



fizethet.

38.16. A rendes felmondás esetén - a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentést kivéve - a Munkáltató a tanulmányi szerződés alapján követelést nem támaszthat a munkavállalóval szemben.

38.17. A konkrét támogatást a Munkáltató a tanulmányi szerződésben állapítja meg. A megállapításkor figyelembe kell venni a másik fél valamennyi, a munkavégzéshez és a családi, szociális helyzetéhez kapcsolódó körülményt.

VII. Fejezet

A munkaidő és a pihenőidő

39. A munkaidő, a munkaidő beosztása

39.1. A munkaidő belföldön heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken 8.00-14.00 óráig tart. Külföldön a munkaidő heti 40 óra, amelynek meghatározása a helyi szokások figyelembevételével történik. A munkaidő ennél kevesebb is lehet, ebben az esetben a munkabért arányosan csökkenteni kell.

A munkaidő heti időtartamának minden esetben meg kell egyeznie a Munkáltatónál közszolgálati jogviszonyban állók heti munkaidejének időtartamával.

39.2. A munkaidőt a munkáltatói jogkör gyakorlója legfeljebb hat havi, illetve huszonhat heti keretben is meghatározhatja.

39.3. A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

Munkaidőkeret megállapítása esetén ezt azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

39.4. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Ebben az esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása - részmunkaidő esetén - a napi munkaidő hosszát rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

39.5. A nőt terhessége megállapításától gyermekének egyéves koráig, továbbá a gyermekét egyedül nevelő férfit a gyermeke egyéves koráig éjszakai munkára igénybe venni nem lehet.

39.6. Éjszakai munkának minősül a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített legalább két óra időtartamú munkavégzés.

40. A pihenőidő

40.1. Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkavállaló részére a munkaidőn belül legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet minden egybefüggő három túlóra után is megilleti a munkavállalót.

40.2. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

40.3. Az esetleges készenlétet követően a munkavállalót pihenőidő nem illeti meg, ha a készenlétet nem a Munkáltató telephelyén töltötte el.

40.4. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg. Ezen pihenőnapok helyett a munkaidő-beosztás alapján a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, ebbe egy teljes naptári napnak bele kell esnie.

41. A rendkívüli munkavégzés

41.1. A Munkáltató belföldön rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el.

41.2. Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés.

41.3. A rendkívüli munkavégzést előzetesen, írásban kell elrendelni. Ha erre bármely oknál fogva előzetesen nincs mód, az írásbeli elrendelést az akadály elhárulásától haladéktalanul, pótlólag kell megtenni.

41.4. Nem túlmunka, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a Munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

41.5. A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.



41.6. A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

41.7. Rendkívüli munkára nem vehető igénybe: a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, továbbá a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint ha a munkavállaló foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor. Ezen rendelkezéstől eltérni nem lehet.

41.8. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

41.9. Különösen indokolt esetben a Munkáltató a munkavállalót meghatározott helyen és ideig történő készenlétre kötelezheti. A készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről.

41.10. A vidékről bejáró munkavállaló, amennyiben köztudomásúan rajta kívülálló, elháríthatatlan okból (pl. időjárás, sztrájk, stb.) nem tud a munkahelyén megjelenni, a távolléte igazolt távollétnek minősül. Ha ebben az esetben vonat helyett más tömegközlekedési eszközt vesz igénybe, részére a többletköltséget - a jegy ellenében - a Munkáltató megtéríti.

41.11. A rendkívüli munkavégzés külszolgálatra vonatkozó szabályait a külképviseleti munkarendről, a rendkívüli munkavégzés elrendeléséről, elszámolásáról és nyilvántartásának szabályairól szóló 14/2004. KÜM utasítás tartalmazza.

42. A rendes szabadság

42.1. A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll, belföldön az Mt. szabályai szerint, külszolgálat ideje alatt az Mt. és a tartós külszolgálatosokra vonatkozó szabályok figyelembevételével.

42.2. A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

- a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;
- b) a szülési szabadság tartamára;



- c) a 14 éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére;
- d) a 30 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-fizetésben részesül.

42.3. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap.

