

T Á J É K O Z T A T Á S

a 2012. évi I. törvény alapján kötött munkaszerződéshez

.....
munkáltató (Mt. 33.§)

.....
munkavállaló (Mt. 34.§)

Munkáltató, a Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény, röviden: Mt.) 46.§ (1) rendelkezésének megfelelően tájékoztatja munkavállalót a munkaviszonnyal kapcsolatos alábbi körülményekről.

a.) napi munkaidő (Mt. 92.§ (1)-(2) és (4)-(5) bek.)

..... óra - teljes napi munkaidő
..... óra - részmunkaidő

b.) alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások (Mt. 139.-147.§-ai szerint - az alapbér alapulvételével)

vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a több műszakos tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakörben, valamint a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalót **50 %** mértékű bérpótlék;

munkaszüneti napon rendes munkaidőben (ide tartozik a húsvét- és pünkösdvasárnap, valamint a vasárnapra eső munkaszüneti napok is) történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót **100 %** mértékű bérpótlék;

munkaidő kezdő időpontjának rendszeres változása mellett (a beosztás szerinti havi munkanapok legalább 1/3-ában és legalább 4 órával eltérő kezdéssel, 18.00 és 06.00 órák között) foglalkoztatott munkavállalót **30 %** mértékű bérpótlék (műszakpótlék);

éjszakai munkavégzés esetén (a műszakpótlékra jogosult munkavállaló kivételével, 22.00 és 06.00 óra között egy órát meghaladó időtartamú munkavégzés) a munkavállalót **15 %** mértékű bérpótlék;

rendkívüli és túlmunka végzés esetén

a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli, valamint a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén a munkavállalót **50 %** mértékű bérpótlék vagy a végzett rendkívüli munka időtartamát legalább elérő tartamú és az alapbér arányos részével díjazott **szabadidő**;

munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót **100 %**, másik heti pihenőnap (heti pihenőidő) biztosítása esetén **50 %** mértékű bérpótlék;

munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót **100 %**, másik heti pihenőnap biztosítása esetén **50%** mértékű bérpótlék;

készenlét esetén a munkavállalót **20 %**, ügyelet esetén **40 %** mértékű bérpótlék, munkavégzés esetén a fentiek szerinti bérpótlék, ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, **50 %** mértékű bérpótlék illeti meg.

Felek a munkaszerződésben valamennyi bérpótléket magában foglaló alapbért, bérpótlék helyett, illetőleg készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló átalányt állapíthatnak meg.

A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása következtében elmaradó munkavégzés, valamint a munkáltató hozzájárulása alapján a munkavégzés alóli mentesülés idejére járó díjazásról, távolléti díj fizetésének eseteiről és mértékéről, a munkavállaló munkavégzésével, munkaköri alkalmassági vizsgálatával, kiküldetésével, munkába járásával kapcsolatos költségeinek megtérítéséről, valamint a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elsimert költségekről a Mt. 146.§ (1)-(3) bek., 51.§ (2) és (4) bek., a 278/2005. (XII.20.), a 39/2010. (II.26.) és a 168/1995. (XII:27.) Korm. rendeletek tartalmazznak részletes szabályokat.

c.) a munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja (Mt. 155.-159.§)

.....

.....

d.) a munkakörbe tartozó feladatok (Mt. 45.§ (1) bek.)

.....

.....

e.) a szabadság mértéke, számítási módja és kiadásának szabályai (Mt. 115.-133.§)

Alapszabadság: 20 munkanap évente.

Pótszabadságok életkor alapján

huszötödik életévtől huszonegy,

huszonnyolcadik életévtől huszonkettő,

harmincegyedik életévtől huszonhárom,

harmincharmadik életévtől huszonnégy,

harmincötödik életévtől huszonöt,

harminchetedik életévtől huszonhat,

harminckilencedik életévtől huszonhét,

negyvenegyedik életévtől huszonnyolc,

negyvenharmadik életévtől huszonkilenc,

negyvenötödik életévtől harminc munkanap.

