

A Magyar Tisztítás-technológiai Szövetség által javasolt 2018. évi nettó takarítási óradíj

A 2018. évi takarítási óradíj nettó költségelemei				%	Betanított takarító alkalmazottként, heti 5 munkanap, állandó 1 műszak esetén
1. BÉR					
1.A	ALAPBÉR	1 037	Ft/óra	45,1%	A javasolt bér megegyezik a hivatalos garantált bérminimum összegével, amelyek nettó összege megközelíti a munkaerőpiac elvárásait, számolás: 180.500 Ft/174 óra/hó=1.037 Ft/óra
1.B	BÉRPÓTLÉKOK				
1.B.1	Éjszakai pótlék	-	Ft/óra		A számításnál nem vettünk figyelembe pótlékokat (annak ellenére, hogy sok terület csak éjszaka, munkaidőn kívüli időszakban takarítható). Amennyiben adott takarítási projekt esetében pótlék megfizetése szükséges, az emeli a költségeket. A pótlékok számítására vonatkozó rövid tájékoztatást lsd. "pótlékok" fülön.
1.B.2	Munkaszüneti nap bérpótléka	-	Ft/óra		
1.	ÖSSZESEN	1 037	Ft/óra	45,1%	
2. MUNKÁLTATÓI JÁRULÉK					
2.1	Szociális hozzájárulás (Szocho)	202	Ft/óra		A bruttó bér 19,5 %-a
2.2	Szociális hozzájárulás (Szocho) kedvezmény	- 57	Ft/óra		A bruttó bér 100.000 Ft alatti részére, a mindenkori szocho 50%-a, jelen esetben 9,75%
2.2	Szakképzési hozzájárulás	16			A bruttó bér 1,5 %-a
2.	ÖSSZESEN	160	Ft/óra	7,0%	
3. SZABADSÁG					
3.1	Szabadság idejére a helyettesítés, átlag 30 nap/év	138	Ft/óra		Számítás: (alapbér + munkáltatói járulék)*(30 nap/(174 óra/hó/8 óra/nap))/12 hó, a takarításban foglalkoztatottak magas életkora alapján került megállapításra
3.2	Betegszabadság, átlag 15 nap/év	69	Ft/óra		Számítás: (alapbér + munkáltatói járulék)*(15 nap/(174 óra/hó/8 óra/nap))/12 hó
3.	ÖSSZESEN	207	Ft/óra	9,0%	
4.	REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS	30	Ft/óra	1,3%	Számítás: kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 9-szeresének egy órára eső díja, 20 főre számolva. Számítás: 138.000 Ft*9/12 hó/20 fő/174 óra/hó
MUNKADÓ NETTÓ BÉR- ÉS BÉRJELEGGŰ KÖLTSÉGEI ÖSSZESEN (1-4.)		1 434	Ft/óra	62,4%	A számításnál nem vettünk figyelembe pótlékokat (annak ellenére, hogy sok terület csak éjszaka, munkaidőn kívüli időszakban takarítható) illetve bejáráshoz kapcsolódó munkáltatói utazási hozzájárulás költségeit . Ezek projektfüggő költségtételek, amelyek a tényleges költségeket emelik.
5. SZAKMASPECIFIKUS NETTÓ KÖLTSÉGEK					
5.1	Szakmai irányítás	110	Ft/óra	4,8%	MATISZ állásfoglalás szerint szükséges eleme a költségszámításnak. 100 főre a közvetlen operatív irányítás 5 fő csoportvezető + 1 fő területi vezető javasolt, amely szakmai irányítás bérköltsége került leosztásra: csoportvezető bruttó alapbér 204.000 Ft/hó, nettó költsége kb. 290.000 Ft/hó, területi vezető bruttó alapbér 326.000 Ft/hó, nettó költsége kb. 464.000 Ft/hó. Számítás: (5 fő*290.000 Ft/hó+1 fő* 464.000 Ft/hó)/(100 fő*174 óra/hó)
5.2	Tisztító,- kezelőszer	112	Ft/óra	4,9%	Irodai területen, higiéniai anyagok nélkül átlag kb. nettó 19.500 Ft/fő/hó. Számítás: 19.500 Ft/174 óra/hó
5.3	Gép- és eszközamortizáció	62	Ft/óra	2,7%	Irodai területre: hengerkefés porszívó, takarítókosci, fogyóeszköz (mop, kendő stb.). Porszívó nettó 160.000 Ft/36 hó, takarítókoscin nettó 73.000 Ft/36 hó, fogyóeszköz nettó 52.000 Ft/12 hó. Számítás: (233.000 Ft/36 hó + 52.000 Ft/12 hó)/174 óra/hó. Jelentős értékű gépipényű terület esetén a megadott érték többszöröse is lehet a nettó költség
5.4	Karbantartás és javítás	40	Ft/óra	1,7%	Fenti gépek, eszközök amortizációs költségére számított kb. 0,2%, számítás nettó: (233.000 Ft/36 hó + 233.000 Ft*0,003)/174 óra/hó
5.	SZAKMASPECIFIKUS NETTÓ KÖLTSÉGEK ÖSSZESEN	324	Ft/óra	14,1%	
6.	VÁLLALATI KÖZPONTI NETTÓ KÖLTSÉGEK	230	Ft/óra	10,0%	10%-os központi költséghányad elfogadható mértékű, konzervatív tervezés és benchmark alapján. Pl. Minősítés, biztosítás, iroda, könyvelés, bankköltség, szállítás, logisztika, informatikai eszközök, irodai eszközök, fejlesztési tartalék
7.	MUNKAERŐ FOGLALKOZTATÁSÁHOZ KAPCSOLÓDÓ NETTÓ KÖLTSÉGEK	92	Ft/óra	4,0%	Pl. Foglalkoztatás egészségügyi-, logisztika-, MEB-, oktatás, munkaruha, védőeszköz, bérszámfejtés. Az erősödő fluktuáció miatt egyre több erőforrás fordítódik a toborzásra, oktatásra, ki-,beléptetésre. Illetve gyakori, hogy hosszabb-rövidebb ideig pótlás nélkül marad egy-egy takarítói pozíció, ennek a helyettesítése pl. túlórával oldható meg, ami reálisan és tartósan felmerülő többletköltség
8. MUNKÁLTATÓI ADÓK, JÁRULÉKOK					
8.1	Iparüzési adó (árbevétel 2%)	44	Ft/óra	1,9%	
8.2	Társasági nyereségadó (9%)	14	Ft/óra	0,6%	
8.3	Innovációs járulék (árbevétel 0,03 %)	6	Ft/óra	0,3%	
8.	NETTÓ MUNKÁLTATÓI ADÓK, JÁRULÉKOK ÖSSZESEN	64	Ft/óra	2,8%	
9.	ELVÁRT NETTÓ EREDMÉNY (5%) + TARTALÉK (2%)	155	Ft/óra	6,7%	
NETTÓ TAKARÍTÁSI ÓRADÍJ ÖSSZESEN (1-9.)		2 299	Ft/óra	100%	