42.4. A 43.3. pontban meghatározott szabadság a munkavállaló

- a) huszonötödik életévétől 21;
- b) huszonnyolcadik életévétől 22;
- c) harmincegyedik életévétől 23;
- d) harmincharmadik életévétől 24;
- e) harmincötödik életévétől 25;
- f) harminchetedik életévétől 26;
- g) harminckilencedik életévétől 27;
- h) negyvenegyedik életévétől 28;
- i) negyvenharmadik életévétől 29;
- j) negyvenötödik életévétől 30

munkanapra emelkedik.

42.5. A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a 43.4. pontban meghatározott életkort betölti.



42.6. A szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évesnél fiatalabb

- | | |
|---|----|
| a) egy gyermeke után | 2, |
| b) két gyermeke után | 4, |
| c) kettőnél több gyermeke után összesen | 7 |

munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévét betölti.

42.7. A pótszabadság a munkavállalót a 43.3. és a 43.4. pontban meghatározott szabadságon felül, és a többféle címen járó pótszabadság egymás mellett is megilleti.

42.8. Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

42.9 Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

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

43. A szabadság kiadása

43.1. A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a Munkáltató határozza meg.

43.2. Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első 3 hónapját kivéve - a Munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie.

43.3. 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 30 napon belül

adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

43.4. A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 1 hónappal közölni kell. Az időpontot a Munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

43.5. A Munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a Munkáltató köteles megtéríteni.

43.6. A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

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.

43.7. 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.

43.8. A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, ha a Munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet.

43.9. 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.



44. Betegszabadság

44.1. A munkavállalót a betegsége miatti keresőképzetlenség idejére - ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképzetlenséget - naptári évenként 15 munkanap betegszabadság illeti meg.

44.2. A munkavállaló keresőképzetlenségét - a keresőképesség orvosi elbírálásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően - a kezelőorvos igazolja.

44.3. 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.

44.4. A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető.

A betegszabadság tekintetében az Mt. 130. § (2) bekezdését, 133. § (2) bekezdését és a 135. § (1)-(2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

45. 45.1. A terhes, illetőleg a szülő nőt 24 hét szülesi szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy 4 hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

Egyéb munkaidő-kedvezmények

A szülesi szabadság megszűnik:

- a) a gyermek halva születése esetén az ettől számított 6 hét elteltével;
- b) ha a gyermek meghal, a halált követő 15. napon;
- c) ha a gyermeket - a külön jogszabályban foglaltak szerint - ideiglenes

hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

45.2. A 48.1. pont b)-c) pontjában megjelölt esetben a szülesi szabadság időtartama - a szülest követően - 6 hétnél rövidebb nem lehet.

45.3. Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülesi szabadság igénybe nem vett részét - a szülest követő 1 év elteltéig - a gyermeknek az intézetből igénybe lehet venni.



illeti

a) a szülési szabadság letelte után a gyermek 3. életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából;

meg

b) a gyermek 14. életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából gyermekgondozási segélyben részesül;

c) a gyermek 12. életéve betöltéséig a gyermek

45.4. A munkavállalót fizetés nélküli szabadság betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

45.5. A nőnek a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer 1 óra ezt követően a 9. hónap végéig 1 óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrék esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

45.6. A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag 30 napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb 2 évre a Munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

Az Mt. 139. § (2) bekezdése alapján közeli hozzátartozó a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.

45.7. A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánerőből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együtt élő házastárs (élettárs) igényelheti.

45.8. A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt - legalább 1 hónappal előzetesen közölt - időpontban kell kiadni. kHa a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a Munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.



VIII. Fejezet

A munka díjazása

46. A munkabér

46.1. A munkavállalónak a munkaviszonya alapján a Munkáltatótól munkabér jár. A munkavállalót - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek megfelelő munkabér illeti történt elbocsátása után is meg.

46.2. A A Munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók személyi alapbére százalékos emelkedése az OET ajánlás figyelembevételével kerül megállapításra.

