

Bérenkívüli juttatások szabályzata, azaz Cafeteria

I.rész

1. Cafeteria rendszer meghatározása

A cafeteria egy olyan képzeletbeli önkiszolgáló étterem, ahol a dolgozók az árak ismeretében szabadon választhatnak az étlapon szereplő juttatások közül a munkáltató által biztosított egyéni költségkeret terhére.

Célja egyéni választási lehetőség biztosítása a munkavállalók meghatározott csoportjai számára a béren kívüli juttatások terén, amelyek rugalmasan igazodnak a dolgozók személyes igényeihez.

4 legfontosabb alappillére:

1. Döntési szabadság
2. Rugalmasság
3. Tudatosság
4. Költséghatékonyság

A Baranya-Víz Zrt., 2015. január 01-től munkavállalói számára választható béren kívüli juttatást, azaz cafeteria-t nyújt 2017. december 31. napjáig üzemigazgatóságunként eltérő összegben. A Munkáltató a cafeteria-évet a naptári évvel azonos adóév alapján határozza meg, a cafeteria-év tárgyév január 1-jén kezdődik és tárgyév december 31-ig tart.

A Baranya-Víz Zrt. vezetése minden év januárjában dönt az évi cafeteria-keret összegéről. A munkáltató – az adott évi gazdálkodás eredményének függvényében – fenntartja az éves keretösszeg évközi változtatásának jogát.

Alapelvek

1. **Egyenlő elbánás elve:** Minden munkavállaló azonos feltételek mellett választhat a rendszerbe bevont juttatások közül.
2. **Költséghatékonyság elve:** A cafeteria rendszer elsősorban olyan juttatási elemeket tartalmaz, amelyek mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára adó- és járulékmentesek, vagy adó- és járulékkötelesek ugyan, ám a készpénz-juttatásnál (bérnél) kedvezőbb feltételekkel adóznak az adott évre vonatkozó törvényi szabályozás szerint.
3. **Rugalmasság elve:** A munkavállaló - saját élethelyzetének, életkörülményeinek és szükségleteinek megfelelően - szabadon választhat a felkínált lehetőségek közül a megadott keretek között.
4. **Tudatos választás elve:** A munkavállaló a költségvonzatok ismeretében választ a felkínált juttatások közül.
5. **Kerettúllépés elve:** A munkavállaló számára megengedett, hogy a rendelkezésére álló időszaki cafeteria keretből az időarányos résznél akár többet is felhasználjon.
Ennek feltétele azonban, hogy munkavállaló a Cafeteria nyilatkozat aláírásával vállalja, hogy amennyiben a juttatásokra való jogosultsága időközben megváltozik (pl. kilépés,

- stb.), úgy az időarányosan járó keret túllépése miatti többletfelhasználást a jogalap nélkül felvett munkabér visszafizetésére vonatkozó szabályok szerint a Munkáltatónak megtéríti.
6. **Arányosítás elve:** A munkavállalókat minden esetben időarányosan illeti meg a cafeteria keret ha statisztikai állományi létszámba tartozásuk év közben módosul (pl. belépés, kilépés, keresőállomány-változás stb.).
 7. **Periodicitás elve:** A választásra jogosult munkavállalók minden évben meghatározott időközönként választhatnak.
 8. **Aktuális költségvetés elve:** A cafeteria rendszerben felosztható vállalati szintű keretösszeg és a hozzájutási feltételek minden évben a bértárgyalás keretében, illetve a cég mindenkori költségvetési helyzetének függvényében kerülnek meghatározásra.

2. Jogosultsági feltételek

1. A cafeteria rendszer hatálya a Baranya-Víz Zrt.-vel munkaviszonyban álló azon munkavállalókra terjed ki, akik munkaviszonya a Zrt.-vel, vagy jogelődjeivel 6 teljes naptári hónapja folyamatosan fennáll. A cafeteria keretre jogosultság a 6. teljes naptári hónapot követő naptári hónaptól kezdődően a választási periódusból még hátralévő időszakra illeti meg a munkavállalót, egész hónapokra számítva. Nem illeti meg cafeteria juttatás azt a munkavállalót, akinek az átlagos napi munkaideje nem éri el a 3 órát.
2. Az a munkatárs, aki nem tartozik a Zrt. statisztikai állományi létszámába az állományból kikerülés hónapjának 1. napjától a visszakkerülés hónapjának utolsó napjáig terjedő időszakra kiesik a cafeteria keretösszeg felhasználási lehetőségéből. (Statisztikai állományi létszámba sorolandók -KSH útmutató alapján- a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, kivéve:
 - a szülési szabadságon lévők, a szülési szabadság első napjától,
 - a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától,
 - a keresőképtelenné vált munkavállalók egyhavi folyamatos betegség után,
 - az egyhavi távollétet követően a fizetés nélküli szabadságon lévők,
 - az állásukból felfüggesztett személyek az első naptól,
 - a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók, illetve bármely egyéb okból (például több hónapos rekreációs szabadság stb.) a munkavégzés alól mentesített munkavállalók a munkavégzés alól történő felmentés első napjától.)
 - stb.
3. A munkavállalók a Baranya-Víz Zrt.-nél és a jogelődjeinél folyamatosan eltöltött munkaviszonyuk időtartama, valamint a munkaszerződésben meghatározott munkaidő és a teljes munkaidő (8óra) aránya alapján jogosultak személyes cafeteria keretre, melyet azonos szabályok alkalmazásával használhatnak fel az üzemigazgatóságoként eltérő keretösszegben, szabadon választva a cafeteria juttatási elemek közül. Ettől eltérni, csak a Munkáltató és Munkavállaló között létrejött munkaszerződésben, vagy Munkáltatói utasításra lehet.
4. Csoportváltás esetén a munkaviszony létesítésének napját tartalmazó hónapot és az azt követő időszakot emelt összeggel kell figyelembe venni az éves cafeteria keret meghatározása során.
5. A cafeteria juttatás szabályzatban jogelődnek tekintendők az alább felsorolt munkáltatók:

- MOHÁCS-VÍZ Kft.
- SZIGET-VÍZ Kft.
- TENKESVÍZ Kft.
- KOMLÓ-VÍZ Kft.
- Pécsi Vízmű Zrt.
- Mohácsi Városgazdálkodási és Révhajózási Kft.
- "Délvíz" Viziközmű Zrt.
- Geresdlakért Kiemelkedően Közhasznú Nonprofit Kft.
- MOHÁCS USZODA Szolgáltató Kft.
- Dr. Szalai Gábor Ügyvédi Iroda
- Baranya Megyei Vízmű Vállalat

3. Jogosultság munkaviszony évközi megszűnése és megszüntetése esetén

1. Munkaviszony megszűnése esetén - ide nem értve a nyugállományba vonulás miatti közös megegyezéssel történő megszüntetést- a munkaviszony megszűnésének hónapjára és az azt követő időszakra a munkavállalót cafeteria keret nem illeti meg. Ha munkaviszony megszüntetése nyugállományba vonulás miatt közös megegyezéssel történik a munkavállaló akkor nem jogosult az adott hónapban cafeteria juttatásra, ha a munkaviszony megszűnésének hónapjában 10 munkanapot meghaladóan nem végez munkát (A szabadság, fizetett ünnep munkavégzésnek minősül.)
2. A munkavállalót az olyan felhasznált, kézhez kapott, ill. számára biztosított elemek tekintetében melyekre már nem jogosult visszatérítési kötelezettség terheli. Az időarányos visszatérítés mértékét, a munkáltató a munkavállaló számára kifizetendő munkabérből vagy egyéb járandóságából költség szinten levonja. A visszatérítési kötelezettség végrehajtására a jogalap nélkül felvett munkabér visszafizetésére vonatkozó szabályok az irányadók.
3. Nem keletkezik visszafizetési kötelezettség, ha a munkaviszony a munkavállaló elhalálozásával szűnik meg.
4. Amennyiben az adott cafeteria elemhez utalvány tartozik, és az korábban nem került átadásra, a dolgozónak az utalványnak megfelelő összeg a készpénz kifizetés adózási szabályainak megfelelően kerül kifizetésre.

4. A cafeteria juttatás módja

1. A keretösszeg minden munkavállaló számára éves keretként kerül meghatározásra.
2. A havi juttatások átadása vagy utalása a tárgyhó utolsó napjáig történik.
3. A munkatársak évente egyszer írásban nyilatkoznak a kiválasztott elemekről és összegekről. A nyilatkozat év közben – előzetes egyeztetés alapján - 1 alkalommal változtatható meg.
4. Az egyes évekre megállapított juttatási keret és a felkínált választéklista, valamint az egyes elemek igénybevételével kapcsolatos speciális korlátozó feltételek a szabályzat évente elkészülő II. részében kerülnek meghatározásra.

5. A nyilatkozattétel ideje, módja

1. A Baranya-Víz Zrt.vezetése január hónapban tájékoztatja a dolgozókat az évre érvényes keretösszegről és a választható juttatási elemekről.
2. A munkavállalóknak a tájékoztatás után január 15-ig kell nyilatkozni a „*Munkavállalói nyilatkozat a választható béren kívüli juttatások felhasználásáról*” megnevezésű nyomtatványon.
3. A nyilatkozatot a munkaügyi csoportnál kell leadni. Az átvételt a csoport igazolja és visszajuttatja a munkavállalónak.
4. A Cafeteria nyilatkozat az azon megadott lejáratí időig érvényes. Lejáratí idő után a dolgozónak új nyilatkozatot kell kitöltenie, melyen az előző nyilatkozattól eltérően is választhat.
5. Azok a munkavállalók, akik saját hibájukból kifolyólag nem adják le a megadott határidőre a kitöltött és általuk aláírt Cafeteria nyilatkozatot, azok automatikusan az alapértelmezettként beállított juttatási csomagban részesülnek.
6. A nyilatkozatok leadásának határideje új belépőknél a cafeteria jogosultság hónapjának 15. napja.

6. A felhasználható keretösszeg és vásárlóértéke

1. A cafeteria keret felhasználásának elszámolása nettó módon történik. A felhasználható összeg nem tartalmazza a munkáltatónál felmerült közterhet és az esetleges járulékos költséget, az utalványokkal kapcsolatos kezelési és szállítási költséget, valamint az egyéb elemekkel kapcsolatos egyszeri belépési illetve adminisztrációs díjat, melyeket a Baranya-Víz Zrt. fedez.
2. A Munkáltató kizárólag olyan választható béren kívüli juttatási elemekből engedélyezte jelen cafeteria rendszer felépülését, melyeket a hatályos jogi szabályozás alapján egy meghatározott mértékig kedvezményes adófizetési kötelezettség terhel vagy adó- és járulégmentesek.
3. Jelen szabályzat visszavonásig érvényes.

Mohács, 2015. január 5.

Csollák István
vezérigazgató

A cafeteria szabályzatban foglaltakkal egyetértünk:

Holczimmer Tímea
szakszervezet titkára

Fonyódi Péterné
szakszervezet elnöke