

**UNICEF Magyar Bizottság Alapítvány
Munkabérszerű juttatások
SZABÁLYZATA**

**Hatályos:
2026. január 1. napjától 2026. december 31. napjáig**

.....
Jamniczky Tímea
Kuratórium elnöke

.....
Mészáros Antónia
ügyvezető

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. Jóváhagyási jogkör	3
3. Személyi hatály	3
4. Béren kívüli juttatások.....	4
A/ Rekreatív keret meg nem haladóan adott Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP kártya) támogatás / Cafetéria	4
B/ A képernyő előtti munkavégzéshez ételvitát biztosító ételvitás juttatásának rendjéről.....	5
5. Vegyes rendelkezések.....	8

1. Bevezetés

- 1.1. A jelen szabályzat (a „**Szabályzat**”) a **munkabérszerű juttatási rendszer** (*SZÉP Kártya, szemüveg támogatása*) működésének irányvonalait biztosítja és rögzíti az arra való jogosultság feltételeit.
- 1.2. A Szabályzat **2026. január 1. napjától 2026. december 31. napjáig hatályos**, kuratóriumi jóváhagyás szerint és kiterjed az UNICEF Magyar Bizottság Alapítvány (székhelye: HU-1077 Budapest, Wesselényi utca 16.; nyilvántartási száma: 01-01-0011349; adószáma: 18212718-2-42) mint munkáltató (az „**Alapítvány**” vagy a „**Munkáltató**”) minden munkavállalójára.
- 1.3. Valamennyi a Szabályzattal érintett, korábbi szabályozás, a Szabályzat hatályba lépésével hatályát veszti.
- 1.4. A Szabályzatban foglaltak nem érintik a Munkáltató jutalékfizetési szabályzatát.
- 1.5. Amennyiben a Szabályzatot a Munkáltató módosítani kívánja, a módosítást legkésőbb a módosítás hatálybalépésének időpontját megelőző 2 (két) munkanappal köteles a munkavállalókkal írásban közölni.

2. Jóváhagyási jogkör

- 2.1. A Szabályzat és esetleges módosításainak jóváhagyására az Alapítvány Alapító Okiratának 5.9. pontja, valamint az Alapítvány Működési Szabályzatának 7.2. pont (7) bekezdésében foglaltak értelmében az Alapítvány Kuratóriuma jogosult, azzal, hogy az igazgató jogosult eljárni az év közbeni, jogszabályváltozások következtében szükséges, sürgős módosítások tekintetében.
- 2.2. Az Alapítvány Kuratóriuma a szabályzatot határozatával elfogadta és jóváhagyta.

3. Személyi hatály

- 3.1. A Szabályzattal érintett munkabérszerű juttatásra jogosult munkavállalók: a Munkáltató munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalói.
- 3.2. A Szabályzat egyes fejezeteiben meghatározott keretösszeg valamennyi Munkavállalót megillet az alábbiak szerint:
 - A 2026. január 1. napja után munkaviszonyt létesített munkavállalók a próbaidő leteltét követő nap és 2026 december 31. napja között fennálló naptári napok arányában jogosultak az egyéni keret felhasználására, a próbaidő lejártát követő naptól.
 - GYED, GYES, 30 napot meghaladó keresőképtelenségről visszatérők a távollét utáni első munkanaptól 2026. december 31. napjáig jogosultak az egyéni keret felhasználására.

- Igazolt, fizetetlen távollétról visszatérők a visszatérést követő első munkanaptól 2026. december 31. napjáig jogosultak az egyéni keret felhasználásra.
- Tartós távollét idejére, pl. GYED, GYES, 3 hónapot meghaladó keresőképtelen állomány (tartós beteg), igazolt fizetetlen szabadság, igazolatlan hiányzás esetén a juttatások nem számolhatóak el, illetve folyósításuk szünetel, kivéve a munkahelyi baleset miatti keresőképtelenséget.
- Azon tartam vonatkozásában, amelyben a munkavállaló munkabérre vagy távolléti díjra nem jogosult – feltéve, hogy ez a tartam meghaladja a 30 naptári napot – a juttatásra való jogosultság szünetel.
- Abban az esetben, ha a munkavállaló napi munkaideje megváltozik (pl. napi 8 órás munkaidőről napi 4 órás munkaidőre), a keretösszeg megfelelő módosítására is sor kerül a Szabályzat rendelkezéseinek alkalmazásával.
- Naptári év közben – bármilyen okból történő – munkaviszony megszűnés vagy megszüntetés esetén a fennálló időarányos kerettúllépés összegét a munkavállaló köteles legkésőbb a munkaviszony megszűnését követő ötödik napon egy összegben visszafizetni a Munkáltató részére.

3.3. A **részmunkaidő**ben foglalkoztatott munkavállalók a keretösszeg arányos részére jogosultak a munkaszerződésben meghatározott óraszám arányában.

