

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSI JAVASLAT

A jelen okirat a jelenleg hatályos Kollektív Szerződésnek csak azokat a fejezeteit és rendelkezéseit tartalmazza, amelyeket a módosítási javaslat érint. Először a hatályos KSZ szövegét rögzíti, ezt követően a módosítási javaslatot az egyes érintett részekhez. A módosítási javaslat szövege dőlt betűvel van szedve.

A hatályos KSZ-ben lévő jogszabályi hivatkozásokat 9-es betűmérettel szedtük a könnyebb felismerhetőség kedvéért. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a Kjt. szabályaira történő hivatkozások a jogállásváltozásra figyelemmel meghaladottakká váltak. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra pedig álláspontunk szerint nem is hatnak ki a KSZ rendelkezései. (Ettől függetlenül a rájuk vonatkozó rendelkezéseket is egyelőre benne hagytuk a KSZ szövegében.)

KSZ. hatályos szövege:

I. rész

Általános Rendelkezések

A Kollektív Szerződés személyi hatálya

2. § (1) Kollektív Szerződés hatálya az Egyetemre, mint munkáltatóra, valamint az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottakra (továbbiakban: közalkalmazott) terjed ki. A Kollektív Szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell valamennyi közalkalmazotti jogviszonyban, tekintet nélkül a közalkalmazott munkaidejének mértékére, a közalkalmazotti jogviszony tartamára.

(2) A Kollektív Szerződés normatív rendelkezéseit az Egyetem azon közalkalmazottai tekintetében is alkalmazni kell, akik nem tagjai a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezetnek.

(3) Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata 78. § (2) bekezdésében meghatározott köznevelési intézményekre. A köznevelési intézmények Kollektív Szerződését a köznevelési intézmények és a Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezetek fogadják el,

(4) A Kollektív Szerződés hatálya a díjazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében nem terjed ki a rektorra és kancellárra. E rendelkezés alkalmazása során díjazásnak minősül minden, a közalkalmazott részére a közalkalmazotti jogviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

Módosítási javaslat:

Személyi hatály

A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed a Pécsi Tudományegyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy Munkáltató) munkáltatóra és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint az Egyetem valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései irányadók.

A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalókra is.

KSZ. hatályos szövege:

A Kollektív Szerződés megkötése, módosítása felmondása

4. § (1) Felek megállapítják, hogy az Mt. 276. § alapján e Kollektív Szerződés preambulumban meghatározott Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet egyedül jogosult a Kollektív Szerződés megkötésére.

(2) A Kollektív Szerződést az Egyetem részéről a rektor és a kancellár a Szenátus felhatalmazása alapján, a Szakszervezet részéről a Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet Alapszabályában aláírási joggal felruházott képviselője írják alá.

5. § (1) A Kollektív Szerződésben foglaltakat a Felek szükség szerint felülvizsgálják, a szükséges módosítások tekintetében tárgyalásokat folytatnak, valamint megállapodást kötnek a korábbi szerződés fenntartásáról vagy a módosításáról.

(2) A Kollektív Szerződésben jogszabály szövegére történő hivatkozás, illetőleg emellett a jogszabály szövegének megisméltése a jogszabály mindenkor hatályos szövegére tekintettel értelmezendő. A jogszabályi változás Kollektív Szerződés szövegén történő átvezetése nem minősül a Kollektív Szerződés módosításának. Amennyiben a jogszabály szövege változik meg, úgy azt a munkáltató egyoldalúan jogosult átvezetni a Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet egyidejű tájékoztatása mellett. Amennyiben a jogszabály változása miatt a K SZ törzsszövegének módosítása válik szükségessé, úgy azt a munkáltató javaslatával a Kollektív Szerződés kötésre jogosult szakszervezetnek megküldi, mely köteles 30 napon belül érdemben dönteni. Amennyiben 30 napon belül a Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet írásban nem válaszol, a munkáltató a szükséges módosítást átvezeti.

(3) Kollektív Szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti azzal, hogy a módosító indítványt a másik szerződő félhez írásban eljuttatja, megindokolva a módosítás szükségességét. A módosító indítványra annak kézhezvételétől számított 30 napon belül érdemi választ kell adni,

(4) A közalkalmazotti jogviszonyt jelentősen befolyásoló jogszabályi változások esetén a Felek a Kollektív Szerződést felülvizsgálják és azt szükség esetén módosítják.

(5) A módosítás hatályba lépésének időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni.

6. § (1) A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos felmondási idővel, a naptári év június 30. illetve december 31. napjára a másik félhez megküldött írásbeli nyilatkozattal felmondhatja. A felmondási jogot a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

(2) Több szakszervezet által kötött Kollektív Szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(3) Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás bejelentését követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvitatására, és az új Kollektív Szerződés megkötése lehetőségének megvizsgálása céljából.

Módosítási javaslat:

A 4.§ (2) bekezdése helyébe az alábbi javasoljuk:

A Kollektív Szerződést (továbbiakban: Kollektív Szerződés) egyrészről: a Munkáltató nevében rektor, valamint kancellár, a munkáltató Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti vezetői, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőre jogosult és ezt ellátó szakszervezet (a továbbiakban: Szakszervezet) nevében a Szakszervezet képviselőre jogosult tagja (elnöke), együttesen továbbiakban: Felek kötik meg, figyelemmel az Mt. 276. §-ában foglaltakra.

A kollektív szerződés 5 eredeti példányban készül.

Módosítási javaslat:

Az 5.§ (1) bekezdését az alábbiakkal javasoljuk kiegészíteni:

A Kollektív Szerződés módosítását Felek bármelyike javasolhatja. A módosítást javasló fél javaslatáról tervezetet készít, amelyet köteles írásban a másik fél tudomására hozni.

Az Mt. 276. § (8) bekezdésének megfelelően a Kollektív Szerződés módosítását kezdeményezheti Feleken kívül az a szakszervezet, amely a Kollektív Szerződés megkötését követően válik Kollektív Szerződés kötésére jogosulttá. Jelen pont szerinti szakszervezet a módosításról folytatott tárgyaláson – a 3. pont szerinti létszámban – tanácskozási joggal vehet részt.

Felek a módosítás tervezetéről tárgyalást folytatnak, amelyet az e célra létrehozott bizottság (továbbiakban: Egyeztető Bizottság) folytat le. Az Egyeztető Bizottságba mindkét fél 4-4 főt delegálhat. Az egyeztetés lefolytatásának eljárási szabályait a bizottság határozza meg. Felek kötelesek az Egyeztető Bizottság működéséhez szükséges feltételeket és információkat biztosítani.

A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a másik fél javaslatról való tudomásszerzésétől számított 15 napon belül meg kell kezdeni, és mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés módosítása a tárgyalások megkezdésétől számított 30 napon belül megtörténjen.

Az Egyeztető Bizottság a Kollektív Szerződés módosításától módosítási tervezetet készít.

A Szakszervezet a módosítási tervezettel kapcsolatban saját működési szabályai szerint kikéri a munkavállalók véleményét. A módosítási tervezetet a Szakszervezet bizalmi testülete hagyja jóvá. A Munkáltató a Kollektív Szerződés módosításának tervezetéről kikéri a Szenátus véleményét. Véleményezés után Felek a Bizottság révén további egyeztetést folytatnak.

Módosítási javaslat:

A 6.§ (1) bekezdése helyébe az alábbi szöveget javasoljuk:

A Kollektív Szerződést bármelyik fél hat hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, amelyben a felmondás okát közölni kell. A Kollektív Szerződés felmondási joga a megkötésétől számított egy éven belül nem gyakorolható.

A Kollektív Szerződés felmondását követő 15 napon belül Felek összehívják az Egyeztető Bizottságot, amely megvizsgálja a felmondás okát, továbbá annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződés módosításokkal vagy részlegesen hatályban tartható-e.

A Kollektív Szerződés felmondása esetén Felek törekszenek arra, hogy a lehető legrövidebb időn belül új kollektív szerződés megkötését készítsék elő.

A Kollektív Szerződés Munkáltató általi felmondása esetén a Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Kollektív Szerződés felmondásának Szakszervezettel történő közlésével egyidejűleg a Kollektív Szerződés hatálya alatt álló munkavállalók részére – a hatályos jogszabályi rendelkezésekre is figyelemmel – a munkaszerződésük módosítására irányuló ajánlatot tesz, amelynek a munkabérre, a munkaidőre, a munkarendre, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezései nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállaló számára jelen Kollektív Szerződés rendelkezéseinél.

Módosítási javaslat:

A KSZ. I. részét az alábbi szöveggel javasoljuk még kiegészíteni:

7.§ A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

A Munkáltató gondoskodik arról, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerjék. Ennek érdekében a Kollektív Szerződés, illetve ennek módosításai példányait a Munkáltató szervezeti egységeinek vezetői a hatálybalépését megelőzően megkapják. A szervezeti egységek vezetői kötelesek lehetővé tenni, hogy a Kollektív Szerződés mindenkor hatályos szövegét a munkavállalók megismerhessék.

A Munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződés saját internetes honlapján, továbbá belső számítógép-hálózatán, és a Neptun.NET Egységes Tanulmányi Rendszer felületén való közzétételére.

KSZ. hatályos szövege:

II. Rész

A MUNKÁLTATÓ ÉS A PTE-N KÉPVISELETTTEL RENDELKEZŐ SZAKSZERVEZETEK KAPCSOLATÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A Munkáltató és a PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek együttműködése

8. § (1) A munkáltató és a PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek együttműködésére az Mt. 6.§ (2)-(4) bekezdései, 7.§-a 232.9-a, a 233.§ (1)-(3) bekezdései, valamint a 234.§-ban meghatározott rendelkezések az irányadók.

(2) Szerződő Felek rögzítik, hogy a munkáltató és a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetek a jogaik gyakorlása és a kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. Tevékenységük nem sértheti a másik fél jogos érdekeit, és nem vezethet a másik fél jogainak sérelmére, a másik fél jó hírnevének megsértésére.

(3) Munkáltató kinyilvánítja a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetekkel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy tevékenységüket és működésüket elősegíti. A PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogosultságaikat a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően kötelesek gyakorolni.

(4) Szerződő Felek vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét, a közalkalmazottak érdekeit érintik, illetve befolyásolják. A kollektív Szerződés kötésre jogosult szakszervezet egyeztet a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetekkel álláspontjának kialakítását megelőzően.

(5) A munkáltató és a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során együttműködnek, ennek körében:

a) az Egyetem a Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet rendelkezésére bocsátja a Rektori Tanács, valamint a Szenátus előterjesztéseit és határozatait, továbbá a kari szabályzatokat,

b) az Egyetem a PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek rendelkezésére bocsátja mindazon intézkedéstervezeteket, amelyek közalkalmazotti jogviszonyt érintenek, különös tekintettel a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő, hátrányos intézkedéstervezetekre,

c) Felek munkáltatói vagy közalkalmazotti helyzetét érintő jogszabályi változások végrehajtása, illetve ennek érdekében szükséges belső szabályozás, belső szabályzatok módosítása kérdéseiben bármelyik fél, valamint a PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezet kezdeményezésére egyeztetnek,

d) az Egyetem köteles a Kollektív Szerződés megkötését és módosításait követő harminc napon belül a Kollektív Szerződés a helyben szokásos módon megküldi a szervezeti egységek vezetői számára, illetőleg köteles gondoskodni arról, hogy a Kollektív Szerződés minden közalkalmazott számára hozzáférhető legyen,

e) Felek kölcsönösen tájékoztatják egymást mindazokról a körülményekről, melyek az egymással szemben fennálló jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek.

(6) A Szerződő Felek bármely kérdésben, a kölcsönös tájékoztatás során egymás tudomására jutott adatokat a titoktartási, és a személyiségi jogokra vonatkozó szabályok szerint kezelik.

9. § Felek rögzítik, hogy az Intézményi Érdekegyeztető Tanács létrehozására és működtetésére az Nftv. 38. § (1)-(3) bekezdésében meghatározott rendelkezéseket megfelelően alkalmazzák.

Nftv. 38. § (1) A felsőoktatás ágazati jelentőségű munkaügyi, szociális, élet- és munkakörülményekkel, valamint a személyi juttatásokkal kapcsolatos kérdéseinek egyeztetésére Felsőoktatási Érdekegyeztető Tanács keretében kerül sor. A Felsőoktatási Érdekegyeztető Tanács munkájában az ágazat reprezentatív szakszervezeteinek képviselői, a Magyar Rektori Konferencia képviselője, a miniszter és a képzésben érdekelt miniszterek képviselői vesznek részt.

(2) A felsőoktatási intézményekben az intézményi szakszervezet és a munkáltató részvételével Intézményi Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: Tanács) működhet. A Tanács szervezetét és működési rendjét a felsőoktatási intézmény és az intézményi szakszervezet megállapodásban rögzíti.

(3) A felsőoktatási intézményben működő reprezentatív szakszervezet kezdeményezésére a Tanács létrehozása és működtetése kötelező.

10. § (1) Az Mt. 233. §; 270. 9- 275. §-ai, valamint az Nftv, 12. § (7) bekezdés d) pontja alapján az Egyetem

a) a 12. §-ban meghatározottak szerint biztosítja a PTE-n képviselettel rendelkező Szakszervezetek működésének dologi és infrastrukturális feltételeit,

b) döntése előtt a PTE-n képviselettel rendelkező azon Szakszervezettekkel, amelyeket az intézkedés érint, véleményeztetni a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, amelyekkel kapcsolatban az érintett Szakszervezet konzultációt kezdeményezhet,

c) amennyiben jogszabály vagy szabályzat a részvételt nem biztosítja, úgy a Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet kérésére biztosítja a Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet illetékes tisztségviselőjének tagként, állandó vagy eseti meghívottként történő részvételét mindazon egyetemi testületek és bizottságok munkájában, ahol a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdések merülnek fel,

d) a PTE-n képviselettel rendelkező, intézkedésben érintett Szakszervezet kérésére nevezett Szakszervezet illetékes tisztségviselőjét meghívja minden olyan egyéb tanácskozássra, amelyen a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdés kerül megtárgyalásra.

