

39. életévétől 27,

41. életévétől 28,

43. életévétől 29,

45. életévétől 30 munkanapra emelkedik.

25. § A munkavállalót évenként 16 évnél fiatalabb

egy gyermeke után kettő,

két gyermeke után négy,

kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg.

Ebből a szempontból a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévét betölti.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

A jelen pontban szabályozott pótszabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki a munkáltató, amelyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

26. § Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő negyedik hónap végéig tíz munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától pedig a távolléti díj 40%-ára jogosult.

27. § A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői pótszabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon. A szülői szabadság tartamára a munkavállaló a távolléti díj 10%-ára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, gyermekgondozási díj, valamint gyermekgondozást segítő ellátás összegével. A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató ugyanakkor kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a munkavállalóval írásban közli. A szülői pótszabadság a munkaviszony végén nem váltandó meg.

28. § Évenként öt munkanap pótszabadság jár a külön jogszabályban (lásd 122/2011. (VII. 15.) Korm. rendelet) felsorolt művészi és művészeti munkakört betöltő foglalkoztatottnak.

29. § Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődik vagy szűnik meg, részére – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – a szabadság arányos része jár.

30. § A szabadság kiadásának időpontját a munkáltató határozza meg a munkavállaló előzetes meghallgatása után. Évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. 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.

A munkáltató fentiekől foglaltaktól eltérően, a rendes szabadság kiadása során kivételesen, indokolt esetben nem köteles a munkavállalónak az alapszabadsága egynegyedére vonatkozó kérését figyelembe venni, ha az a munkáltató üzemszerű működését súlyosan veszélyeztetné. Erről a munkáltatónak haladéktalanul tájékoztatnia kell a foglalkoztatottat, és közölnie kell, hogy mikor veheti ki a szabadságát.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

31. § A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását - az apasági szabadságot kivéve - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - megszakíthatja. A munkáltató ezen intézkedését írásban indokolja, továbbá elhalasztás esetén a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.

32. § A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

Munkavállaló bármely akadályoztatását, keresőképtelenségét, illetve távolmaradását amennyiben ismert köteles előre, ellenkező esetben haladéktalanul bejelenteni a munkáltató felé. A bejelentést a munkavállaló a Társaság hivatalos elérhetőségein keresztül köteles megtenni. Munkáltató kifejezetten rögzíti, hogy a hivatalos elérhetőségeken túl a távolmaradás más úton való bejelentése (pl., de nem kizárólagosan: facebook, messenger, nem munkahelyi telefonra írt sms, kollégával történő üzenés) nem elfogadott! Bármely távolmaradás bejelentésének elmaradása, késedelme, illetve a bejelentés nem megfelelő módja jogkövetkezményekkel jár, ismételt esetben magával vonhatja a munkaviszony azonnali hatályú felmondását is. A Társaság hivatalos elérhetőségei a következők: hr@deryneprogram.hu.

Munkáltató a tárgyhónapot követő hónap 5. napjáig utalja át a munkabért a Munkavállaló bankszámlájára. Munkáltató a bérjegyzéket jelszóval védve elektronikus formában, e-mail útján küldi meg Munkavállaló magán e-mail címére.

V. MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

33. § A munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával, illetve az Mt.-ben meghatározott más esetben.

34. § A munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással.

A munkáltató a karmester, karnagy, színművész, bábművész, artistaművész, magánénekes, magántáncos, segédszínész, csoportos szereplő munkakörben foglalkoztatott foglalkoztatásra irányuló határozatlan idejű jogviszonyát rendes felmondással akkor is megszüntetheti, ha a foglalkoztatott számára a munkaszerződésben megállapított előadásszám legalább 40%-a mértékéig az elmúlt évadban nem tudott és a következő évadban sem tud művészeti feladatot biztosítani az előadó-művészeti szervezet megváltozott művészeti koncepciójával összefüggő ok miatt. A munkáltató ebben az esetben a foglalkoztatottat a felmondásról szóló döntéséről, illetve a részfoglalkoztatás lehetőségéről legkésőbb március 1-jéig előzetesen tájékoztatja. Ha a munkáltató fentiek alapján szünteti meg a határozatlan idejű jogviszonyt, a munkavállalót a munkáltatónál fennálló legalább a) tíz éves jogviszonya után négyhavi, b) tizenöt éves jogviszonya után nyolc havi, c) húsz éves jogviszonya után tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő további végkielégítés illeti meg.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