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

egyéb jogcímenek:

16 évesnél fiatalabb gyermeket saját háztartásban nevelő vagy gondozó szülő részére egy gyermek után: 2 munkanap, a gyermek fogyatékosága esetén plusz 2 munkanap,

két gyermek után: 4 munkanap, fogyatékos gyermekenként plusz 2 munkanap,

kettőnél több gyermek után: 7 munkanap, fogyatékos gyermekenként plusz 2 munkanap,

az apa részére gyermeke születése esetén 5, ikergyermek esetén 7 munkanap,

fiatal (18. életévét be nem töltött) munkavállalónak: 5 munkanap,

föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak: 5 munkanap,

legalább 50 %-os mértékű egészségkárosodott munkavállalónak: 5 munkanap,

munkaszerződésben, kollektív szerződésben, tanulmányi szerződésben történő megállapodás alapján az azokban meghatározott mértékű egyéb pót- és / vagy tanulmányi szabadság illetik meg a munkavállalót.

Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, részére a szabadság arányos része jár. A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

A szabadságot a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki. Hét munkanap szabadságot a munkaviszony első három hónapjának eltelte után legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kötelező kiadni. Tizennégy munkanap szabadság egybefüggő kiadása eltérő megállapodás hiányában kötelező. A szabadság igénylését, illetve kiadását a felek a szabadság kezdete előtt 15 nappal egymással közölni kötelesek. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A munkáltató kivételes esetekben a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a már megkezdett szabadságot megszakíthatja.

Szabadságot a tárgyévet követő évre átvinni csak október elseje vagy az követően kezdődött munkaviszony esetén (március 31.-ig), a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt (az akadályoztatás megszűnésétől számított 60. napig), a tárgyévben megkezdett szabadság-kiadás egybefüggő folytatásaként (az 5. munkanapig), kollektív szerződés rendelkezése esetén legfeljebb egynegyedét (március 31.-ig), a felek megállapodása alapján az alap- és az életkor szerint járó szabadság legfeljebb egyharmadát (az esedékesség évét követő év végéig) lehet.

A szabadságot a munkaidő beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. A munkaviszony megszűnésekor a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadság kiadásra nem került részét pénzben kell megváltatni.

f.) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő szabályai (Mt. 68-69.§)

A felmondási idő legalább harminc nap, a hat hónapot azonban nem halaladhatja meg.

A harminc napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

A munkáltató, rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól a felmondási idő felére, kívánságának megfelelő időben és részletekben felmenteni.

g.) a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e? (Mt. 279.§)

- 1. igen
- 2. nem

h.) a munkáltatói jogkör gyakorlója

neve: beosztása:

A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb, nem kötelező jellegű tájékoztatás

A munkavállaló foglalkoztatására

1. határozatlan időtartamra (Mt. 45.§ (2) bek.)

2. határozott időtartamra (Mt. 45.§ (2) bek.)

a)-ig

b)

kötött munkaszerződéssel, nap próbaidő kikötésével, napi órában,

a) teljes munkaidős (Mt. 92.§ (1)-(2) és (4) bek.)

b) részmunkaidős (Mt. 92.§ (5) bek.)

munkaviszony keretében kerül sor.

A munkáltató tevékenysége (Mt. 90.§ a-c pont)

1. megszakítás nélküli
2. nem megszakítás nélküli

1. több műszakos
2. egy műszakos

1. idényjellegű
2. nem idényjellegű

A munkakör (Mt. 91.§)

1. készenléti jellegű
2. nem készenléti jellegű

A munkarend (Mt. 96.§)

1. kötetlen
2. kötött

Munkaidő beosztás

1.
.....
.....

A munkáltató munkaidőkeret

1. nem alkalmaz
2. alkalmaz (Mt. 93.-94.§)
munkaidőkeret időtartama:
munkaidőkeret kezdő időpontja:
munkaidőkeret befejező időpontja:

A munka díjazása (Mt. 136-138.§)

1. időbérben
2. teljesítménybérben
3. idő- és teljesítménybér összekapcsolásával történik.

Kelt:

A fenti tájékoztatást átvettem, az abban foglaltakat megismertem és tudomásul vettem.

.....
munkavállaló