Mt. 233. § (I) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon,

(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de - hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában - legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

Mt. 272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkavisztonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselési szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

(9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

Nftv. 12.§ (7) Az állami felsőoktatási intézményben a szenátus tagjai - a rektor, kancellár kivételével - választás útján nyerik el megbízatásukat. A szenátus működésével kapcsolatos minden kérdést a felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatában kell meghatározni, a következők figyelembevételével:

d) az egyéb munkakörben foglalkoztatott tagok, a reprezentatív szakszervezetek képviselőinek létszáma nem lehet több mint a szenátus létszámának öt-öt százaléka, de legalább egy-egy fő,

(2) A Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet vállalja, hogy

a) tájékoztatja a Munkáltatót mindazokról a testületi üléseiről és tanácskozásairól, amelyeken a Munkáltató feladatkörébe tartozó és a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdést tárgyalnak,

b) a Munkáltató kérésére biztosítja a Munkáltató illetékes képviselőjének tanácskozási joggal történő meghívását ezen testületi üléseire, tanácskozásaira,

c) tagdíjlevonás céljából írásban tájékoztatja a Munkáltatót a szakszervezeti tagdíj mértékéről, a tagok be- és kilépéséről, beszerzi a közalkalmazottaktól a tagdíj levonásához szükséges hozzájáruló nyilatkozatot.

(3) A Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet minden közalkalmazott rendelkezésére álló jogsegélyszolgálatot működtet. A jogsegélyszolgálat igénybevételére azok a személyek is jogosultak, akik nyugellátásban részesülnek és a nyugellátás igénybevételét közvetlenül megelőző utolsó közalkalmazotti jogviszonyuk az Egyetemmel állott fenn. A Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet rendszeresen tájékoztatja a Munkáltatót a jogsegélyszolgálaton felmerülő, Munkáltató működésével kapcsolatos problémáról és közreműködik a probléma békés rendezésében.

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltak tekintetében a Felek külön megállapodást köthetnek.

11. § (1) Szerződő Felek az együttműködés kapcsolatrendszerét, az együttműködő partnerek körét az alábbiak szerint állapítják meg:

Munkáltató	Szakszervezet
Egyetemi szint	
Rektor, kancellár	Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet elnöke
Szenátus	Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet elnöke
Önállóan gazdálkodó szervezeti egység	
Önállóan gazdálkodó szervezeti egység vezetője	Képvisellel rendelkező szakszervezetek vezetői vagy a klinika szintjén a szakszervezeti bizalmi
Kari Tanács	Képvisellel rendelkező szakszervezetek vezetői

(2) Felek megállapodnak, hogy az (1) bekezdésben meghatározott egyetemi szintű kapcsolattartás módját a szükség szerint folytatott egyeztetésekben jelölik meg.

Módosítási javaslat:

A KSZ 8.-11.§-ai helyébe az alábbi szöveget javasoljuk:

A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat alapelvei

A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén az alábbi alapelveknek kell érvényesülni.

- a) A Felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.*
- b) A Felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná.*
- c) A Felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően kötelesek eljárni.*
- d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződészerűen gyakorolhassa.*
- e) A Felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.*
- f) A Felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.*

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

A Munkáltató elismeri, elősegíti és támogatja a reprezentatív Szakszervezetet, valamint annak érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységét.

A Munkáltató és a Szakszervezet együttműködésének szervezeti alapjai

Az együttműködésre, információ adására, észrevételezésre, javaslattételre, tájékoztatás kérésére, az intézkedés indoklására, konzultáció kezdeményezésére vonatkozó jogosítványok gyakorlása szempontjából Felek **partnerei** a következők.

Összegyvetemi szinten

- a Munkáltató részéről;
- a Szakszervezet részéről;
- a Kollektív Szerződés módosítása és felmondása esetén az Egyeztető Bizottság.

Gazdálkodási egység szintjén

- a Munkáltató részéről;
- a Szakszervezet részéről;

Szervezeti egységek szintjén

- a Munkáltató részéről;
- a Szakszervezet részéről;

A felek rendszeres együttműködése kiterjed:

- a) azokra a központi intézkedésekre, amelyek a felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy a munkavállalói jogokat, illetve érdekeket érintik;
- b) azoknak a kérdéseknek a megvitatására, amelyek a Munkáltató átalakulása, a szervezeti egységek belső átalakulása, átszervezése, szervezeti egység önálló szervezetté alakulása és a csoportos létszámleépítések tekintetében felmerülnek;
- c) a szociális (jóléti, kulturális) célú pénzeszközök megállapítására vonatkozó tervekre, a szociális (jóléti, kulturális) intézmények további jogi sorsának rendezésére, ill. együttes működtetésére;
- d) a sztrájkot megelőző egyeztetésre;
- e) a Munkáltatót és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásaira;
- f) a másik fél által fontosnak tartott és bejelentett egyéb kérdések megtárgyalására.

Az együttműködés formái a következők

- a) belső szabályozási utasítások, tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek;
- b) szakértői egyeztetések;
- c) a felek közötti konzultációk és egyeztetések;
- d) a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások;
- e) a megfelelő szintű szakszervezeti tisztségviselő meghívása a másik fél testületi üléseire.

A Munkáltató a gyors információk biztosítása érdekében a Szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre stb. meghívja, amelyeken az alkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése vagy meghozatala történik.

A Szakszervezetet megillető jogokat egyetemi szinten az elnök, szervezeti egység szinten a bizalmi gyakorolja.

A testületek véleményüket vezetőjük (helyettesük) vagy megbízottjuk által fejezik ki.

A Szakszervezet kötelezettséget vállal arra, hogy a jogai gyakorlásának biztosításával összefüggő információkról – a KSZ-ben szabályozott módon – tájékoztatja a Munkáltatót.

Tájékoztatási kötelezettség

A Szakszervezet tájékoztatása érdekében a Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezetnek a jogai gyakorlásához a Mt. alapján biztosítandó információkat a rendelkezésére bocsátja. A felek kölcsönösen tájékoztatják egymást szervezeti felépítésükben vagy az együttműködő képviselők személyében történő változásokról.

A Munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó minden olyan tervezett intézkedéséről, amely a munkavállalók foglalkoztatási helyzetét, élet- és munkakörülményeit érinti, az illetékes szakszervezeti partnert tájékoztatja. Amennyiben az illetékes szakszervezeti partner tájékoztatása bármilyen okból nem lehetséges, a felettes szakszervezeti partnert kell tájékoztatni.

A munkáltatói intézkedések tekintetében a munkavállalók nagyobb csoportja alatt a következőket kell érteni:

- Oktatási és egyéb szervezeti egységek munkavállalóinak egésze.
- A szervezeti egységbe történt besorolástól függetlenül valamely azonos munkakörbe tartozó munkavállalók 10 %-a, de legalább 10 fő.

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265. §-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a Szakszervezetnek.

KSZ. hatályos szövege:

Az Egyetemen képviselettel rendelkező szakszervezetek működési feltételei

12. § (1) Az Egyetem térítésmentesen, állandó jelleggel biztosítja a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezet részére, továbbá a PTE-n képviselettel rendelkező szakszervezetek számára érdekképviseleti tevékenység gyakorlására, a jelenleg is használt – bútorozott, irodagépekkel, telefonnal és számítógép hálózattal felszerelt – irodahelyiségeket, szociális helyiség használatával, a jelenlegi működési feltételek szerint:

a) a Pécsi Tudományegyetem Integrált Egészségügyi Szakszervezeti Bizottsága részére a Pécs, Általános Orvostudományi Kar Elméleti Tömb, Szigeti u. 12.sz. alatt lévő 3 helyiséget,

b) a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének PTE Intézményi szervezet részére a Pécs, Vasvári P. u. 4., és a Pécs, Boszorkány u. 2. szám alatt lévő helyiségeket,

c) a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezet részére a Szekszárd, Rákóczi út 1. szám alatt lévő helyiséget.

(2) A Szerződő Felek egyetértének abban, hogy a kari, vagy egyéb szervezeti egységben működő PTE-n képviselettel rendelkező Szakszervezetek működéséhez megállapodás alapján rendszeresen vagy alkalmankénti használatra helyisége(ke)t biztosítanak.

(3) A PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek működési feltételeit az (1) bekezdésnek megfelelően az Egyetem biztosítja a költségvetésében meghatározottak szerint. A működési keret megállapítására az Egyetem gazdálkodási rendje érvényes.

(4) Az Egyetem a PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek részére biztosítja leveleik, tájékoztatóik – az egyetemi iratok szokásos rendje szerinti – kézbesítését és a közalkalmazottakat érintő közlemények kifüggesztését, közzétételét, a tájékoztatás lehetőségét (számítógépes hálózat, körözvény, hirdetőtábla, stb.).

Módosítási javaslat a KSZ. 12.§-ához

A szakszervezet működési feltételeinek támogatása

A Munkáltató ingyenesen, bérleti díj és költségtérítés nélkül biztosítja a kollektív szerződés kötésére jogosult, továbbá az PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezet számára a működéséhez szükséges irodai és ügyfélforgalmi infrastruktúrát, továbbá tanácsterem és a kapcsolódó szociális helyiségek és az ott lévő berendezési tárgyak állandó használatát, valamint a Szakszervezet által állandó jelleggel használt helyiségekben felmerülő javítások, karbantartások elvégzését az egyetemi egységek hasonló jellegű munkálatainál kialakult rend szerint.

A Munkáltató a szakszervezeti gyűlések és egyéb rendezvények megtartásához – előzetes egyeztetés alapján – térítésmentesen megfelelő helyiséget vagy helyiségeket biztosít.

A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet számára az érdekképviseleti, érdekvédelmi rendezvényekkel, tevékenységgel összefüggően – minden esetben külön engedélyhez kötöten – az Egyetem gépjárműparkjából személy- és tehergépkocsi, valamint autóbusz, az Egyetemen kialakult rend szerinti igénybevitelét.

A Munkáltató a Szakszervezet részére biztosítja levelei, tájékoztatói – az egyetemi iratok szokásos rendje szerinti – kézbesítését és infrastruktúrája (oktatói és dolgozói levelezőlisták, Neptun.NET Egységes Tanulmányi Rendszer felülete) segítségével támogatja azt, hogy a Szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

A Munkáltató a szakszervezeti tagok tagdíjlevonási megbízása alapján munkabérükből az esedékes szakszervezeti tagdíjat levonja, és azt átutalja a Szakszervezet számlájára. A Szakszervezet vállalja, hogy az újabb tagdíjlevonási megbízásokat, illetve visszavonási nyilatkozatokat minden hónap 25-ig a Munkáltató rendelkezésére bocsátja.

KSZ. hatályos szövege:

A választott szakszervezeti tisztségviselő védelme

13. § (1) A Munkáltató a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetek választott szakszervezeti tisztségviselői részére az Mt. 273. § (1)-(4) bekezdésében meghatározott jogok védelmét biztosítja.

(2) A PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek kötelesek az (1) bekezdésben meghatározott jogok védelméhez szükséges információkat – tisztségviselők, továbbá az Mt. 273. § (3) és (4) bekezdés alapján védelmet élvező tisztségviselők névsorát, valamint személyében bekövetkező változást - az Egyetem humánerőforrás gazdálkodással foglalkozó szervezeti egységéhez megküldeni, ezzel egyidejűleg a Munkáltatót haladéktalanul értesíteni.

(3) Az Egyetem humánerőforrás gazdálkodással foglalkozó szervezeti egysége köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának jelezni, ha a (2) szerinti információ a tudomására jutott. Az Mt. 273. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedés meghozatala előtt a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Felsőbb szakszervezet álláspontja kialakítása során is köteles a rendeltetésszerű joggyakorlás, jóhiszeműség és tisztesség, illetőleg a kölcsönös együttműködési kötelezettség szem előtt tartásával eljárni.

Mt. 273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges - a (3) bekezdés szerint megjelölt - választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt, b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt, c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt, d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

e) a négyezer főt meghaladja, öt főt jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)-(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűni.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye

14. § Felek rögzítik, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaidő kedvezményére vonatkozó, az Mt. 274. § (1)-(5) bekezdéseiben meghatározott szabályokat maradéktalanul betartják.

Mt. 274. § (1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét . előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyévv végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Módosítási javaslat: A KSZ. 14.§ (3) bekezdését javasoljuk kiegészíteni az alábbiakkal:

Az Mt. 274. § (1) bekezdése tekintetében tisztségviselőnek minősül

- a) az elnök,
- b) az alelnökök,
- c) a főbizalmik és a bizalmik.

Módosítási javaslat: A KSZ II. részét javasoljuk kiegészíteni az alábbi 15.§-al:

A Szakszervezetet megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

Ha a Munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, döntését megelőzően a Szakszervezettel érdekegyeztetést kezdeményez.

Az érdekegyeztetés megkezdését megelőzően legalább hét nappal a Munkáltató köteles a Szakszervezetet írásban tájékoztatni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy a csoportos létszámcsökkentést megelőző félévben foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- c) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- d) a kiválasztás szempontjairól, valamint
- e) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

Az érdekegyeztetésnek ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- b) elveire,
- c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Az érdekegyeztetés eredményeként a Munkáltató és a Szakszervezet megállapodást köthet, amelyben megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.

A Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről a Szakszervezetet tájékoztatja.

KSZ hatályos szövege

II. FEJEZET

A Kjt. IV. fejezetéhez, valamint az Eütev. törvény 12.§-ához

A munkaidő és a pihenőidő

I.cím

Általános szabályok

Fogalom meghatározások és általános szabályok

17. § A Munkáltató biztosítja az Mt. 86. § - 91. §-aiban foglaltak betartását. A munkaidő és pihenőidőre vonatkozó KSZ 17. §- 27. §- aiban rögzített szabályokat a PTE valamennyi szervezeti egységére és közalkalmazottjára alkalmazni kell, amennyiben egyes közalkalmazotti csoportra vonatkozó speciális szabályokat rögzítő 2. és 3. cím ettől előzően nem rendelkezik.