35. § A munkáltató - a munkavállaló kérelmére - indokolási kötelesség hiányában is (lásd próbaidő, vagy ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül) - megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

a) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozó, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából igénybe vett munkaidő-kedvezmény,

b) az apasági szabadság,

c) a szülői szabadság,

d) a 3 év alatti gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy

e) a munkavállaló Mt. 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti munkaszerződés módosításra vonatkozó kérelme miatt került sor.

A munkavállaló a fentiek szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

36. § Felmondás esetén a felmondási idő harminc nap. Munkáltatói felmondás esetén, a harmincnapos felmondási idő a munkaalkalmánál munkaviszonyba töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

c) nyolc év után húsz nappal,

d) tíz év után huszonöt nappal,

e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizennyolc év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

37. §. A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés időtartama a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérrel egyébként nem lenne jogosult.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

38. § Ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

39. § A munkáltató felmondás esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

40. § A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

41. § Fentiek alapján jelen szabályzat rögzíti, hogy megalapozhatja az azonnali hatályú felmondást, ha a munkavállaló a munkahelyén munkaidőben nem jelenik meg és távolmaradását nem menti ki, vagy nem a jelen szabályzat fenti 30§-ban foglaltak szerint menti ki, vagy engedély nélkül eltávozik. A munkavállalói azonnali felmondást megalapozhatja, ha a munkáltató a munkabér fizetési kötelezettségét nem teljesíti vagy a munkaeszközöket nem biztosítja. Ugyancsak azonnali hatályú felmondást vonhat maga után az a magatartás, a munkavállaló a Társaságra/munkáltatóra nyilvánosan súlyosan sértő kijelentést tesz, vagy más olyan etikai szabályszegést követ el, amely a munkáltató negatív megítélését vonhatja maga után.

42. § Az a munkavállaló, aki szándékos bűncselekmény elkövetése miatt előzetes letartóztatásba kerül, szándékosan idézi elő azt a helyzetet, amelynek következtében a munkaviszonyból folyó munkavégzési kötelezettségének nem tud eleget tenni, és ez a körülmény megalapozza az emiatt közölt rendkívüli felmondás jogszerűségét.

43. § Rendkívüli felmondással szüntethető meg annak a munkavállalónak a munkaviszonya, aki az abból származó kötelezettséget a - munkáltatója anyagi érdekeltségét lényegesen sértő - súlyos gondatlanságával megszegte.

44. § Rendkívüli felmondással szüntethető meg annak a munkavállalónak a munkaviszonya, aki a Társaságnál érvényben lévő Zaklatási Szabályzatban foglaltakat megszegi.

45. § A munkáltatónak a túlmunka elvégzéséhez fűződő bizonyított méltányolható érdeke - a túlmunkavégzés időtartamára tekintet nélkül is - megalapozhatja a rendkívüli felmondásra okot adó kötelezettségszegés (pl. túlmunka megtagadása) jelentős mértékét.

46. § A jelen szabályzat §-ban foglalt teljes alkoholtilalomra való tekintettel a munkáltató jogszerűen él a rendkívüli felmondás jogával az e tilalmat figyelmen kívül hagyó munkavállalóval szemben.

VI. MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

47. § A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Fentiekkel kapcsolatosan Munkavállaló tudomásul veszi, hogy színpadon – az ott tartózkodása egész időtartama alatt - saját felelősségre tartózkodhat. Ennek megfelelően Munkavállaló tudomásul veszi, hogy a színpadon ellátandó feladatok teljesítésével kapcsolatos instrukciók, illetve a Munkavállaló által ismert előírások be nem tartásával összefüggő bármely magatartás olyan, a Munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülménynek minősül, mely Munkáltató kártérítési felelősségét kizárja.