Munkaidő beosztás szabályai

A munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre írásban kell közölni.

A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 4 nappal korábban módosíthatja.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 12 óra, heti munkaideje legfeljebb 48 óra lehet, amibe a rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Legalább 8 óra napi pihenőidőt kell biztosítani a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli munkaidő.

A munkáltató köteles nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidő, a szabadság tartamát.

Bérpótlékok

A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék illeti meg.

A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30 százalékos bérpótlék (műszakpótlék) jár.

A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 15 százalékos bérpótlék jár.

A munkavállalónak 50 százalékos bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidő meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül végzett munka esetén.

A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100 százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50 százalékos, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot biztosít.

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót 100 százalékos bérpótlék illeti meg.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

89. §

Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

90. §

A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,

93. §

(1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

(2) 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.

97. §

(4) **A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni.** Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy **működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.**

99. §

(1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

Készült: 2018.01.24. Frissítve: 2018.02.07.

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,

b) heti munkaidejébe a 107. § a) és d) pontban meghatározott

rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó.

101. §

(1) Vasárnap rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

c) a megszakítás nélküli, valamint

g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén, foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

104. §

(1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

b) a megszakítás nélküli,

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

105. §

(1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

107. §

Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli,

c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama.

108. §

(1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára rendelhető el.

109. §

(1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

134. §

(1) A munkáltató köteles nyilvántartani

a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,

c) a szabadság tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

139. §

(1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.

(3) A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét – a 136. § (3) bekezdéstől eltérően

a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,

140. §

(1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető, továbbá

b) a rendkívüli munkaidőre

ba) a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.

(2) **A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.**

141. §

A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmad a esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

142. §

A munkavállalónak - a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve - **éjszakai munkavégzés esetén**, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, **tizenöt százalék bérpótlék jár.**

143. §

(1) A munkavállalót a (2)–(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak **ötven százalék bérpótlék vagy** – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – **szabadidő jár**

a) a munkaidő-beosztás szerinti **napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben**,

b) a **munkaidőkereten felül** végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

(4) A munkaidő-beosztás szerinti **heti pihenőnapra** (heti pihenőidőre) **elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.**

(5) **Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.**

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.