Mt. 86. § (1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) Nem munkaidő a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

Módosítási javaslat:

A Munkáltatónál a teljes heti munkaidő 40 óra. A nem oktató munkavállalók napi munkaidejébe az Mt.-ben meghatározott munkaközi szünet időtartama is beleszámít.

Mt. 87. § (1) Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonkét óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

(3) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

Mt. 88. § (1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

- a) teljes napi munkaidő vagy
- b) részmunkaidő.

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Mt. 89. § Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Mt. 90. § A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározotti 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,

b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,

c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Mt. 91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

b) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Az általános munkaidő, a munkaidő beosztása

18. § (1) Munkáltató a közalkalmazott munkaidő beosztását az Mt. 92. § (1)-(3), (5), 93. §, 94. §, 96. §- 100. §, 113. § (1)-(3),(5) bekezdései, 134. § (1)-(4) bekezdésben, valamint a Kjt. 59. §-ában meghatározott szabályok figyelembe vételével köteles megállapítani,

(2) A munkaidő - a munkáltató eltérő rendelkezése hiányában - hétfőtől csütörtökig 7.30-16.00 óráig, pénteken 7.30 – 13.30 óráig tart.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója az e szakaszban meghatározottaktól eltérő munkaidő-beosztást is meghatározhat.

(4) Az (2) bekezdéstől eltérően a munkaidő

	Munkaidő kezdete	Munkaidő vége
kétműszakos munkarendben	6.00 óra	14.00 óra
	14.00 óra	22.00 óra
három műszakos munkarendben	6.00 óra	14.00 óra
	14.00 óra	22.00 óra
	22.00 óra	6.00 óra

(5) A közalkalmazott beosztás szerinti

a) teljes napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a felek írásbeli megállapodása alapján legfeljebb huszonnégy órát,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a felek írásbeli megállapodása alapján legfeljebb hetvenkét órát nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

A megállapodást a közalkalmazott a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(6) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott közalkalmazott beosztás szerinti napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(7) A közalkalmazott beosztás szerinti munkaideje a napi tizenkét órát, készenléti jellegű munkakör esetén a napi huszonnégy órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

(8) Éjszakai munkát végző közalkalmazott részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a közalkalmazott egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a közalkalmazott nappali munkavégzésre kell beosztani.

(9) Rugalmas munkaidő beosztás engedélyezése esetén a napi teljes munkaidőt a közalkalmazott 6-20 óráig terjedő időben dolgozhatja le, azonban a szervezeti egység munkáját úgy kell megszervezni, hogy annak munkarendje biztosított legyen. A rugalmas munkaidőben dolgozónak a törzsidőben (9-15 óra között) munkahelyén kell tartózkodnia. A törzsidő pénteki napokon 8-13.30 óráig tart. Indokolt esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója a törzsidőt ettől eltérően is megállapíthatja.

19. § A munkáltató köteles nyilvántartani a közalkalmazottak rendes és rendkívüli munkaidejével, szabadságának kiadásával, ügyeletével, készenlétével, egyéb munkaidő kedvezményével kapcsolatos adatokat. A nyilvántartásra vonatkozó részletes szabályokat az évi rendes szabadságok és egyéb munkaidő kedvezmények kiadásának rendjéről szóló, és a munkában töltött idő és a távollétek nyilvántartásáról, jelentéséről szóló vonatkozó utasítások tartalmazzák.

Mt. 92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- a) készenléti jellegű munkakört lát el,
- b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

(3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékaival rendelkezik.

(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (rész munkaidő).

Mt. 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.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

(4) A munkaidőkere kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

Mt. 94. § (1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos, valamint
- c) az idényjellegű tevékenység keretében,
- d) a készenléti jellegű, továbbá
- e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Mt. 96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

(2) A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(3) Kötetlen munkarend esetén

- a) a 93-112. §-ban, valamint
- b) a 134. (1) bekezdés a)-b) pontban foglaltakat -e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

Mt. 97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

(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.

Mt. 98. (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tartamár a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.

Mt. 99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

- (2) A munkavállaló beosztás szerinti
- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
 - b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)-(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

- (5) A munkavállaló beosztás szerinti a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,
- b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamár átlagban kell figyelembe venni.

(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.

Mt. 100. § A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

Mt. 134. § (1) A munkáltató nyilvántartja

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- 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.

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) A munkáltató nyilvántartja

- a) a 92. § (2) bekezdés,
- b) a 99. (3) bekezdés,
- c) a 135. § (4) bekezdés szerinti megállapodásokat.

Kjt. 59. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében

- a) az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (X1. fejezet) közül a 92. § (4) bekezdés, 116-117, §-a 118. § (4) bekezdése, 119. § (2) bekezdés a 123. § (6) bekezdése és a 135. § (4)-(6) bekezdés nem alkalmazható;
- b) jogszabály vagy kollektív szerződés - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontjáról a közalkalmazott javára eltérhet.

Módosítási javaslat:

Munkarendek

Az Egyetemen alkalmazható munkarendek a következők:

- a) általános munkarend,
- b) kötetlen munkarend,
- c) rugalmas munkarend.

Munkáltató a munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. A munkaidő-beosztás egyoldalú meghatározása nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.

Az oktató, kutató és tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkarendje kötetlen. Az oktató és tanár a heti teljes munkaidejéből az Nftv. 26. § (1) bekezdése szerinti időtartamot köteles tanításra fordítani, továbbá köteles – az egyetemi, kari, intézeti, tanszéki közös elfoglaltságok időpontjától eltérő időpontban – fogadóórát tartani.

*A nem oktató, kutató, tanár munkavállaló **kötetlen vagy rugalmas munkarendben is foglalkoztatható.** A rugalmas munkaidőt az adott szervezeti egységnél a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes jóváhagyásával a szervezeti egység vezetője rendeli el.*

A rugalmas munkaidőben dolgozó munkavállaló napi munkaideje törzsidőre és peremidőre oszlik.

A rugalmas munkaidő szerint munkavállaló heti munkaideje – az 5 napos munkahét figyelembevételével – 40 óra. A napi munkaidő 8 óra. A beosztás szerinti napi munkaidő a törzsidőnél kevesebb és 12 óránál több nem lehet.

A munkaidő-beosztás megváltozását a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban kell közölni a munkavállalóval. Ez alól kivétel csak az előre nem látható, fontos egyetemi érdek (gazdálkodásban vagy működésben felmerülő körülmény) folytán szükségessé vált munkaidő-beosztás megváltozása képezi. A beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőző legalább 96 órával korábban azonban ezt is közölni kell a munkavállalóval.

Módosítási javaslat

Munkaidőkeret és elszámolási időszak

A Munkáltató a jelen pontban felsorolt munkakörökben a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja:

.....
.....

A munkaidőkeret hossza legfeljebb 3 hónap vagy 12 hét.

A munkaidőkeret mértékét, kezdő és befejező időpontját a szervezeti egység vezetője vagy közvetlen munkahelyi vezető a helyben szokásos módon közli a munkavállalókkal.

A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő megosztásának tervezésére és végrehajtására, a munkaidőkereten felül végzett munkavégzés (rendkívüli munkavégzés – túlmunka) elszámolására az Mt. szerint kerül sor.

KSZ hatályos szöveg:

A munkaközi szünet

20. § Felek rögzítik, hogy a munkáltató a közalkalmazottat megillető munkaközi szünet kiadására az Mt. 103.§-ában, 114. § (3) b) pontjában, valamint a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 4. § (1) bekezdésében foglaltakat köteles betartani. Az Mt. 135. § (2) f) pontjában, valamint a Kjt. 59.§ b) foglaltak alapján felek rögzítik, hogy az Egyetemen a napi hat órát, fiatal közalkalmazott esetében a napi 4,5 órát meghaladó munkaidőben foglalkoztatottak körében minden munkakörben munkaidőn belül biztosítva van az étkezés, ezért a napi 20 perc – fiatal közalkalmazott esetében napi 30 perc – munkaközi szünetet a munkaidőn belül kell kiadni.

Mt. 103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

Mt. 114. § (1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(3) A fiatal munkavállaló számára

a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.

50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 4.§ (1) A munkáltató a munkafolyamatokat úgy szervezi meg, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces - a (2) bekezdésben foglalt esetkör kivételével össze nem vonható - szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg.

(2) Amennyiben a képernyő előtti munkavégzés (1) 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 munkavállalót érő képernyő előtti megterhelés csökkentése érdekében a képernyős munkavégzést rendszeres időszakonként - a munka jellegéhez igazodóan a veszélyhelyzet kizárásával - szünetekkel szakítsák meg, vagy más tevékenységgel cseréljék

fel. A munkavégzés megszakításának egyszeri időtartama ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint tíz perc, és a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje nem haladhatja meg a napi munkaidő hetvenöt százalékát.

A pihenőidő

21. § (1) Munkáltató a közalkalmazott pihenőidejére vonatkozó, az Mt. 104. §, 105. §, 106. § - aiban meghatározott rendelkezéseket köteles betartani.

(2) Legalább nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés között a készenléti munkakörben foglalkoztatott, a folytonos (megszakítás nélküli) munkarendben, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott közalkalmazott részére.

22. § A rendeltetésük okán vasárnap is működő, alább meghatározott szervezeti egységeknél az alábbi munkarendben és munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a heti pihenőnap más napokon is kiadható:

- a) többműszakos munkarendben foglalkoztatottak,
- b) készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottak,
- c) az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak,
- d) az Egyetem egészségügyi szolgáltatója működése keretében foglalkoztatott közalkalmazottak.

Mt. 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

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos,
- d) az idényjellegű tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.

(4) A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

Mt. 105. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(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.

Mt. 106. § (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

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

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

Rendkívüli munkavégzés

23. § (1) Felek rögzítik, hogy a közalkalmazott rendkívüli munkavégzés keretében történő foglalkoztatása esetén a munkáltató az Mt. 107. §-109. §, valamint 113. §-ában meghatározott szabályok szerint jár el.

(2) A készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a riasztástól a munkavégzés befejezéséig – ha a közalkalmazottnak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam. Az egészségügyi szolgáltató tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak készenlét keretében történő feladatellátására a 2003. évi LXXXIV. törvény szabályai az irányadók.

(3) Az Mt. 135. § (2) f) pontjában adott felhatalmazás alapján az Mt. 108. § (1)-től eltérően a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni. Rendkívüli munkavégzés elrendelésére a munkáltató által kijelölt vezető beosztású közalkalmazott a hatályos jogszabályi előírások és egyetemi szabályozások figyelembevételével jogosult.

(4)

(5) Az évente teljesíthető rendkívüli munkavégzés időtartamába a készenlét teljesítésének ideje alatti tényleges munkavégzés ideje is beszámít, ezen időre a túlmunka szabályait kell alkalmazni.

(6) A munkáltató által elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves felső határa – az egészségügyi tevékenységet végzők kivételével az Mt. 135. § (3)-ban foglalt felhatalmazás alapján évi 300 óra.

(7) Nem jogosult rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazásra a vezetői pótlékban részesülő magasabb vezető-, és vezető beosztású közalkalmazott.

Mt. 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.

Mt 108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben rendelhető el.

Mt. 109. § (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jön létre.

Mt. 113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

- a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,

- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

- a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

Mt. 135. § (3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Módosítási javaslat:

A rendkívüli munkaidő

A rendkívüli munkaidőt minden esetben írásban kell elrendelni. Rendkívüli munkaidő elrendelésére a szervezeti egység vezetője, vagy az általa megbízott vezető beosztású munkavállaló a jogszabályi előírások figyelembevételével jogosult.

A Munkáltató naptári évenként legfeljebb 100 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el azon munkavállaló tekintetében,

- a) aki 16 éven aluli gyermeket nevel,*
- b) aki hozzátartozójának tartós, személyes gondozását végzi,*
- c) aki 5 éven belül öregségi nyugdíjra lesz jogosult;*
- d) akinek a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.*

Amennyiben a kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló számára a munkáltató által előírt feladatok a heti munkaidő alatt nem végezhetőek el, a heti munkaidőn felüli munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. Ebben az esetben a munkavállalót megilleti a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó bérpótlék.

KSZ hatályos szöveg:

Ügyeleti és készenléti szolgálat

24. § (1) Az Egyetem ügyeleti és készenléti feladatellátásában résztvevőkre -az egészségügyi szolgáltató kivételével- az Mt. 110. §-112. §-aiban foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

(2) Az Egyetem informatikai rendszereinek zavartalan működtetése biztosítása érdekében a Kancellária Informatikai Igazgatóságán készenléteket kell szervezni.

(3) Nem kell ügyeleti (készenléti) szolgálatot teljesítenie a PTE Gazdálkodási Szabályzat (a továbbiakban: Gazdálkodási Szabályzat) 1. számú mellékletében felsorolt gazdálkodó szervezeti egység vezetőinek.

(4) Az ügyeleti (készenléti) szolgálat, illetve a pihenőnap vagy munkaszüneti napi műszak beosztását az érintett gazdálkodó szervezeti egység vezetője által kijelölt személy készíti el. A beosztást figyelemmel a közlési szabályokra, mindenki számára hozzáférhető helyen ki kell függeszteni. Ügyelet, készenlét esetén az Mt. 110. § (6) bekezdésben rögzítetteknek megfelelően a beosztás kezdő napjához képest egy héttel korábban egy hónapra előre, a pihenőnap, munkaszüneti napi beosztást az Mt 97 § (4) bekezdésben foglaltaknak megfelelően legalább hét nappal korábban legalább egy hétre írásban kell közölni.

(5) Az előzetes beosztástól eltérni csak a beosztást készítő tájékoztatása mellett és a közvetlen munkahelyi vezető engedélyével lehet. Az eltérést a beosztásban át kell vezetni és a beosztás megváltoztatásával érintett közalkalmazottaknak aláírni. Ebben az esetben (pl. csere) a beosztás módosítása következtében az eredeti beosztástól eltérő munkavégzés nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.