VII. EGYÉB RENDELKEZÉSEK

48. § Az előadáson közreműködő munkavállalók általánosságban az alábbiak szerint tartoznak megjelenni:

-első felvonásban valamennyi szereplő az előadás előtt fél órával,

-a további felvonás szereplői az első felvonás kezdetéig, illetőleg az általa az ügyelővel előzetesen egyeztetett időpontig,

-nehezen elkészíthető maszkok és öltözékek esetén a rendező korábbi időpontra is előírhatja a megjelenést,

-műszaki személyzet az illetékes tárvezető utasítása szerint,

A bemutatandó darab nehézségeitől és beállási idejétől függően a fenti szabályoktól a próbatábla rendelkezései szerint el lehet/kell térni.

Akinek szerepéhez kellékek használata szükséges, köteles meggyőződni arról, hogy azok kellő időben é rendben rendelkezésre állnak-e és az esetleges hiányosságokat köteles az ügyelőnek jelenteni.

Az előadásban résztvevők kötelesek az előadás alatt olyan helyen tartózkodni, ahol az ügyelő mindennemű jeladását meghallják.

49. § A Társaság előírja a munkavállaló által munkahelyre behozott tárgyainak öltözőben, lehetőség szerint zárható szekrényben való tárolását, nagyobb értékek bevitelének bejelentését. Az előírás megszegése esetén a Társaságot kártérítési felelősség nem terheli.

50. § A Társaság ügyvezető igazgatójának a színűvész munkakörben dolgozó munkavállalókra irányadó utasítása értelmében a színművész munkavállalók – az esetleges beugrások egyeztetése, vagy fellépésekkel kapcsolatosan kialakult váratlan helyzetek zökkenőmentes megoldása érdekében -

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

kötelesek minden esetben a Társaság művészeti titkára felé jelezni, ha egyéb elfoglaltságuk keretében vagy bármely más célból vidékre, külföldre utaznak.

51. § Jelen szabályzat rögzíti, hogy a munkavállalók adatainak kezelése a GDPR 6. cikk (1) bekezdés b), c) pontjai alapján történik.

52. § A Társaságnak joga van ellenőrizni a munkavállalót munkaidőben, munkaköri kötelességeinek ellátására vonatkozóan. Ennek megfelelően jogszerűen – az alábbi törvényi feltételek betartásával – alkalmazhat kamerás megfigyelőrendszert, illetve ezzel összefüggésben kezelhet személyes adatokat. Az ellenőrzés azonban nem járhat az emberi méltóság vagy a személyiségi jogok megsértésével (így nem lehet megfigyelni öltözőket, zuhanyozókat, illemhelyeket, pihenőhelyeket), és nem ellenőrizhető a munkavállaló magánélete sem. Továbbá nem lehet a megfigyelés célja a munkavállaló magatartásának, szokásainak megfigyelése; a munkavégzés és a munkaintenzitás ellenőrzése. További részletes szabályok a Társaság Adatkezelési Szabályzatában találhatóak.

53. § Mt. 53. § (1) bekezdésében található rendelkezés szerint a munkáltatónak joga van munkavállalóját átmenetileg a munkaszerződésben meghatározottól eltérő munkakörben, esetleg munkahelyen, illetve más a munkáltatónál foglalkoztatni. A kiküldetés ennek fényében a munkavállaló olyan munkahelyen történő időleges foglalkoztatását jelenti, mely a munkaszerződésben megjelölt állandó munkahelyétől eltér.

Ha a munkavégzés helye, ahol a munkavállaló ideiglenesen végez munkát, Magyarországon található, belföldi kiküldetésről, ha az ország határain kívül, külföldi kiküldetésről beszélhetünk.