47. A rendkívüli munkavégzés díjazása

47.1. Rendkívüli munkavégzés esetén belföldön a munkavállalót rendes munkabéréen felül ellenérték illeti meg.

A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása előírhatja, ha ellenértékként - pótlék helyett - szabadidő jár, az nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

47.2. A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék, azonban a pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló a pihenőnapon végzett munka után másik pihenőnapot (pihenőidőt) is kap.

47.3. A 48.1. pont szerinti szabadidőt, illetve a 48.2. pont szerinti pihenőnapot legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

47.4. A fenti rendelkezésektől eltérően a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként - a rendes munkabéren felül - átalány is megállapítható.

47.5. Készenlét esetén a személyi alapbér húsz százalékának, ügyelet esetén a személyi alapbér negyven százalékának megfelelő munkabér jár.

47.6. Ha az ügyeletet, illetve készenlétet teljesítő munkavállalót munkára igénybe veszik, erre az időre a 48.1., 48.2. és a 48.4. pont szerint jogosult

ellenértékre. A Munkáltató jogosult a készenléti díjat és a 48.1., valamint a 47.2. pont szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló átalánydíjazást is megállapítani.

47.7. A munkaszüneti napon a munkaidő-beosztása alapján munkát végző havidíjas munkavállalót - a havi munkabéren felül - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére illeti meg.

47.8. A munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót a 48.7. pont alapján járó munkabéren felül, a 48.2. pontban vagy a 48.4. pontban meghatározott ellenérték is megilleti.

47.9. Ha a Munkáltató működési körében felmerült okból a munkavállaló nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.

47.10. Ha a Munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre - a felek eltérő megállapodása hiányában - személyi alapbére illeti meg.

47.11. A külszolgálaton lévőkre vonatkozó szabályokat a Közszolgálati Szabályzattal egyezően állapítják meg.

48. A távolléti díj

48.1. Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha a KSZ munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.

48.2. Ha a munkavállaló a Munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól [Mt. 107.§ h) pontja], az emiatt kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint jár a díjazás.

48.3. Ha a munkavállalónak távolléti díjat kell fizetni, részére a távollét idején (időszakában) érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint az 48.5. pont szerinti - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.

48.4. A távolléti díj számításánál rendszeres bérpótlék alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban, illetőleg a munkaszerződésben rögzített azon bérpótlékok értendők, amelyek a munkavállalót munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.

48.5. Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzést teljesített, távolléti díja megállapításánál rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzés száz óránál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka, ha pedig száz óra vagy ennél több volt, a személyi alapbér öt százaléka. A rendkívüli munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha a munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni.

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

48.7. A 49.6. pont szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

49. A költségek megtérítése

49.1. A Munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükséges és indokoltan merült fel, továbbá a Munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a Munkáltató előzetesen hozzájárult.

50. A munkabér védelme

50.1. A munkabért - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a magyar törvényes pénznemben, száz forintra kerekítve kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. A munkáltató a munkavállaló munkabérét lakossági folyószámlára utalja át.

50.2. A munkavállaló részére járó munkabért, ha a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a

munkaviszony 1 hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

50.3. A munkabért a tárgyhónapot követő hónap 5. napjáig kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

50.4. A munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza. Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

50.5. A munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye.

50.6. A Munkáltató a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését a munkabérből levonhatja.

A Munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

50.7. A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól 60 napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

A jogalap nélkül kifizetett munkabért az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

50.8. A Munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

IX. Fejezet

Juttatások, egyéb jogosultságok

51. Juttatások, egyéb jogosultságok

51.1. A Munkáltató támogatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeinek javítását.

51.2. A munkavállaló minden naptári évben - külön juttatásként - egyhavi személyi alapbérének megfelelő díjazásra jogosult, amelynek megállapítása, valamint kifizetése a mindenkor hatályos Munka Törvénykönyve, és a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény szerint történik.

51.3. A közszolgálati jogviszonyból átalakult munkaviszony esetében a jubileumi jutalom mértékének megállapításánál a közszolgálati jogviszonyban eltöltött időtartamot is figyelembe kell venni. A jubileumi jutalom 25 évi munkaviszony esetén kéthavi, 30 évi munkaviszony esetén háromhavi, 35 évi munkaviszony esetén négyhavi, 40 évi munkaviszony esetén öt havi illetménynek megfelelő összeg.