(6) A készenléti szolgálatra beosztott közalkalmazott köteles a szolgálat ideje alatt munkaképes állapotban az általa bejelentett helyen tartózkodni, hívásra a számára kijelölt munkahelyen haladéktalanul, de legkésőbb negyven percen belül megjelenni. Nem lehet készenléti szolgálatra beosztani azt a közalkalmazottat, aki az értesítéstől számított negyven percen belül, a szolgálat idején szokásos általános közlekedési helyzetben a szolgálatot várhatóan nem tudja megkezdeni.

(7) Az Egyetem területén elsősorban a folyamatos egészségügyi ellátás miatt a Kancellária Műszaki Szolgáltatási Igazgatóságán műszaki ügyeletet, illetve készenlétet kell szervezni.

(8) A készenléti díj és a műszaki ügyeleti díj mértékére vonatkozó szabályokat a 60. § tartalmazza.

25. § A 23 - 24. §- ok alkalmazásában szervezeti egység alatt a PTE Gazdálkodási Szabályzatának 1. számú mellékletében meghatározott gazdálkodó egységeket is érteni kell, a Klinikai Központ, mint egészségügyi szolgáltatóra a 2. címbeli eltérésekkel.

Mt. 110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

Mt. 111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

Mt. 112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

A szabadság kiadása

26. § (1) A munkáltató a közalkalmazottat megillető évi rendes szabadsága kiadása során az Mt. 122. - 125. §-ában foglalt rendelkezések figyelembe vételével jár el.

(2) Az Egyetem – az Mt.123.§ (5) bekezdésében adott felhatalmazás alapján – kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét a tárgyévet követő év március 31-ig adhatja ki.

(3) Kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.

27. § A szervezeti egységek vezetőinek minden naptári év február 15. napjáig szabadságotól tervet kell készíteni, amelyet a szervezeti egységben szokásos módon közzé kell tenni.

27/A. § (1) A munkaidő beosztás szabályait a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a Kjt. illetve az Mt. és Kollektív Szerződés figyelembe vételével.

(2) Azon munkakörök esetében, ahol a rendes munkaidőt munkaidőkeretben kell teljesíteni, annak kezdő időpontja a tárgyév január 1. napja.

Mt. 122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényér legálább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legálább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

Mt. 123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(4) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(6) A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

Mt. 124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

Mt. 125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

Módosítási javaslatok (kiegészítésre):

Szabadság

Az Egyetem munkavállalóját huszonegy nap alapszabadság illeti meg.

Az oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat az Mt. 117. § (1) bekezdésében foglalt pótszabadságok helyett egységesen 25 nap pótszabadság illeti meg.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Nkt.) szerint pedagógus, továbbá pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, pedagógiai felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus, gyógytornász munkakörben foglalkoztatottakat az Nkt. 65. § (10) bekezdésében meghatározott pótszabadság illeti meg.

A gyermek nevelése miatti pótszabadság (Mt. 118. §) és a fogyatékosági támogatásra jogosult munkavállaló pótszabadsága (Mt. 120. §) oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalót az előző bekezdésben írt szabadságon felül illeti meg.

A nem oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra az Mt. 117. § (1) bekezdés abban az esetben alkalmazandó, amennyiben pótszabadságának mértéke az ott meghatározottak alapján magasabb, mint a következő pontban megjelölt pótszabadság mértéke.

A nem oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalót

a) 3 év munkaviszony után 2

b) 6 év munkaviszony után 3

- c) 9 év munkaviszony után 4
- d) 12 év munkaviszony után 5
- e) 15 év munkaviszony után 6
- f) 18 év munkaviszony után 7
- g) 21 év munkaviszony után 8
- h) 24 év munkaviszony után 9
- i) 27 év munkaviszony után 10
- j) 30 év munkaviszony után 11
- k) 33 év munkaviszony után 12
- l) 36 év munkaviszony után 13
- m) 39 év munkaviszony után 14
- n) 42 év munkaviszony után 15
- o) 45 év munkaviszony után 16
- p) 48 év munkaviszony után 17
- q) 51 év munkaviszony után 18

nap pótszabadság illeti meg. A munkaviszonyban töltött időbe a Munkáltató jogelődjénél foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő is beleszámít.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a Munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. Egyéb esetben a szabadság pénzben való megváltására nincs lehetőség.

A tudományos fokozattal rendelkező oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalót, továbbá azt a munkavállalót, aki legalább az Nkt. szerinti Pedagógus II. fokozatot elérte hétévente **egy** év fizetett alkotói szabadság („sabbatical”) illeti meg.

A fokozatszerzés előtt álló oktató, kutató, tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalót fokozatszerzése előtt egy alkalommal fél év fizetett alkotói szabadság illeti meg. A fokozatszerzés előtti alkotói szabadság nem vehető igénybe a munkaviszony létesítését követő egy éven belül.

Az alkotói szabadság idejére járó munkabér összege a munkavállaló alaphérének összege.

Az Egyetem kötelezettséget vállal, hogy a Kollektív Szerződés hatályba lépésétől számított egy éven belül kidolgozza az alkotói szabadság részletszabályait.

A szabadság kiadása

A munkavállalót megillető szabadságokat napokban kell megállapítani, kiadni és elszámolni.

A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot érint.

A 18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló szabadságának kiadása során Munkáltatónak figyelemmel kell lennie a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időpontjára.

A munkavállalónak a rendelkezése alatt álló szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét a szabadság kezdete előtt legkésőbb hét nappal írásban be kell jelentenie. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztása az előzőek szerinti kérelem benyújtását követően a

szabadság időbeli mértékét (óraszámát) érintően a munkavállaló kifejezett írásbeli kérését kivéve - nem módosítható.

KSZ hatályos szöveg:

2.cím

AZ EGYETEM EGÉSZSÉGÜGYI TEVÉKENYSÉGET VÉGZŐ KÖZALKALMAZOTTAIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

Ezt a módosítási javaslat nem érinti, figyelemmel arra, hogy jogszabályváltozásra figyelemmel ez a rész meghaladottá vált!

3.cím

TOVÁBBI KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Ezt a módosítási javaslat nem érinti, figyelemmel arra, hogy jogszabályváltozásra figyelemmel ez a rész meghaladottá vált!

III. FEJEZET

A MUNKAVÁLLALÓK DÍJAZÁSÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

KSZ. hatályos szövege:

43. § A közalkalmazott illetményét a Kjt. 60. -61. §-aiban, a 66. § (7)-(8) bekezdéseiben, jelen Kollektív Szerződésben, a Foglalkoztatási Követelményrendszerben, valamint a vonatkozó hatályos jogi szabályozásban foglaltak figyelembe vételével köteles a munkáltató megállapítani.

Kjt 60. § E törvény biztosítja a közalkalmazott számára a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetőségét.

Kjt 61. § (1) A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:

a) az „A” fizetési osztályba

aa) a legfeljebb alacsony fokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,

ab) az alacsony fokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

b) a „B” fizetési osztályba

ba)

bb) az alacsony fokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör:

c) a „C” fizetési osztályba

ca) a „B” fizetési osztály bb) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

cb)

cc) a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cd) az érettségi végzettséghez kötött munkakör;

d) a „D” fizetési osztályba

da) a „C” fizetési osztály cb)-cc) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

db) a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

e) a „E” fizetési osztályba

ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör,

- eb) az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;
- f) az „F” fizetési osztályba
a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;
- g) a „G” fizetési osztályba
a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;
- h) a „H” fizetési osztályba
ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,
hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;
- i) az „I” fizetési osztályba
ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,
ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtti doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);
- j) a „J” fizetési osztályba
ja) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,
jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.

(2) Az (1) bekezdésben említett iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a köznevelési, a szakképzési és a felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Ennek során a részsakképesítés és a szakképesítés-elágazás is szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülés pedig szakképesítésre épülő szakképesítésnek tekintendő.

(3) Az Országos Képzési Jegyzék szerinti emelt szintű szakképesítést az (1) bekezdés, valamint a 66. § (2) bekezdésének alkalmazásakor felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.

(4) Végrehajtási rendelet rendelkezhet az (1) és (3) bekezdésben foglaltak alól indokolt esetben lehetséges felmentésről. A felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb öt éven belüli megszerzését. Nem számítható be az ötéves határidőbe mindazon időtartam, amelyet a gyakornoki időnél figyelmen kívül kell hagyni. A felmentés időtartamának eredménytelen eltelté esetén a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.

(5)

Kjt. 66.§ (7) Az (1)-(5) bekezdésben, a 66/A. § (1) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetményénél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

Kjt. 66. § (8) A (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

Módosítási javaslat

A munka díjazása

A javasolt bértáblát a Kollektív Szerződés melléklete tartalmazza. Külön mellékletben a pedagógus bértábla. A táblázat a bérminimumot tartalmazza, ennél magasabb összeget az egyéni munkaszerződés megállapíthat.

A Munkáltató a bérek alakulásáról a gazdasági helyzet évenkénti megvizsgálása után konzultál a Szakszervezettel.

A Munkáltató a csoportos béremelés, illetve bércsökkentés esetén előzetesen egyeztet a Szakszervezettel.

KSZ hatályos szöveg:

A várakozási idő csökkentése

44. § (1) A fizetési fokozatok közötti várakozási időt egy évvel csökkenteni kell az SZMSZ 16. sz. mellékletében a Szenátus által adományozható kitüntetésekben, elismerésben részesülés esetén.

(2) A várakozási idő csökkentése során a munkáltató a Kjt. 65. § (3)-(4) bekezdésében foglaltakat köteles figyelembe venni.

Kjt. 65.§ (3) A közalkalmazott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése esetén csökkenthető. A tartósan magas színvonalú munkavégzés megállapításához kiválóan alkalmas vagy alkalmas eredményű minősítés szükséges. A várakozási időt csökkenteni kell, ha a közalkalmazott miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült.

(4) A várakozási idő csökkentésének mértéke fizetési fokozatonként nem haladhatja meg az egy évet.

Illetménypótlékok

Vezetői pótlék

45. § A magasabb vezető és a vezető beosztású közalkalmazottat vezetői pótlék illeti meg. Az adható pótlék mértékét a Kjt. 69. §-a, a 70. § (1)-(2) bekezdésében foglaltak, valamint a Foglalkoztatási Követelményrendszer keretei között kell meghatározni. A vezetői pótlékok mértékét az Fkr. 147.§-a tartalmazza. A munkáltató az Fkr-ben magasabb vezetői, vezetői pótlékot a jogszabályban meghatározott értéken felül, illetve a jogszabályban meghatározott minimum-maximum értékek között a KSZ kötési jogosultsággal rendelkező szakszervezet egyetértésével állapíthat meg.

Kjt. 69.§ Az e törvényben megállapított feltételek mellett a közalkalmazott a 70-75. § szerinti illetménypótléokra jogosult. A 70-75. § szerinti illetménypótlék számításának alapján (a továbbiakban: pótlékalap) a mindenkori éves költségvetési törvény állapítja meg.

Kjt. 70. § (1) A meghízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg. (2) A pótlék mértéke - a) magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz ötszáz százaléka, - b) vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszázötven százaléka. (3) A pótlék mértékét a (2) bekezdésben foglalt keretek között végrehajtási rendelet állapítja meg.

Vezetői illetmény-kiegészítés

45/A. § A munkáltatói jogkör gyakorlója a magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazottak részére vezetői illetmény-kiegészítést állapíthat meg.

Egészséget károsító kockázattal járó munka címén fizetendő illetménypótlék

46. § A Kjt.72. § (1)-(3) bekezdésében rögzített feltételek fennállta esetén a munkáltató az arra jogosult közalkalmazottaknak kockázati pótlékot fizet.

Kjt. 72. § (1) A közalkalmazott illetménypótlékra jogosult, ha - a) foglalkoztatására munkaideje legalább felében jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy - b) a védelem csak egyéni védőeszköz olyan állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a közalkalmazott számára fokozott megterhelést jelent. (2) A pótlékra jogosító munkaköröket a munkáltató állapítja meg. (3) A pótlék mértéke a pótlékalap 100%-a.

A munkavégzés körülményeire tekintettel megállapított pótlék

47. § Az egészségügyi intézményben foglalkoztatott közalkalmazott részére a munkavégzés körülményeit figyelembe véve, a Kjt. 75. § (1) bekezdése alapján a 356/2008. (XII.31.) Kormányrendelet 16. § (1) bekezdésében nevesített pótléket köteles a munkáltató fizetni, amennyiben annak feltételei fennállnak.

356/2008. (XII.31.) Korm.rend. 16.§ (1) A közalkalmazottat a (2) és (3) bekezdésben meghatározottak szerint diagnosztikai, asszisztensi, traumatológiai, intenzív terápiás, infektológiai, pszichiátriai vagy ápolási illetménypótlék (a továbbiakban: pótlék) illeti meg.

(2) A járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben - ideértve az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat országos intézeteit, valamint az Országos Vérellátó Szolgálatot - a pótlék mértéke

a) a pótlékalap 150%-a:

aa) aneszteziológiai és intenzív terápiás osztályon dolgozó orvos, szakasszisztens, ápoló intenzív terápiás pótléka,

ab) traumatológiai osztályon három műszakos munkahelyen foglalkoztatott ápoló traumatológiai pótléka,

ac) műtőben foglalkoztatott műtős szakasszisztens asszisztensi pótléka,

b) a pótlékalap 120%-a:

ba) röntgenben dolgozó orvos, asszisztens diagnosztikai pótléka,

bb) röntgengép-javító műszerész diagnosztikai pótléka,

bc) diagnosztikai laboratóriumban diagnosztikai tevékenységet végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens diagnosztikai pótléka,

bd) traumatológiai osztályon foglalkoztatott valamennyi orvos traumatológiai pótléka,

be) boncolást végző orvos, boncmester, boncsegéd infektológiai pótléka,

bf) vér és vérkészítmény előállítását végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens infektológiai pótléka,

bg) fertőző beteget ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban foglalkoztatott orvos és egészségügyi szakdolgozó infektológiai pótléka,

bh) pszichiátriai osztályon, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban dolgozó orvos, ápoló pszichiátriai pótléka,

bi) műszakbeosztástól függetlenül, a három műszakos munkahelyen ápolási tevékenységet végző ápolási pótléka,

bj) az Országos Mentőszolgálat kivonuló állománya sürgősségi pótléka,

bk) szülészeti osztályon foglalkoztatott szülésznő asszisztensi pótléka,

bl) műtőssegéd asszisztensi pótléka,

bm) mosodában, teljes munkaidőben a szennyes ruhák átvételét végző infektológiai pótléka, esetében

c) a pótlékalap legalább 36%-a valamennyi asszisztensi és szakasszisztensi képesítéssel rendelkező (szak) asszisztensi munkakörben dolgozó asszisztensi pótléka esetében.