A Társaság a munkavállalói számára jellemzően a közfeladata ellátása (vendégelőadások lebonyolítása) céljából rendel el kiküldetést, melynek ideje alatt is biztosítani kívánja a munkavégzéshez szükséges feltételek teljesülését. Tekintettel arra, hogy a Társaság munkavállalói a vendégelőadások során lakóhelyüktől távol végeznek munkát, ezért a konkrét körülményektől függően megfelelő szállásra, étkeztetésre lehet szükségük, ezek megszervezésére, költségeinek viselésére a felek közti megegyezés szerint a Társaság a felelős.

A fent megjelölt költségek viselésétől függetlenül a munkavállalót belföldi kiküldetésére tekintettel költségtérítés illeti meg, melynek részletes szabályait a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló költségtérítéséről szóló 437/2015. (XII. 28.) számú kormányrendelet (Rendelet) tartalmazza. Ennek 2. § (1) bekezdése szerint a munkavállalónak a kiküldetésben töltött napokra napidíj jár, mely a kiküldetéssel kapcsolatban felmerült többletköltségek fedezetét szolgálja.

Jelen Szabályzat rögzíti, hogy azon munkavállalók részére, akik munkaszerződésük szerint munkavégzési tevékenységüket a Munkáltató székhelyétől eltérő, a munkakörükbe tartozó feladatok ellátásához szükséges egyéb helyszíneken is elvégezni kötelesek (változó munkahely), Munkáltató a Társaság vezetésének döntése alapján a vidéki helyszínek előadásain való részt vétel esetén attól függetlenül is napidíjat fizet, hogy a munkavégzés nem minősül kiküldetésnek. Ez esetben a napidíj nem kiküldetés jogcímén, hanem „Vidéki előadások bérpótléka”, illetve külföldön történő munkavégzés esetén „Határtalan bérpótlék” megnevezéssel kerül kifizetésre. Az érintett munkavállalók esetében a Munkáltatói tájékoztatás a Munka Törvénykönyve 46. § (1) pontjában előírtak alapján c. dokumentum a munkabér elemei között tartalmazza a fenti juttatást.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

A Társaság vezetésének döntése alapján a napidíj összege

- belföldi kiküldetés, vagy a munkaszerződés szerinti változó munkahelyen történő belföldi, a Munkáltató székhelyétől eltérő munkavégzés esetén: **bruttó 10.000 Ft/nap**, „belföldi kiküldetés” vagy „Vidéki előadások bérpótléka” jogcímen;
- az Európai Unió tagállamaiba történő külföldi kiküldetés, vagy a munkaszerződés szerinti változó munkahelyen történő külföldi munkavégzés esetén: **bruttó 15.000 Ft/nap**, „Határtalan bérpótlék” vagy „külföldi kiküldetés” jogcímen;
- az Európai Unión kívüli országba történő külföldi kiküldetés, vagy a munkaszerződés szerinti változó munkahelyen történő külföldi munkavégzés esetén: **bruttó 17.500 Ft/nap**, „Határtalan bérpótlék” vagy „külföldi kiküldetés” jogcímen.

Elszámolás és kifizetés módja:

- a napidíjak elszámolása utólag, a tárgyhónapot követő hónap bérkifizetésével, a művészeti titkár által leigazolt munkaidőnyilvántartás, illetve a gazdasági igazgató által leigazolt nyilvántartólap alapján, átutalással történik.

54. § A Munka Törvénykönyve előírásai alapján a Társaság vállalja, hogy megtéríti a munkavállaló azon költségeit, amelyek a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban szükségesen és indokoltan merülnek fel.

A munkavállalónak a munkavégzési kötelezettség teljesítéséhez rendszeresen el kell jutnia a lakóhelyéről munkahelyére. Az utazással kapcsolatos költségtérítés részletszabályait a 39/2010. (III.26.) Kormányrendelet rögzíti, az adózási vonzatról pedig az SZJA törvény rendelkezik, a Társaság ezen jogszabályi rendelkezésekben foglaltak alapján biztosítja a munkába járással kapcsolatos költségek megtérítését a munkavállaló általi igénybejelentés alapján.