4. Béren kívüli juttatások

A/ Rekreációs keretet meg nem haladóan adott Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP kártya) támogatás / Cafetéria

4.1. A Széchenyi Pihenő Kártya (a „**SZÉP Kártya**”) a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet szerinti készpénz-helyettesítő fizetési eszköz, amely a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (az „**Szja tv.**”) 71. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói juttatás terhére, a pénzforgalmi szolgáltató által a kártyabirtokos számára vezetett korlátozott rendeltetésű fizetési számlán teszi lehetővé fizetési megbízások megtételét. Az Szja tv. 71. §-a szerint béren kívüli juttatásnak minősül – ha a juttató a munkáltató – a munkavállalónak az adóévben a Széchenyi Pihenő Kártya juttatás céljából nyitott korlátozott rendeltetésű fizetési számlájára utalt, a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló kormányrendeletben meghatározott, az Szja tv. 70. § (8) bekezdése szerinti éves rekreációs keretösszeget – több juttatótól származóan együttvéve sem – meg nem haladó mértékű támogatás.

Alkalmazásának alapelvei

4.2. A keret mértéke, az egyes elemek értéke, valamint a szorzószámok meghatározása évenként történik, a személyi jövedelemadó, a társadalombiztosítási járulék, a társasági adó, a munkáltatói járulék és a munkáltatót terhelő egészségügyi hozzájárulás, valamint az egyes juttatások nyújtásában közreműködő szolgáltatók

és az Alapítvány között esetleg fennálló megállapodás(ok) vonatkozó rendelkezései alapján.

Keretösszeg meghatározása

- 4.3. A választható béren kívüli juttatás keretösszegének meghatározása minden munkavállaló esetében az Szja tv. rendelkezéseivel összhangban, a Munkáltató bérpolitikáját követő, egységes rendszerszemléletű elv alapján történik.
- 4.4. A Munkáltató fenntartja a jogot, hogy rendszeresen felülvizsgálja a Cafetéria-rendszerrel összefüggésben a keretösszeg mértékét, a választható juttatási formák körét, valamint a mögöttes jogszabályok esetleges év közbeni változása esetén a fenti elemek módosítását.
- 4.5. A Munkáltató határozza meg a felhasználható keretet a naptári év elején, amelyet a naptári év közben írásban egyoldalúan módosíthat.

2026. január 1. napjától 2026. december 31. napjáig hatályos rekreációs keretet meg nem haladóan adott SZÉP Kártya támogatás évi keretösszege:

teljes munkaidőben foglalkoztatott, nem adománygyűjtő munkakörben dolgozó munkavállaló esetén:

nettó 360.000,- forint / év

A részmunkaidős, nem adománygyűjtő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók a munkaszerződésben meghatározott óraszám alapján keretösszeg arányos részére jogosultak.

Jelenleg hatályos költségszorzók:

SZÉP Kártya: SZJA 15 % + SZOCHÓ 13%

- 4.6. Ha a munkavállaló az adóévben az Munkáltatón kívül más munkáltatótól is részesül béren kívüli juttatásban, és ezen juttatást is figyelembe véve a Munkáltató által nyújtott béren kívüli juttatás az Szja tv. 71. § (1) bekezdésében meghatározott támogatási összeget eléri vagy meghaladja, akkor a munkavállaló köteles erről haladéktalanul nyilatkozatot benyújtani a Munkáltató HR munkatársa részére.

B/ A képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg juttatásának rendjéről

Hatálya

- 4.7. A képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg juttatási rendjéről szóló jelen szabályozás a Munkáltató minden olyan, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (az „Mvt.”) 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalójára kiterjed, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ.

- 4.8. A szemüvegtérítés jogosulatlan igénybevétele a munkaviszonyból eredő kötelezettség súlyos megsértésének minősül, amely megnyitja a Munkáltató azonnali hatályú felmondási jogát.

A jogszabályi rendelkezés

- 4.9. A Szabályzat értelmezése során az Mvt., valamint a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI.3.) EüM rendelet (az „**EüM rendelet**”) szabályai megfelelően irányadóak.

4.10. Fogalommeghatározások

- a) *képernyős eszköz*: számjegy-, betű-, grafikus képsorokat képernyőn megjelenítő készülék, függetlenül az alkalmazott megjelenítési folyamattól;
- b) *képernyős munkahely*: olyan munkaeszközök együttese, amelyhez a képernyős eszközön kívül csatlakozhat adatbeviteli eszköz (billentyűzet, scanner, kamera, egyéb adatbeviteli eszköz), egyéb perifériák (mutatóeszköz, nyomtató, plotter, lemezegység, modem stb.), esetleges tartozékok, ember-gép kapcsolatot meghatározó szoftver, irattartó, munkaszék, munkaasztal vagy munkafelület, telefon, valamint a közvetlen munkakörnyezet;
- c) *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;
- d) *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.