Idegennyelv-tudási pótlék

48. § (1) Közalkalmazott idegennyelv-tudási pótlékra jogosult, amennyiben a pótlék megállapítására vonatkozó Kjt.74. §-ban rögzített feltételek fennállnak.

(2) Adott munkakör tekintetében az idegennyelv-tudás rendszeres használatának szükségességét a munkáltató a közvetlen munkahelyi vezető javaslata alapján állapítja meg.

(3) Nem jogosultak idegennyelv-tudási pótlékra az oktatói és a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak és a rezidensképzésben résztvevők.

(4) Az idegennyelvi szaktanszéken nem oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott – az egyéb jogosító feltételek fennállása esetén - csak a további (a tanszék által nem oktatott) nyelvből megszerzett nyelvvizsga alapján jogosult idegennyelv-tudási pótlékra.

(5) Az idegennyelv-tudási pótlékra annak azt a hónapot követő hónap első napjától jogosult a közalkalmazott, amelyikben a Kjt.74. § (3) bekezdésben említett bizonyítványt az Egyetem számára bemutatja.

(6) A második és további nyelvvizsgával rendelkező közalkalmazottak a (2) bekezdésben foglaltak szerint részesülhetnek idegennyelv-tudási pótlékban.

(7) A nem magyar anyanyelvű külföldi állampolgárságú közalkalmazottak esetében a magyar nyelvet idegen nyelvnek kell tekinteni.

(8) Idegennyelv-tudási pótléokra jogosító munkakörök a PTE valamennyi önálló gazdálkodó szervezeti egységénél vezetői megbízással rendelkezők, valamint a külföldi hallgatókkal, külföldi oktatókkal, kutatókkal és egészségügyi ellátásban részesülőkkel munkaköri feladatként kapcsolatot tartó ügyvivő szakértők, ügyintézők, ügyviteli alkalmazottak, orvosok és szakdolgozók.

(9) Idegennyelv-tudási pótléokra jogosító idegen nyelvek az EU hivatalos nyelvei, valamint azon országok hivatalos nyelvei, mely országokból PTE-n hallgató tanul, oktató, kutató vagy gyógyító munkát végez.

Kjt. 74. § (1) Idegennyelv-tudási pótléokra jogosult a közalkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott idegennyelv rendszeres használata indokolt.

(2) A munkáltatónál az idegennyelv-tudási pótléokra jogosító idegen nyelveket és munkaköröket a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A pótlék megállapításának további feltétele, hogy a meghatározott idegen nyelvből a közalkalmazott állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezzen.

(4) Nem fizethető idegennyelv-tudási pótlék a nyelvtanári, tolmácsi, valamint a fordítói (revizor-fordítói) munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához szükséges idegen nyelv használata alapján.

(5) A pótlék mértéke - a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százaléka, - b) elsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százaléka.

Eredményességi pótlék és oktatási pótlék

49. § (1) Az eredményességi pótlékra és oktatási pótlékra, valamint mértékére vonatkozó 150/1992. (XI.20.) Korm. rendelet 20.9 (4), (6) bekezdésében foglaltakra figyelemmel szerződő felek az alábbiakról állapotnak meg. Az Egyetem közgyűjteményi tevékenységi körében foglalkoztatott közalkalmazottak részére a munkáltatói jogkör gyakorlója eredményességi pótlékot állapíthat meg.

(2) Eredményességi pótlék adható annak a közalkalmazottnak, aki tevékenységével az őt foglalkoztató kulturális intézmény működésének minőségét, eredményességét jelentős mértékben közvetlenül befolyásolja. Az eredményességi pótlék mértéke a pótlékalap 50 %-a.

(3) Az eredményességi pótlékot határozott időre kell megállapítani.

(4) Eredményességi pótlék állapítható meg az alábbi munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak:

- a) főkönyvtáros,
- b) könyvtáros,
- c) szaktájékoztató,
- d) könyvtári szakinformatikus,
- e) könyvtári rendszerszervező,
- f) segédkönyvtáros,
- g) könyvtáros asszisztens,
- h) főlevéltáros,
- i) levéltáros,

j) segédlevéltáros.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója oktatási pótlékot állapíthat meg annak a közalkalmazottnak, aki munkaköri feladatainak ellátása mellett hallgatók betanításával vagy gyakorlatának vezetésével foglalkozik.

(6) Az oktatási pótlék mértéke a pótlékalap 35 %-a.

(7) Oktatási pótlék állapítható meg a (4) bekezdésben meghatározott munkakörökben.

Kjt. 75. § (1) Végrehajtási rendelet a 69-74. § rendelkezéseiben foglaltakon túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékot állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja.

(2) A kollektív szerződés a jogszabályban megállapított mértéknél magasabb pótlékot is megállapíthat.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően, ha jogszabály az illetménypótlék mértékének alsó és felső határát egyaránt meghatározza, e felső határnál magasabb mértékű illetménypótlékot a kollektív szerződés sem állapíthat meg.

150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 20. § (4) Eredményességi pótlék adható annak a közalkalmazottnak, aki tevékenységével az őt foglalkoztató kulturális intézmény működésének minőségét, eredményességét jelentős mértékben közvetlenül befolyásolja. A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap 25%-50%-a lehet.

150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 20. § (6) Pótlék állapítható meg annak a közalkalmazottnak, aki munkaköri feladatainak ellátása mellett egyetemi vagy főiskolai hallgatók, szakközépiskolások, szakmunkástanulók vagy szakmai gyakorlatot végzők betanításával, gyakorlatának vezetésével foglalkozik. A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap 15%-35%-a lehet.

Keresetkiegészítés

55. § A Kjt.77. (1) bekezdésében, valamint a Fkr. 138. §-ában foglaltaknak megfelelően a közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok - ide nem értve az átirányítást - teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.

(2) Az eljárási szabályokat a vonatkozó kancellári utasítás tartalmazza.

Kjt. 77. § (1) A közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok - ide nem értve az átirányítást - teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.

(2) A keresetkiegészítés feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

56. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a közalkalmazottra az Mt. 107. §-ában, 143. §-ában foglalt szabályokat kell alkalmazni. Kinevezés szerinti illetményén felül a közalkalmazottat az e szakaszban meghatározott ellenértékek illetik meg.

(2) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidő-kereten felül végzett munkáért a közalkalmazottat szabadidő, illetve többletdíjazás illeti meg a vonatkozó utasítás rendelkezéseinek megfelelően.

(3) Amennyiben a közalkalmazott szabadidőre jogosult, annak időtartama nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

(4) A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a közalkalmazott másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

(5) A szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(6) Nem jogosult rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó díjazásra:

- a. a magasabb vezető és vezető állású közalkalmazott,
- b. az a közalkalmazott, aki munkaidejének beosztását, illetve felosztását maga határozza meg (kötetlen munkaidő).

Mt. 143. § (1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén 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 vagy
- c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

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

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

Módosítási javaslat:

A rendkívüli munkavégzés díjazása

Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabérén felül – éves elszámolásban – az alábbi mértékű bérpótlék illetik meg.

- a) évi 50 óráig a munkabér 50%-a
- b) évi 51 – 125 óráig a munkabér 75%-a
- c) évi 126 – 190 óráig a munkabér 100%-a
- d) évi 191 – 250 óráig a munkabér 125%-a

KSZ hatályos szöveg:

A munkaszüneti napon végzett munka díjazása, az egészségügyi speciális szabályai a pihenőnapra és az általános munkarend szerinti pihenőnapra munkavégzés esetén

57. § (1) Munkaszüneti napon munkát végző közalkalmazott munkavégzésével kapcsolatban az Mt.102. § (1), 139. § (1)-(3) bekezdésében, Mt. 140. § (1)-(3) bekezdésben foglaltak szerint köteles a munkáltató eljárni.

57/A. § Az Egyetem egészségügyi intézményénél foglalkoztatott közalkalmazottak munkaszüneti napon végzett feladatellátása esetén az Eütev. 13/B. § (2) -(3) és (5) bekezdéseiben foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

Mt. 102. § (1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

Mt. 139.§ (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren 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,
b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével kell osztani

Mt. 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) az a) 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.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

Éjszakai pótlék

59. § Éjszakai munkavégzés (22.00 - 6.00) esetén a közalkalmazottak az Mt. 142. §-ban foglaltaknak megfelelően, illetve az egészségügyi intézmény egészségügyi tevékenységet végzői az Eütev. 14/B.S a) pontjában foglaltak alapján jogosultak a díjazásra.

Mt. 142. § A munkavállalónak - a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

Eütev. 14/B. § (1) Az M. 141. és 142.§-ában foglaltaktól eltérően, az egészségügyi dolgozót és az egészségügyben dolgozót

a) a b) és c) pontban meghatározott munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás kivételével a 22-06 óra közötti munkavégzés esetén tizenöt százalékos éjszakai pótlék,

b) több műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére tizenöt százalékos délutáni műszakpótlék, a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére harminc százalékos éjszakai műszakpótlék,

c) a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére húsz százalékos délutáni műszakpótlék és a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére negyven százalékos éjszakai műszakpótlék illeti meg.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában több műszakos a munkaidő beosztás, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidőjét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.

Bérpótlék (műszakpótlék), nem egészségügyi ügyelet, készenlét

60. § (1) Műszak szerinti beosztásban dolgozó közalkalmazott bérpótlékát (műszakpótlék) az Mt. 141. §-a, az ügyelet és a készenlét díjazását fő szabály szerint az Mt. 144. § (1)-(3) bekezdéseiben foglaltak szerint fizeti a munkáltató.

(2) Az (1) -ban foglaltaktól eltérően a műszaki és informatikai készenlét díja a közalkalmazott egy órára jutó illetményének 25 %-a a teljesített készenlét óráival szorozva (Mt. 144. § (1)).

(3) A műszaki ügyelet díja, amennyiben az ügyelet alatti munkavégzés tartama mérhető:

a) a műszaki ügyelet órái szorozva 40% ügyeleti díjjal (Mt. 144. § (1)) hozzáadva a műszaki ügyelet alatt teljesített túlmunka óráinak és az túlmunka díjnak szorzatát (Mt. 143. § (1), KSZ 56. §),

b) amennyiben az a) pont szerinti összeg nem éri el az ügyeleti órák számának és az ügyeletet teljesítő egy órára jutó illetménye 100 %-ának szorzataként számolt összeget, úgy azt ez utóbbi összegre kell kiegészíteni.

(4) Ha a műszaki ügyeletet, illetve a készenlétet teljesítő közalkalmazottat munkára veszik igénybe, a munkavégzés időtartamára a Kollektív Szerződés 56. § -a szerint jogosult ellenértékre.

(5) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az egészségügyi intézmény egészségügyi tevékenységet végzőit megillető műszakpótlékra az Eütev. 14/B. § (1) b)-c) pontjai az irányadók.

(6) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a folytonos (megszakítás nélküli) munkarendben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében az az éjszakai műszakban történő munkavégzésért járó műszakpótlék mértéke az Mt. 141.§ (1) bekezdésben és az Eütev, 14/B. § (1) c) pontjában rögzítettektől eltérően 50 %.

Mt. 141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő 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 egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Mt. 144. § (1) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139-143. § szerint jár.

(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

Jutalom

62. § (1) Szerződő felek rögzítik, hogy a munkáltató a Kjt. 77. § (3) bekezdésében foglaltak alapján, a (2) -(8) bekezdésben meghatározott feltételek mellett jutalomban részesítheti a közalkalmazottat.

(2) Az Egyetem egészét érintő többletfeladat teljesítésére a rektor, a rektor helyettesek és a kancellár a meghatározott keret terhére céljutalmat tűzhet ki.

(3) A céljutalmat írásban kell kitűzni, a feladat és a teljesítési határidő pontos megjelölésével. A jutalom csak a feladat határidőre történő, maradéktalan elvégzése esetén fizethető ki, kivéve, ha a teljesítés elmaradása nem a közalkalmazott munkavégzése miatt következett be, ekkor a teljesítésnek megfelelő részarányos jutalom jár.

(4) A karok és önálló szervezetek a saját keretükből fizethetnek jutalmat.

(5) Jutalmazásra a jelen § (1)-(4) bekezdéseiben meghatározottakon kívül csak rendkívül indokolt esetben kerülhet sor.

(6) Az önálló szervezeti egység vezetője más önálló szervezeti egység közalkalmazottját is jutalmazhatja a közalkalmazott munkáltatójának előzetes írásos tájékoztatási kötelezettsége mellett.

(7) Nyugdíjba vonuláskor – amennyiben közalkalmazotti jogviszonya megszűnik – a közalkalmazott számára

a. az Egyetemen és jogelődjénél eltöltött 25 éves folyamatos közalkalmazotti jogviszony után 1 havi alapilletmény;

b. az Egyetemen és jogelődjénél eltöltött 30 éves folyamatos közalkalmazotti jogviszony után 2 havi alapilletmény állapítható meg.

A juttatás forrását a foglalkoztató szervezeti egység biztosítja. A kifizetés feltétele, hogy a jogviszony megszűnés időpontjában a közalkalmazott nyugdíjasnak minősül és nem kerül visszafoglalkoztatásra.