A rendelet alkalmazásában munkába járásnak minősül a közigazgatási határon kívülről történő napi munkába járás, illetve a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer a lakóhelyre történő oda- és visszautazás. A közigazgatási határon belülről történő utazásokat is munkába járásnak minősíti a kormányrendelet, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét – annak földrajzi elhelyezkedése miatt – sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni, vagy olyan helyi közösségi közlekedési eszközzel tudja elérni, amelynek közlekedési útvonalát kifejezetten a település külterületén lévő munkáltató elérhetőségének biztosítása miatt létesítették, vagy módosították.

Napi munkába járás címén jár a költségtérítés a munkavállalónak a lakó-, vagy tartózkodási helye és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazására.

A kormányrendelet előírja, hogy a munkavállalónak az utazási költségtérítés igénybevételéhez, azzal egyidejűleg nyilatkoznia kell a lakó- és tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e. A nyilatkozatot nem szükséges minden egyes elszámoláskor kitöltenie a munkavállalónak, viszont amennyiben a nyilatkozatában közölt adataiban változás áll be, akkor viszont köteles új nyilatkozatot tenni.

Munkába járás tömegközlekedési eszköz igénybevételével

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

Az igénybe vehető tömegközlekedési eszközök:

- belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztálya
- menetrend szerinti országos, regionális és elővárosi autóbuszjárat
- elővárosi vasút (HÉV)
- menetrend szerint közlekedő hajó, komp, rév, légi közlekedési jármű

A Társaság megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes áru, valamint utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett bérlet vagy menetjegy árának legalább 86%-át bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében.

A munkáltató a munkavállalóval való megállapodás szerint nem téríti meg a fenti meghatározott költségeket, ha a munkavállalóinak lakóhelyük (tartózkodási helyük) és a munkahelyük között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján oldja meg.

A költségtérítés adómentességének feltétele a munkáltató nevére szóló számla, vagy az utazási bérlet/jegy leadása.

Hazautazás

A munkavállalók egy része nem azon a településen él életvitelszerűen, ahonnan a napi munkába járást teljesíti.

Hazautazáson a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer – az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztás esetén legfeljebb havonta négyszer – a lakóhelyre történő oda- és visszautazást kell érteni.

A kormányrendelet szerint a lakóhely annak a lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló él, illetve amelyben életvitelszerűen lakik.

Tartózkodási hely annak a lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló – lakóhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül – munkavégzési célból ideiglenes tartózkodik.

Tömegközlekedési eszközzel történő hazautazáskor a térítési kötelezettség a menetjeggyel való elszámolás ellenében az utazási költség legalább 86%-a, azzal, hogy a hazautazással kapcsolatos költségtérítés tárgyévii felső korlátja az előző évben irányadott összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege, melyet a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Hivatalos Értesítőben tesz közzé.

Az utazási költségtérítések elszámolásának módja:

Az elszámolás és a költségtérítés kifizetése a munkáltató nevére szóló számla, vagy az utazási bérlet leadását követően, átutalással történik. Ha a munkába járáshoz a bérletet vagy menetjegyet elektronikus úton és papírra ki nem nyomtatható módon váltották meg, az elszámolás a bérlet vagy menetjegy vásárlásáról kiállított elektronikus számla és a szolgáltatató által ahhoz kiadott igazolás alapján történik.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

A dolgozók munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés elszámolása

(autóbusszal és vonattal járó munkavállalók esetén)

20..... év hó

Igénylő neve	Adóazonosító	Állandó bejelentett lakóhely vagy tartózkodási hely címe	Havi bérlet, menetjegyek ára	Kifizethető költségtérítés (100%)

Beküldési határidő: tárgyhót követő hó-ig.

Budapest, 20..... év.....hó.....nap

.....
munkavállaló aláírása

.....
teljesítést igazoló aláírása

A kifizetést engedélyezem:

gazdasági igazgató

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

A Társaság azon munkavállalói, akik munkába járáshoz utazási költségtérítést kívánnak igénybe venni, kötelesek az alábbi nyilatkozat kitöltésével nyilatkozni a lakó/tartózkodási helyükről.