51.4. A munkavállaló kiemelkedő teljesítménye, illetve tartósan jó munkavégzése alapján eredményarányos jutalomban részesíthető, a hatályos külügyminiszteri utasítás szerint.

51.5. A Munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalót megilleti a köztisztviselőkkel azonos feltételek szerinti és mértékű bér-megtakarítási vagy céljutalom.

51.6. A jutalom pénzügyi fedezetét a tárgyévre hatályos költségvetési törvényben a Külügyminisztériumnak biztosított személyi juttatások képezik.

51.7. Naptári évenként a belföldön munkát végző, valamint a kihelyezett munkavállalónak a tárgyévben a köztisztviselőket megillető mértékű ruházati költségtérítés jár.

Ha a munka a ruházat nagy mértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a Munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.

A munkaruha kihordási ideje 2 év. A kihordási idő lejártával a munkaruha a munkavállaló tulajdonába megy át. Ha a munkaviszony a kihordási időn belül

nem a munkavállalónak felróható okból szűnik meg, a munkaruhát nem kell visszaszolgáltatnia.

51.8. A munkavállalónak belföldön havonta étkezési hozzájárulás jár, a Külügyminisztériumban megállapított egységes szabályoknak megfelelő összegben és feltételekkel..

51.9. A munkavállalót megilleti a Külügyminisztériumban megállapított önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás.

A munkavállalót megilleti a Munkáltatónál foglalkoztatott köztisztviselők számára adott munkáltatói hozzájárulás emelése.

51.10. Lakásépítési, - vásárlási támogatás, szociális támogatás, albérleti hozzájárulás, munkabérelőleg, utazási költségtérítés, tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás adható a munkavállalónak a Munkáltatónál ezen a jogcímen biztosított mértékek figyelembevételével. Továbbá az Munkáltató üdültetési lehetőséget, üdülési hozzájárulást biztosít a munkavállalónak azonos feltételekkel, mint amely feltételek a közszolgálati jogviszonyban állókra vonatkoznak.

51.11. A munkavállaló akkor is jogosult az 50%-os mérséklésű menetjegy váltására jogosító arcképes igazolványra, ha munkaviszonya közszolgálati jogviszonyból alakult át.

51.12. A Munkáltató vállalja, hogy a már megkötött tanulmányi szerződéseket, illetve a munkavállaló részére már folyósított munkáltatói lakáskölcsönöket, támogatásokat a munkaviszony fennállása alatt nem mondja fel, visszafizetésük futamidejét, összegét nem változtatja meg.

51.13. Külszolgálatra történő kirendelés időtartama alatt a külszolgálattal összefüggő egyéb juttatások a munkavállalót a Külügyminisztérium munkavállalói tartós külszolgálatáról szóló 23/2002. Küm utasítással módosított 18/2002. Küm utasítás szerint illetik meg.



51.14. Részmunkaidőben foglalkoztatottakat a juttatások teljes körűen, de a foglalkoztatás idő arányában illetik meg.

51.15. A komplex külügyi humánbiztosítási szerződést az egészség-, élet-, és baleset-, utas-, valamint munkaadói felelősségbiztosítási szolgáltatásokra a KSZ hatálya alá tartozó munkavállalókra is megköti a Külügyminisztérium.

V. RÉSZ

A kártérítés és a leltárfelelősség szabályai

I. Fejezet

Általános szabályok

52 . Általános szabályok

52.1. Az Mt. 166.§ (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

52.2. Az Mt. 174.§ (1) bekezdése alapján a Munkáltató a munkavállalójának a munkaviszonyával összefüggésben okozott károkért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felelősséggel tartozik.

52.3. A Munkáltató vagyonának megőrzése és hasznosítása érdekében a KÜM, mint Munkáltató által a munkavállalóinak, továbbá a munkavállalóknak a KÜM, mint Munkáltató vagyonában okozott károk, valamint leltárhiányok miatt keletkezett károk megtérítése érdekében az alábbi szabályokat kell alkalmazni.

II. Fejezet

53. A Munkáltató kártérítési felelőssége

53.1. A Munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.