(8) A Klinikai Központ ösztönző rendszere keretében a közvetlen betegellátásban részt vevők számára, a 2013. december 31-ig hatályos Kollektív Szerződésben ápolási minőségi pótlék címen megállapított 2013. évi éves keretösszeggel megegyező jutalom csak a Klinikai Központ bértömege csökkenésének arányában csökkenthető.

Kjt. 77. § (3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában a közalkalmazott kinevezés szerinti havi illetménye tizenkétszeresének harminc százalékát.

Jubileumi jutalom

63. § Közalkalmazottat megillető jubileumi jutalomra a Kjt. 78. § (1)-(5) bekezdésében foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

Kjt. 78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

- a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,
- b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,
- c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

(3) Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés vagy g) pont ga) alpontja szerinti rendkívüli felmentés kivételével - megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül (Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont) vagy felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

(5) A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálozása miatt szűnik meg.

Módosítási javaslat:

Jubileumi jutalom

A munkavállalókat ún. hűségidő szerinti jutalom („jubileumi jutalom”) illeti meg a következők szerint.

- a) 25 év munkaviszony után 2 havi
- b) 30 év munkaviszony után 3 havi
- c) 40 év munkaviszony után 5 havi

bérnek megfelelő összeg. A munkaviszonyban töltött időbe a Munkáltató jogelődjénél foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő is beleszámít.

Ha a munkavállaló munkaviszonya – a rendkívüli felmondás kivételével – megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] vagy munkaviszonyának megszüntetésére úgy kerül sor, hogy a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesíti, továbbá a Munkáltatónál vagy annak jogelődjénél legalább harmincöt évi foglalkoztatási jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

KSZ hatályos szöveg:

Illetményelőleg

64. § (1) Az Egyetem a közalkalmazott kérelmére a közalkalmazottnak kamatmentes illetmény előleget nyújthat.

(2) Az illetményelőleg összege nem haladhatja meg a közalkalmazott tárgyhavi bruttó illetményének Összegét.

(3) Az illetményelőleg évente legfeljebb egyszer vehető fel, a közalkalmazott két illetményelőlegének számfejtése között, legalább 12 hónapnak el kell telnie.

(4) Határozott idejű jogviszony esetén, illetményelőleg úgy adható, hogy a levonások a határozott idő lejártáig teljesüljenek.

(5) Illetményelőleg annak a közalkalmazottnak folyósítható, aki legalább egy éves egyetemi főállású alkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik.

(6) Az illetményelőleg folyósításának további feltétele, hogy az igénylő bérét ne terhelje letiltás, továbbá nem lehet GYES-en, GYED-en, tartós táppénzen, fizetés nélküli szabadságon, egyéb tartós távolléten.

(7) Az Egyetem által nyújtott illetményelőleget legfeljebb hat havi egyenlő részletekben kell levonni a közalkalmazott esedékes illetményéből. A közalkalmazott kérelmére ennél rövidebb visszafizetési időszak is engedélyezhető.

(8) Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony a (3) bekezdésben meghatározott időszak előtt megszűnik, úgy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjáig az illetményelőleg fennmaradó részét egy összegben köteles az egyetem részére megfizetni.

(9) Az illetményelőleg nyújtását a szervezeti egység vezetője engedélyezi a humánpolitikai igazgató ellenjegyzésével.

Az illetmények kifizetése

65. § (1) Az Egyetem az illetményt és egyéb járandóságokat az Mt. 157. § (1) bekezdésében rögzítettek figyelembe vételével, a közalkalmazott által megjelölt pénzügyi intézménynél vezetett folyószámlára utalja.

(2) A változó bérek a teljesítés hónapjában kerülnek elszámolásra és számfejtésre, a kifizetés így a teljesítést követő hónap bérfizetésnél esedékes.

Mt. 157. § (1) A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

IV. FEJEZET

A KÖZALKALMAZOTT RÉSZÉRE JÁRÓ SZOCIÁLIS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

KSZ hatályos szövege:

66. § (1) Az Egyetem éves költségvetésében meg kell határozni a jóléti és szociális célokra fordítható forrásokat.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott jóléti és szociális célokra fordítható forrásokról a kancellár a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezetet előzetesen tájékoztatja.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott jóléti és szociális célú források az alábbi célokra fordíthatók:

- a. lakásépítési, felújítási és vásárlási hozzájárulás,
- b. közalkalmazottak üdülésének támogatása,
- c. segélyezés.

(5) Az Egyetem éves költségvetésében meghatározott, jóléti és szociális források felosztására a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezet a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetekkel egyeztetve tesz javaslatot a munkáltatónak. A Munka

Törvénykönyve 263. S-a alapján a munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács közösen dönt – a jóléti és szociális célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

67. § Amennyiben az Egyetem költségvetése lehetővé teszi, a Munkáltató cafeteria rendszert működtet. A PTE segélyezési szabályait a vonatkozó rektori és kancellári együttes utasítás tartalmazza.

Alkalmazotti étkeztetés

68. § Az Egyetem az alkalmazottak számára az étkezés lehetőségét az 3. számú mellékletben felsorolt telephelyeken biztosítja.

Lakásépítési, felújítási és vásárlási támogatás

69. § (1) Az Egyetem által a közalkalmazott részére juttatható lakásépítési, felújítási és vásárlási célú kamatmentes kölcsönre vonatkozó rendelkezéseket a Kollektív Szerződés 5. számú melléklete tartalmazza.

(2) A Kollektív Szerződés hatályba lépését megelőzően nyújtott támogatásokra a támogatás nyújtásakor hatályos szabályokat kell alkalmazni a támogatás (kölcsön) időtartamának lejártáig.

Munkaruha- juttatás

70. § Az Egyetem által a közalkalmazott részére nyújtható munkaruha-juttatásra vonatkozó rendelkezéseket a Kollektív Szerződés 4. számú, 4/A. és 4/B. számú melléklete tartalmazza.

Védőruha-juttatás

70/A. § A PTE Munkavédelmi Szabályzata rögzíti a védőruha juttatás rendjét.

A munkába járással és a munkavégzéssel kapcsolatos költségek megtérítése

71. § A munkába járással kapcsolatos költségek megtérítésére a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Kormányrendelet rendelkezéseit kell alkalmazni.

39/2010. (11.26.) Korm. rend. 1. § (1) A rendelet hatálya kiterjed a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.

2. § E rendelet alkalmazásában:

a) munkába járás:

aa) a közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás, továbbá

ab) a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét - annak földrajzi elhelyezkedése miatt - sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni;

- b) napi munkába járás: a lakóhely vagy a tartózkodási hely és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazás;
- c) hazautazás: a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer - az általános munkarendtől eltérő munkaidő beosztás esetén legfeljebb havonta négyszer - a lakóhelyre történő oda- és visszautazás;
- d) lakóhely: annak a Magyarország, vagy az Európai Gazdasági Térség állama (a továbbiakban: EGT állam) területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló él, illetve amelyben életvitelszerűen lakik;
- e) tartózkodási hely: annak a Magyarország vagy az EGT-állam területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló - lakóhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül - munkavégzési célból ideiglenesen tartózkodik;
- A munkavállaló: a magyar állampolgár és az EGT-állam polgára;
- g) hosszú várakozás: az az időtartam, amely a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú, és amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja;
- h) gyermek; az Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott személy.

3. § (1) A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)-(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló

- a) belföldi vagy határon átmenő országos körforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,
- b) menetrend szerinti országos, regionális és elővárosi autóbuszjáraton,
- c) elővárosi vasúton (HÉV-en),
- d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

(2) A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

(3) A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy: menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta

- a) 2010-ben 30 000 forint,
- b) 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege.

(4) A hazautazással kapcsolatos költségtérítés e rendeletben meghatározott felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig hivatalos lapjában közzéteszi.

4. § (1) A munkavállaló részére a 3. § szerinti térítés helyett a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 25.§ (2) bekezdésében munkába járás költségtérítése címén meghatározott összeg 60 százaléka akkor jár, ha

- a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;
- b) a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;
- c) ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294.§ (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja;
- d) a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy tíz év alatti köznevelési intézményben tanuló gyermeke van.

(2) A költségtérítést az Szja tv. 25. § (2) bekezdésében meghatározott összeg és az (1) bekezdésben meghatározott összeg különbözetéig a munkáltató mérlegelési jogkörben nyújthatja az (1) bekezdésben foglalt feltételeknek megfelelő munkavállaló számára.

5. § A munkáltató a 4. § c) és d) pontjában említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is e rendelet szerinti munkába járásnak minősítheti.

7. § A munkavállaló a munkába járás címén járó utazási költségtérítés igénybevételével egyidejűleg nyilatkozik a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.

A közalkalmazottak üdülésének támogatása

72. § (1) Az Egyetem a közalkalmazottak üdülését

- a. a Szakszervezet tulajdonában lévő ingatlanok, és az Egyetem kezelésében levő

ingatlanok rendelkezésére bocsátásával,
b. pénzbeli támogatás útján biztosítja.

(2) A (1) bekezdésben meghatározott célokra fordítható forrásokat az Egyetem éves költségvetésében kell biztosítani.

(3) A (2) bekezdésben említett források felhasználásról a Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet a PTE-n képviselettel rendelkező szakszervezetekkel egyeztetve, a Közalkalmazotti Tanáccsal egyetértésben dönt.

Könyvtárhasználat

75. § (1) Az Egyetem közalkalmazottai jogosultak az Egyetemi Könyvtár kedvezményes beiratkozási (regisztrációs) díj ellenében történő használatára.

(2) A könyvtár kedvezményes beiratkozási (regisztrációs) díj ellenében történő használata nem terjed ki azokra a szolgáltatásokra, amelyek a Könyvtárhasználati szabályzat szerint külön térítési díjkötelesek.

Egyéb juttatások

76. § Amennyiben az Egyetem vagy az önálló szervezeti egység szabályzatában díjat vagy kitüntetést alapít, úgy a díjazottnak vagy kitüntetettnek járó pénzbeli juttatás mértékét a hivatkozott kari vagy egyetemi szabályzatban kell megállapítani.

Gyermekintézmények igénybevétele

77. § (1) Az Egyetem a közalkalmazottak gyermekeinek elhelyezésére óvodát és bölcsődét működtet.

(2) Az óvoda és bölcsőde férőhelyei:

Óvoda	100 fő
Bölcsőde	44 fő

(3) Az óvoda és a bölcsőde térítési díja a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezet egyetértésével állapítandó meg, a vonatkozó jogszabályi keretek között. A térítési díj mértékéről az ellátást igénybevevőket az óvodák és bölcsődék a helyben szokásos módon tájékoztatják.

(4) A gyermekintézményekbe történő felvételt és az intézmény működési rendjét a bölcsőde, óvoda működési szabályzata tartalmazza.

Nővérrotthon

78. § (1) Az Egyetem az egészségügyi szakdolgozók részére nővérrotthont tart fenn.

(2) A nővérrotthon működését, az itt történő elhelyezést és a térítési díjakat a nővérrotthon Működési Szabályzata, és a Házirend tartalmazza, amely a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezet egyetértésével hatályos.

Szolgálati lakás

79. § Az Egyetem a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló, átmeneti lakásproblémákkal küzdő személyeknek, munkaköri feladataik ellátásnak megkönnyítése céljából, meghatározott időre és feltételekkel szolgálati lakásbérleti jogot biztosít. A bérbevétel szabályait, a Pécsi Tudományegyetem tulajdonában, illetve kezelésében lévő szolgálati lakások bérbeadásáról szóló Rectori Utasítás tartalmazza.

Egészségügyi szolgáltatások igénybevétele

80. § (1) Az Egyetem a foglalkozás-egészségügyi ellátást térítésmentesen biztosítja,

(2) Az Egyetem közalkalmazottai a betegellátásban lehetőség szerint sorrendi elsőbbséget élveznek.

Sportlétesítmények igénybevétele

81. § Az Egyetem közalkalmazottai az egyetemi sportlétesítményeket a minimális bérleti díjakról szóló vonatkozó rectori utasításban meghatározott díjazás ellenében, kedvezményesen vehetik igénybe.

Módosítási javaslatok további juttatásokra:

Szociális és egyéb juttatások

Az Egyetem vállalja, hogy hirtelen tragédia esetén szociális segélyt nyújt a munkavállalók számára, amely igénybevételeinek lehetőségeiről, illetve eljárásrendjéről külön szabályzatban fog rendelkezni.

Javaslatok:

- *beiskolázási támogatás,*
- *szülési támogatás,*
- *temetési segély,*
- *szociális segély*
- *év végi juttatás,*
- *gyerektáboroztatási támogatás.*

KSZ hatályos szövege:

V.RÉSZ

A közalkalmazottak kártérítési felelőssége

82. § A közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyával összefüggésben okozott kár megtérítésére, a Kjt. 82. § - 83. §-ában, valamint az Mt. 179. §- 190. §- aiban foglalt, valamint az Nftv. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

Kjt. 82. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) A magasabb vezető, ha a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg - az Mt. 84§ (1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - hathavi távolléti díjával felel.

Nftv. 37. § (9) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános felelősségi szabályok szerint felel azzal az eltéréssel, hogy a nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

Kjt. 83. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV.) közül a 178. és a 191. § nem alkalmazható.

(2) A cselekvőképtelen közalkalmazotti esetén a 81-82. § nem alkalmazható. Mt. 179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.

Mt. 180. § (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentese a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényi valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkézelt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentese a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Mt. 181. § (1) A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.

(2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.

(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

Mt. 182. § (1) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele

- a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,

- c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
- d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

Mt. 183. § (1) A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.

(2) A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.

Mt. 184. § (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

(2) A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(4) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.

(5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodási a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szüneti meg a megállapodást.

Mt. 185. § (1) A munkáltató állapítja meg

- a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
- b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
- c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
- d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,
- e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(2) A munkavállalót az (1) bekezdés szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.

(3) Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviselőtől nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki.

(4) A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót - kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg - meg kell hallgatni.