Képernyős munkahelyen való foglalkoztatás szabályai

- 4.11. A Munkáltató az Mvt. 54. § (2) bekezdése szerinti kockázatértékelés során, valamint a képernyős munkahelyen történő munkavégzés egészségi és biztonsági feltételeinek rendszeres ellenőrzése alkalmával folyamatosan vizsgálja a látásromlást előidéző tényezők, pszichés (mentális) megterhelés, fizikai állapotromlást előidéző kockázatok előfordulását.
- 4.12. A Munkáltató a munkafolyamatokat úgy szervezi meg, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces – a lenti bekezdésben foglalt esetkör kivételével össze nem vonható – szünetek szakítsák meg.
- 4.13. Amennyiben a képernyő előtti munkavégzés fenti bekezdés szerinti megszakítása a munkavégzés céljára tekintettel más életét, testi épségét, valamint egyes vagyontárgyak biztonságát veszélyezteti, vagy az adott technológia miatt nem lehetséges, a Munkáltató úgy szervezi meg a munkahelyen a napi munkavégzést,

hogy a munkavállalók a képernyős munkavégzést rendszeres időszakonként – a munka jellegéhez igazodóan a veszélyhelyzet kizárásával – szünetekkel szakítsák meg, vagy más tevékenységgel cserélik fel. A munkavégzés megszakításának egyszeri tartama ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint tíz perc.

Szem- és látásvizsgálat

- 4.14. A Munkáltató a foglalkozás-egészségügyi orvosnál kezdeményezi a munkavállaló szem- és látásvizsgálatának elvégzését
- a) a képernyős munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt,
 - b) ezt követően kétévenként,
 - c) amennyiben olyan látási panaszja jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe.
- 4.15. A vizsgálatot a foglalkozás-egészségügyi orvos végzi el, és indokolt esetben a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra utalja be. Ha a Munkáltatónál működő orvos megállapítja, hogy a munkavállaló részére a képernyő előtti éleslátást biztosító szemüveg biztosítása szükséges lehet, a munkavállalót az **EüM Rendelet 1. számú melléklete szerinti** beutalóval utalja be a szemészeti szakvizsgálatra.
- 4.16. A foglalkozás-egészségügyi orvos a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra utalja be presbyopia, akkomodációs zavarok, hypermetropia, állandó kontaktlencse viselése, 45 év felett, komfortos binokuláris látás hiánya, fiatalkori rejtett fénytörési hiba panaszokat okozó látórendszeri eltérések fennállásának valószínűsége esetén.
- 4.17. A foglalkozás-egészségügyi orvos a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra beutalhatja akkor is, ha egyéb, panaszokat okozó látórendszeri eltérések valószínűsége áll fenn.

Képernyő előtti éleslátást biztosító szemüveg költségeinek megtérítése

- 4.18. Ha szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által használt szemüveg vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez nem megfelelő, a Munkáltató a munkavállalót ellátja a minimálisan szükséges, a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel.
- 4.19. Az éleslátást biztosító szemüveg térítési összege munkavállalónként legfeljebb bruttó 30.000,- **forint (azaz harmincezer forint)**. A munkavállaló a térítésre két évente 1 alkalommal jogosult.
- 4.20. A szemüveg elkészítésének költségeit a Munkáltató eredeti számla alapján téríti meg a munkavállaló részére a 4.19. pontban meghatározott összeghatárig.

A számlán fel kell tüntetni:

- a) munkavállaló nevét;
- b) értékesített termék megnevezését;

- c) a Munkáltató nevét és címét (UNICEF Magyar Bizottság Alapítvány, HU-1077-Budapest, Wesselényi u. 16./a) (számla szöveges része tartalmazza);
- d) „képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg” meghatározást (számla szöveges része tartalmazza).

Az eredeti számlát az foglalkozás-egészségügyi orvos „Igazolás képernyő előtti munkavégzésről” elnevezésű igazolásával együtt át kell adni a Munkáltató részére.

5. Vegyes rendelkezések

- 5.1. A Szabályzat az Mt. szerinti egyoldalú, munkáltatói kötelezettségvállalásnak nem minősül. A Munkáltató a Szabályzatot indokolás nélkül, azonnali hatállyal részben vagy egészben hatályon kívül helyezheti vagy a munkavállaló(k) terhére módosíthatja.
- 5.2. A munkabér jellegű juttatások esetén kiemelt figyelmet kell fordítani az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, így a jogosultsági feltételek megállapítása során meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét is. A jogosultsági feltételek sem közvetlenül, sem közvetetten nem különböztethetnek meg egyes munkavállalókat vagy munkavállalói csoportokat. Így például, nyilvánvalóan nem zárhatóak ki a juttatásból a munkavállalók nemük, vallásuk, politikai nézeteik stb. alapján. Olyan feltételrendszer sem alkotható, amely ugyan nem zár ki egyes munkavállalókat vagy csoportokat a juttatásból, de annak feltételeit olyan módon állapítja meg, hogy az bizonyos csoportokat mégis hátrányosan érint másokhoz képest (közvetett hátrányos megkülönböztetés).
- 5.3. A béren kívüli juttatási rendszerrel kapcsolatos adatkezelésről, valamint a munkavállalókat, mint adatalányokat az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény és a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről szóló (EU) 2016/679 rendelet (általános adatvédelmi rendelet) alapján megillető adatvédelemhez kapcsolódó jogokról a Munkáltató, illetve a juttatások nyújtásában közreműködő szolgáltató külön tájékoztatja a jogosultakat.