NYILATKOZAT / KÉRELEM

A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés jogcím igénybevételéhez

Alulírott, nyilatkozom, hogy
lakóhelyem:.....
.....(a törvény alapján annak a lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló életvitelszerűen lakik,
amelyet a munkavállaló a lakcímkártyájával tud igazolni.)

Tartózkodási helyem:

..... (annak
a lakásnak a címe, ahol – lakóhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül - a munkavállaló három
hónapnál hosszabb ideig tartózkodik)

A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítést lakóhelyemről / tartózkodási helyemről
(megfelelő rész aláhúzendő) és a munkahelyem közötti viszonylatban veszem igénybe.

Büntetőjogi felelősségen tudatában kijelentem, hogy a nyilatkozatban szereplő adatok valóságok.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben fenti adataimban változás következik be, úgy Munkáltatóm felé
bejelentési kötelezettségem áll fenn.

....., 20..

.....

Munkavállaló aláírása

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

Munkába járás saját gépjárművel:

A munkavállaló részére a 39/2010. (III.26.) Kormányrendeletben rögzített, jelen Szabályzatban fent részletezett térítés helyett a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Sza tv.) 25. § (2) bekezdésében munkába járás költségtérítése címén meghatározott összeg (30 Ft/km összeg) 60 százaléka (azaz 18 Ft/km) akkor jár, ha

a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;

b) a munkavállaló munkarendje miatt nem, vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;

c) ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja;

d) a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy tíz év alatti köznevelési intézményben tanuló gyermeke van.

Ha a munkavállaló naponta, vagy időszakosan más-más helyen végzi munkáját, minden esetben rögzíteni kell, hogy az adott napon pontosan hol van a munkavégzés helye, mert a fentiek szerint igénybe vehető költségtérítés mindig a lakóhelytől az éppen aktuális munkavégzési helyig illeti meg a munkavállalót.

A Társaság fentiekől eltérően a vonatkozó jogszabályok figyelembe vételével - mérlegelési jogkörében eljárva - a saját gépjárművel történő munkába járás költségét maximum 30 Ft/km összegben is megtérítheti.

A gépjármű költségtérítés nem jár azonban abban az esetben, amikor a munkáltató a Déryné központjából saját társulati busszal biztosítja munkavállaló részére a munkavégzési helyre való eljutást. Ebben az esetben a munkáltató által biztosított társulati busz helyett saját gépjárművel utazni kívánó munkavállaló csak abban az esetben jogosult a gépjárművel történő utazási költségtérítés elszámolására, amennyiben ehhez Munkavállaló előzetesen írásban hozzájárulását adta.

Elszámolás és a kifizetés módja:

Az alábbi nyomtatvány hiánytalan kitöltését és a teljesítés igazolását követően utólag, átutalással:

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

A dolgozók munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés

elszámolása

(gépjárművel utazó munkavállaló esetén)

A dolgozó neve: Adóazonosító:

Munkakör:

Lakóhely vagy tartózkodási hely címe:

Munkahelye: Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. *(mindig az aktuális helysín)*

	munkában töltött napok száma	Útvonal honnan-hová	Összes megtett km	Kifizethető költségtérítés (km x 30,-Ft)
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Munkaügyi szabályzat

Összesen:			
-----------	--	--	--

.....

Munkavállaló aláírása

A teljesítést igazolom, a kifizetést engedélyezem:

.....

munkahelyi vezető

.....

gazdasági igazgató

Budapest, év hó nap

55. § Jelen szabályzat rögzíti, hogy A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény alapján munkabalesetnek minősül: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül. Fentiekre tekintettel jelen szabályzatban külön rögzítésre kerül, hogy nem minősül munkabalesetnek a munkaidőn kívül használt edzőterem igénybevétele során bekövetkezett bármely baleset, tekintet nélkül arra, hogy az edzőterem a munkahely területén található. Az edzőteremet minden munkavállaló munkaidőn kívül és a saját felelősségére használhatja.

56. § Jelen szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.