Mt. 186. § (1) A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló - a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában - a leltárhiány teljes összegéért felel.

(2) A munkavállaló legfeljebb havi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletei a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának havi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

Mt. 187. § A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírás szerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

Mt. 188. § A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

Mt. 189. § (1) A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha
a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személyről pénzt, más értéket vesz ár, vagy részükre ilyen kifizetése, átadást teljesít, vagy
b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

(3) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni.

(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növeli összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha

a) a munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel vagy

b) a munkaviszonya megszűnik.

(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

Mt. 190. § A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

Módosítási javaslatok:

A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható el.

Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179.§ (3) bekezdése]

A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286.§ (1) bekezdése] belül.

A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkavállalók az Egyetem területére csak a munka végzéséhez szükséges ruházati- és személyi felszerelési tárgyakat hozhatnak be.

Az Egyetem felelőssége csak a munkába járáshoz és a munka végzéséhez szükséges saját tulajdonú ruházati és egyéb tárgyakra terjed ki.

Amennyiben a munkavállaló a fentiekben foglalt előírásokat megszegi, az e körben keletkezett kárért az Egyetem csak szándékos károkozása esetén felel.

KSZ hatályos szöveg:

VI. RÉSZ

A MUNKAVÁLLALÓ VÉTKES KÖTELEZETTSÉGSZEGÉSÉNEK KÖVETKEZMÉNYEI

82/A. § (1) A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségnek a közalkalmazott által történő vétkes megszegése esetére a munkáltató a közalkalmazottal szemben az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja:

- 1) írásbeli figyelmeztetés,
- 2) illetmény, munkáltatói hatáskörű illetménykiegészítés meghatározott időre szóló csökkentése,
illetve megvonása,
- 3) béren kívüli juttatás meghatározott időre szóló csökkentése, illetve megvonása.

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény alkalmazása a (2) bekezdés szerinti határozott időtartamra lehetséges és összességében nem haladhatja meg a közalkalmazott - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - kinevezés szerinti illetménye egyhavi összegét.

(2) A hátrányos jogkövetkezményt az ügy súlyára, körülményeire, jellegére, gyakoriságára, az eset összes körülményének vizsgálatára tekintettel kell kiszabni. Egy eljárásban együttesen legfeljebb két hátrányos jogkövetkezmény szabható ki, amelyek közül az egyik az írásbeli figyelmeztetés. A hátrányos jogkövetkezmények hatálya határozott időre, a határozat közlésétől számított egyéves, kiemelten súlyos kötelezettségszegés esetén legfeljebb kétéves időszakra szólhat (két naptári évre járó juttatásokra vonatkozhat).

(3) A munkáltatói jogkör gyakorló a 82/B §.-ban meghatározott eljárás lefolytatása nélkül is írásbeli figyelmeztetésben részesítheti a közalkalmazottat. Ennek feltétele, hogy a tényállás egyszerűen megítélhető legyen és a közalkalmazott a kötelezettségszegést elismerje.

82/B. § (1) Az eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója indíthatja meg az okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban a vétkes kötelezettségszegés elkövetésétől számított 8 hónapon belül, bűncselekmény elkövetése esetén a bűncselekmény büntethetőségének elévülési idején belül. Az eljárás lefolytatására a munkáltató vizsgálót vagy vizsgálóbizottságot (a továbbiakban együtt: vizsgáló) is kijelölhet. A vizsgálóbizottságban az eljárás alá vont személy közalkalmazotti jogviszonyának módosítására, megszüntetésére jogosult vezető és helyettese nem vehet részt.

(2) Az eljárás megindításával egyidejűleg egyidejűleg a közalkalmazottat írásban tájékoztatni kell. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell az eljárás megindításának tényét, a kötelezettségszegés megjelölését, valamint a vizsgáló nevét. Vizsgálóként az eljárás alá vont közalkalmazottnál magasabb beosztású közalkalmazott (vagy legalább vele azonos beosztású közalkalmazott) jelölhető ki azzal, hogy e személy a közalkalmazott közvetlen felettese nem lehet. A vizsgáló a kijelölés kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni, mely időtartam indokolt esetben további 30 nappal meghosszabbítható.

(3) A közalkalmazott az eljárás során jogi képviselőt vehet igénybe, illetve a közalkalmazott kérelme alapján az eljárásban a munkáltatónál működő szakszervezet képviselője is részt vehet.

(4) A vizsgáló a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében meghallgatja a vizsgálat alá vont személyt, tanúkat hallgathat meg, iratokat és más bizonyítékokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat. A közalkalmazottat a személyes meghallgatás helyéről és időpontjáról a meghallgatás előtt 3 munkanappal értesíteni kell.

(5) Ha a meghallgatáson a közalkalmazott vagy képviselője igazolt akadályoztatása miatt nem tud megjelenni, a munkáltatói jogkör gyakorló a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait írásban közli a közalkalmazottal. Az írásbeli értesítéssel egyidejűleg - 8 napos határidő kitűzésével - felhívja a közalkalmazottat arra, hogy a megállapításokkal kapcsolatban írásban védekezést terjeszthet elő, illetve azzal kapcsolatban észrevételeket tehet. Amennyiben a közalkalmazott a megjelölt határidőn belül védekezést (észrevételt) nem terjeszt elő, a munkáltatói jogkör gyakorló a rendelkezésére álló bizonyítékok alapján hoz határozatot.

(6) A közalkalmazott és képviselője számára lehetőséget kell adni, hogy kifejtse az álláspontját, a bizonyítékokat bemulassa, továbbá biztosítani kell számára, hogy megismerje az ügyvel kapcsolatos – rá vonatkozó – bizonyítékokat (a tanúk vallomását), illetve az ügy iratait (szakértői vélemény, szemle jegyzőkönyv stb.), azokra észrevételt tehesen, illetve további bizonyítást javasolhasson. A közalkalmazott védekezéséről, a meghallgatásról, illetve a lefolytatott bizonyításokról feljegyzést kell készíteni.

(7) Amennyiben a vizsgáló a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegését megállapítja, erről indokolt határozatot hoz. A munkáltató az ügy érdeméről a vizsgáló előterjesztésétől számított 15 napon belül határoz. Ha a munkáltatói jogkör gyakorló szükségesnek tartja, további bizonyítási eljárást folytathat le, továbbá meghallgathatja az eljárás alá vont közalkalmazottat, a vizsgálót, melyről feljegyzést kell készíteni. Ha a közalkalmazott ezen a meghallgatáson szabályszerű értesítés ellenére nem jelenik meg és a távolmaradását nem menti ki, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által felvetett észrevételekre védekezését a megadott határidőn belül nem terjeszti elő, akkor a munkáltatói jogkör gyakorló a döntését - a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján - ennek hiányában is jogosult meghozni.

(8) Amennyiben a vizsgáló a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegését nem állapította meg vagy a vétkes kötelezettségszegés óta több mint egy év telt el, vagy a közalkalmazott felelősségre vonását kizáró ok áll fenn, akkor az eljárást meg kell szüntetni és erről írásbeli, indokolt határozatban kell a közalkalmazottat és munkáltatót értesíteni.

(9) A (7) bekezdés szerinti határozatnak tartalmaznia kell a megállapított tényállást, a kötelezettségszegéssel kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, a kiszabott jogkövetkezményt (a jogkövetkezmény hatályának megjelölésével, illetve juttatás csökkentése esetén a mérték pontos meghatározásával), a jogorvoslati lehetőségre vonatkozó tájékoztatást. A határozatot a közalkalmazott és -amennyiben az eljárásban volt - képviselője részére kézbesíteni kell.

Mt. 56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Módosítási javaslat:

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

A munkaviszonyból származó kötelezettség szándékos megszegése esetén – a munkavállaló Bizottság általi meghallgatását követően, a kötelezettségszegés súlyától függően – a munkavállalóval szemben alkalmazható jogkövetkezmények:

- a) írásbeli figyelmeztetés,*
- b) írásbeli megrovás,*
- c) juttatások csökkentése, amely összességében nem haladhatja meg a munkavállalónak – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.*

A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy évre fel lehet függeszteni.

Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

KSZ hatályos szövege:

VII.RÉSZ

MUNKAÜGYI VITA

83. § (1) A kollektív munkaügyi viták rendezése céljából a felek egyeztető bizottságot hozhatnak létre.

(2) A bizottság tagjai a felek azonos számú képviselői; a bizottság elnöke a felek által a bizottság tagjai közül megválasztott személy.

(3) A bizottságban a felek egy-egy szakértője is részt vehet.

(4) A bizottság döntéseit egyhangú szavazással hozza.

Módosítási javaslatok:

KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA

A Munkáltató és az üzemi tanács vagy a Szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.

A bizottság a Munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a Munkáltatót terhelik.

A Munkáltató és az üzemi tanács vagy a Szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Az Mt. 236. § (4) bekezdésében és az Mt. 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

Pécs, 2021. 08. 10.

További módosítási/kiegészítési javaslatok a jelenleg hatályos KSZ-hez:

A munkaviszony tartalma

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

Az Mt.-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni:

- a) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §];*
- b) helyettesítés elrendelését;*
- c) a szabadság kiadását és igénylését;*
- d) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a munkakör átadását-átvételét.*

A munkaviszony létesítése

Az oktatói, kutató és tanári munkakör nyilvános pályázat útján tölthető be. A pályázatot docensi és tanári munkakörökre a rektor, egyéb esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója írja ki.

Az oktatói, kutatói és tanári munkakör nyilvános pályázat kiírása nélkül is betölthető,

- a) áthelyezés esetén*
- b) olyan munkakör esetén, amely tekintetében – kilencven napon belül – már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására;*
- c) ha a munkáltatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek munkaviszonyt, feltéve, hogy a munkakörben ellátandó feladatok részét képezték az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatoknak, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonya nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg;*
- d) ha a munkáltatónál pályázati forrásból legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel a pályázati foglalkoztatás megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek munkaviszonyt, feltéve, hogy a munkakörben ellátandó feladatok részét képezték a pályázati forrásból foglalkoztatottként ellátott feladatoknak, és a pályázati forrásból foglalkoztatott foglalkoztatási jogviszonya nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg;*
- e) helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén.*

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell legalább a munkáltató nevét, a munkavállaló nevét és személyes adatait, a munkavállaló alapbérét, munkakörét, a munkaszerződés időtartamát, illetve a munkavégzés helyét. Amennyiben a munkaviszony létesítése során a munkavállaló lakóhely mellett tartózkodási helyet is megad, úgy a Munkáltató utóbbi tekinteti hivatalos értesítési címnek.

Próbaidő

A munkaszerződésben próbaidő köthető ki, amelynek tartama legfeljebb hat hónap lehet. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a Felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják, de a próbaidő együttes tartama ebben az esetben sem haladhatja meg a hat hónapot.

Az egy évet meg nem haladó időtartamú, határozott idejű munkaszerződés esetén a próbaidő egy hónap.

Alkalmazási feltételek

A tanársegédi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése, az adjunktusi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat megszerzése. Az Egyetem foglalkoztatási követelményrendszere ennél szigorúbb feltételeket nem határozhat meg.

A főiskolai és egyetemi docensi, továbbá a főiskolai és egyetemi tanári alkalmazás feltételrendszerére a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.) 28. § (2)–(5) bekezdései irányadók.

Előmenetel

Ha a tanársegéd megfelel a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott feltételeknek, a doktori fokozat megszerzését követő egy éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.

Ha az adjunktus megfelel a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott feltételeknek, a habilitáció vagy az azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlat megszerzését követő egy éven belül docensi munkakörbe kell átsorolni.

A nem oktató, kutató vagy tanár munkakörben foglalkoztatottak előmenetelének feltételeit a teljesítményértékelési rendszer határozza meg.

*Az Egyetem valamennyi **dolgozójára szervezeti egység** szintű teljesítményértékelési rendszer vonatkozik. Ennek kidolgozásában a Szakszervezet részt vesz.*

Magasabb vezetői és vezetői munkakörök

A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.

A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról – a kancellár, a gazdasági vezetői és a belső ellenőrzési vezetői pályázat kivételével – a szenátus, vagy a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testület vagy személy dönt. Az eljáró testület vagy személy döntését – a rektorjelölt személyének kivételével – megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója az eljáró testület vagy személy véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízásról.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntés előtt köteles a Szakszervezet előzetes véleményét is kikérni.

A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat.

A magasabb vezetői és a vezetői megbízás csak határozott időre szólhat.

Munkavégzésre irányuló további jogviszony

A Munkáltató a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésére vonatkozóan a jogszabályban foglaltaknál szigorúbb előírásokat nem határozhat meg.

A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a Munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. Amennyiben a Munkáltató a tizenöt napos határidőt elmulasztja, a munkaszerződés a munkavállaló ajánlatának megfelelően módosul.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszüntetését a Munkáltató, valamint a munkavállaló kizárólag írásban kezdeményezheti.

Felmondás

A Munkáltató a felmondást köteles megindokolni. Valós és okszerű indokolás szükséges. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A Munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló

- a) házastársa, élettársa nem rendelkezik önálló, legalább a garantált bérminimumnak megfelelő jövedelemmel és eltartott gyermeke van (18 éves koráig);*
- b) egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig,*
- c) gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy éven belül, valamint*
- d) aki hozzátartozójának tartós, személyes gondozását végzi,*
- e) házastársa, élettársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.*

A Munkáltató működésével összefüggő rendes felmondás szándéka esetén Munkáltatót más munkakör felajánlásának kötelezettsége terheli a felmondást megelőzően, ha Munkáltató munkaszervezetén belül van olyan betöltetlen munkakör, amely azonos a munkavállaló munkakörével vagy van más olyan betöltetlen munkakör, amelynek a betöltésére a munkavállaló alkalmas.

A felmondási idő hatvan nap. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a Munkáltatónál és jogelődjénél töltött foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő figyelembevételével számított

- a) öt év után egy hónappal,*
- b) tíz év után két hónappal,*
- c) tizenöt év után három hónappal,*
- d) húsz év után négy hónappal,*
- e) huszonöt év után öt hónappal,*
- f) harminc év után hat hónappal*

meghosszabbodik.

A végkielégítés mértékét a Munkáltatónál és jogelődjénél töltött foglalkoztatási jogviszonyok együttes időtartamának figyelembevételével kell megállapítani. A végkielégítés mértéke:

- a) legalább három év esetén egyhavi,*
- b) legalább öt év esetén kéthavi,*
- c) legalább nyolc év esetén háromhavi,*
- d) legalább tíz év esetén négyhavi,*
- e) legalább tizenhárom év esetén öthavi,*
- f) legalább tizenhat év esetén hathavi,*
- g) legalább húsz év esetén nyolchavi*

távolléti díjnak megfelelő összeg.

Munkaviszony megszüntetése határozott idejű foglalkoztatás esetén

Ha az ugyanazon munkavállalóval létesített határozott idejű munkaviszonyok együttes időtartama a 3 évet meghaladja, akkor automatikusan a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A határozott idejű szerződés lejárta előtt 30 nappal érdemben tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy Munkáltató kívánja-e folytatni a jogviszonyt, vagy a lejárta után felszámolja azt.

Csoportos létszámcsökkentés

Csoportos létszámcsökkentés esetén Munkáltató köteles figyelembe venni, hogy

- a) a munkavállaló más munkavégzési helyre átirányítható-e;
- b) lehetséges-e a munkaviszony fenntartása a munkavállaló képzése, továbbképzése révén;
- c) lehetséges-e a munkaviszony fenntartása a munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatása esetén.

Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalót – a Kollektív Szerződésben meghatározott végkielégítésen felül – külön végkielégítés is megilleti. Ennek mértéke a Munkáltatóval és annak jogelődjével fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszony időtartamának és a munkavállaló távolléti díjának függvényében alakul a következők szerint.

Foglalkoztatási jogviszony időtartama	Külön végkielégítés mértéke
legalább 10 év	1 havi távolléti díjnak megfelelő összeg
legalább 15 év	2 havi távolléti díjnak megfelelő összeg
legalább 20 év	4 havi távolléti díjnak megfelelő összeg
legalább 25 év	6 havi távolléti díjnak megfelelő összeg
legalább 30 év	8 havi távolléti díjnak megfelelő összeg

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Ha a munkavállalót a Munkáltató a munkaszerződésben megjelölt helytől eltérő helyen foglalkoztatja, akkor köteles a munkavállaló számára a felmerülő utazási és szállási költséget megtéríteni.

Más helyiségben történő foglalkoztatás esetén az utazási idő munkaidő legyen.

Túlmunkába számít az oktatóknál a másik helyre utazás.

A helyettesítés

Amennyiben a munkavállaló munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal **jelentős** többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti, amely nem lehet több, mint a távollévő dolgozó időarányos alapilletménye.

Amennyiben a munkavállaló a helyettesítéssel járó többletfeladatait csak a beosztás szerinti munkaidején túl tudja elvégezni, úgy részére rendkívüli munkaidőt kell elrendelni, a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok alkalmazásával.

Amennyiben a helyettesítés munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást valósít meg, akkor erre a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás Mt-ben és a Kollektív Szerződésben meghatározott szabályai irányadók.

Munkaidő-kedvezmény

Munkáltató

- a) havi 4 óra munkaidő-kedvezmény biztosít a 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló részére,
- b) havi 8 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a kettő vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 16 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, a várandós, a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő, valamint a beteg, fogyatékossgal élő, vagy idős hozzátartozóját gondozó munkavállaló részére.

Amennyiben a munkaidő-kedvezményre a munkavállaló több jogcímen is jogosult, úgy a havi összes munkaidő-kedvezménye nem lehet több 12 óránál.

A munkaidő-kedvezményt úgy kell igénybe venni, hogy az ne akadályozza a munkavállalót munkaköri feladatainak ellátásában.

A munkavégzés helye

A munkavégzés helye szempontjából a munkaszerződésben meghatározott gazdálkodási egység egy munkahelynek tekintendő. A munkavállalónak ezen egységen belüli, azonos munkakörben, változatlan alapbérrel való beosztása nem minősül munkaszerződés módosításnak.

A munkavállaló kezdeményezése esetén más gazdálkodási egységbe való beosztásához a munkavállaló és az érintett munkáltatói jogkört gyakorló közös megegyezése szükséges. Ha a munkavállaló jelenlegi munkáltatói jogkört gyakorló vezetője a más gazdálkodási egységbe való beosztással nem ért egyet, akkor is köteles a munkavállaló más gazdálkodási egységben történő munkavégzéséhez hozzájárulni, legkésőbb a felmondási idővel azonos idő elteltével.

Az egy helységeen belüli több telephelyen működő szervezeti egység valamennyi telephelye a munkavégzés helye szempontjából egy munkahelynek tekintendő.

Az oktató, kutató és tanár munkakörben foglalkoztatottaknak az oktató munka végzése (az órarend és a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve a közvetlen munkairányító által adott utasítás szerint), tudományos és egyéb munkaköri kötelezettségek teljesítése, valamint a munkakapcsolatok által megkívánt mértékben kell munkahelyükön tartózkodniuk.

(Az oktatói jelenlét még további egyeztetés tárgyát képezheti)

A távmunkavégzés

Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

A munkáltató – az Mt. 46. §-ban meghatározott kötelező elemeken túl – tájékoztatja munkavállalót:

- a) a munkáltató általi ellenőrzésről módjáról;
- b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkában dolgozó munkavállaló munkarendje kötetlen

Az otthoni munkavégzés („home office”) szabályai

A részleges home office munkavégzés tényét a munkaköri leírásban rögzíteni kell. Rögzíteni kell, hogy a munkavállaló heti hány és mely napokon köteles munkavégzés céljából a munkahelyén megjelenni.

Az alkalmi, eseti jellegű home office munkavégzésről a közvetlen munkahelyi vezető és a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyetértésével egyedi esetben dönthet.

Szabályzat legyen róla!

A tanulmányi szerződés

A saját kezdeményezése alapján képzésben résztvevő munkavállaló tanulmányai megkezdése előtt vagy alatt pályázati rendszer alapján, tanulmányi szerződés megkötése mellett részesülhet tanulmányainak támogatásában.

A tanulmányi támogatás

- a) a tanulmányok folytatása érdekében távol töltött idő, illetve tanulmányi szabadság idejére fizetett távolléti díj,
- b) tandíj, tanulmányi költség,
- c) tankönyvek árának,
- d) az utazás, a szállás költségének megfizetéséből állhat.

A Szenátus a költségvetés megállapítása során évente határozza meg azt a költségvetési keretet, amely az adott évben a saját kezdeményezésen alapuló tanulmányok folytatásának támogatására fordítható.

Az így megállapított keret felhasználásáról a Szenátus által megbízott ... tagból álló – az Szakszervezet egy küldöttjét magában foglaló – bizottság dönt. A bizottság vezetője a rektor által kijelölt személy. A bizottság ülésére meg kell hívni azon gazdálkodási egység vezetőjét, amely szervezeti egységből érkezett a támogatási kérelem. A gazdálkodási egység vezetőjét tanácskozási, véleményezési jog illeti meg.

A bizottság minden év április 1. napjáig, valamint szeptember 15. napjáig pályázati felhívást tesz közzé, amely tartalmazza

- a) a Szenátus által meghatározott, tanulmányi támogatásra fordítható költségvetési keretet,*
- b) a tanulmányi támogatás igénylése érdekében benyújtandó pályázatok beadási határidejét,*
- c) a beadott pályázatok elbírálásának határidejét,*
- d) a pályázatok elbírálása során érvényesítendő alapvető szempontokat,*
- e) a pályázat tartalmi követelményeit.*

A pályázatok elbírálása során figyelembe kell venni

- a) hogy a megszerezni kívánt végzettség mennyiben szükséges a jelenlegi, illetve a tervezett munkakörhöz, beosztáshoz;*
- b) a szervezeti egység és a gazdálkodási egység vezetőjének támogató véleményét;*
- c) a tanulmányok időtartamát, költségeit, a pályázott támogatás összes költséghez való viszonyát.*

Nem támogatható az a pályázó:

- a) akit a Munkáltató határozott időre foglalkoztat,*
- b) aki már két alkalommal vett igénybe a Munkáltatótól tanulmányi támogatást.*

Központi forrásból nem támogatandó azon tanulmány, amely érettségi letételére irányul.

A bizottság a döntéséről írásban értesíti a pályázó munkavállalót. Az értesítésnek tartalmaznia kell

- a) a tanulmányi támogatás időtartamát,*
- b) a tanulmányi támogatás jogcímét (távolléti díj, tandíj, egyéb költségek), és mértékét, valamint*
- c) a támogatás mértékével arányos, a Munkáltatónál munkaviszonyban eltöltendő idő mértékét.*

Eredményes pályázat alapján tanulmányi támogatás csak akkor folyósítható, ha a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlója tanulmányi szerződést köt.

A tanulmányi szerződés megkötésének – bármely okból történő – elmaradása esetén a pályázat alapján odaitélt támogatás a pályázó javára más időszakra nem vihető át.

E szabályok nem érintik a már megkötött tanulmányi szerződéseket.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Az Mt. 55. § (1) bekezdésében foglaltakon túl a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól az ösztöndíjas tanulmányút időtartamára. A munkavállalót az ösztöndíjas tanulmányút első 90 napjára távolléti díj illeti meg.

Távolléti díj

A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól (szabadság, betegszabadság, tanulmányi munkaidőkedvezmény, egyéb jogszabályban meghatározott fizetett igazolt távollét), a kiesett munkaidőre távolléti díj illeti meg.

A távolléti díj megállapításakor a jogszabályban foglaltak szerint kell eljárni.

A munkabér kifizetésének szabályai

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 5. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott belföldi pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhessen. Ha ez munkaszüneti napra, vagy pihenőnapra esik, akkor a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni. A gazdasági vezető a finanszírozási helyzet figyelembevételével ettől eltérhet, de legfeljebb a Mt. által megengedett határidőig. A Munkáltató fizetési kötelezettségei közül elsődlegesen a munkabér kifizetését teljesíti.

*A megállapodás alapján többletmunkáért járó kereset-kiegészítés és a jutalom számfejtését a ... **Osztályra** a tárgyhó 10. napjáig beérkezett, hibátlan és hiánytalan jegyzékek alapján a bérral együtt teljesíti.*

*Munkabért előre felvenni csak a jogszabályban előírt esetekben lehet. Az igényt a felvételt megelőzően két nappal kell a ... **Osztálynak** benyújtani.*

A tévesen kifizetett munkabért a Munkáltató hatvan napon belül, a munkavállalónak küldött írásbeli értesítéssel követelheti vissza.

Az érintett szervezeti egység vezetője köteles gondoskodni a kötött munkarendben dolgozók esetében a jelenléti ív és a "távolléti és teljesítés igazolási jelentés" valóságának és egyezőségének ellenőrzéséről, mert ez a két dokumentum a munkavállalók munkabérének kifizetésére szóló utalványozás. A kötetlen munkarendben foglalkoztatottak esetében a munkavállaló bérének kifizetésére szóló utalványozás az érintett szervezeti egység vezetője által a "távolléti és teljesítés igazolási jelentésen" rögzített munkairányítói igazolás.

Béren kívüli juttatások

javaslatok:

- **cafeteria visszaállítása,**
- **meghatározott munkakörökben ruhapénz, illetve munkaruházat biztosítása,**
- **ingyenes eü. szűrővizsgálatok (szemüveg támogatás),**
- **lakhatási támogatás,**
- **önsegélyező pénztárba/önkéntes nyugdíjpénztárba/egészségpénztárba való munkáltatói befizetés,**
- **ingyenes könyvtárhasználat biztosítása,**
- **szolgálati lakás igénybevétele,**
- **ingyenes/kedvezményes parkolás,**
- **sportlétesítmények ingyenes használata,**

- üdülés egyetemi üdülőben.

A Munkáltató a munkavállaló részére béren kívüli juttatást biztosíthat. A béren kívüli juttatásokról a Munkáltató a gazdasági helyzet évenkénti megvizsgálása után konzultál a Szakszervezettel.

A béren kívüli juttatások általános szabályai a következők.

- a) Béren kívüli juttatásra a munkaviszonyban álló munkavállalók jogosultak.*
- b) A naptári évben évközi belépők és kilépők a tárgyévben az Egyetemen munkaviszonyban eltöltött idő arányában válnak jogosulttá.*
- c) A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a juttatások a munkaidővel arányosan járnak.*
- d) A tartósan távollévő munkavállalók közül a betegség, szülési szabadság, gyermekgondozás, hozzátartozójáról gondoskodik miatt távollévők, valamint a felmentési idejüket töltő munkatársak az aktív munkavállalókkal azonos feltételekkel jogosultak a béren kívüli juttatásokra. Az egyéb célból fizetés nélküli szabadságon lévők nem részesülnek fenti juttatásokban.*

Utazási támogatás

Azok a munkavállalók, akik a munkaszerződésben a munkavégzés helyeként megjelölt település közigazgatási határán kívüli lakhelyükről járnak munkába, a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendeletben meghatározott mértékben utazási költségtérítésre jogosultak.

A munkavállaló teljesítményének értékelése

A Munkáltató a munkavállalók részére teljesítményösztönző és teljesítményértékelési rendszert, illetve anyagi életpályamodellt (előrelépési, illetve béremelési rendszer) alakít ki.

A teljesítményösztönző és teljesítményértékelési rendszert, illetve anyagi életpályamodell kidolgozása során a Munkáltató a Szakszervezettel egyeztetést folytat.

A teljesítményösztönző és teljesítményértékelési rendszer, illetve anyagi életpályamodell tekintettel van

- a) az egyenlő bánásmód követelményére és az esélyegyenlőség elősegítésére,*
- b) a megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos helyzetére.*

A munkavállaló titoktartási kötelezettsége

A Munkáltató a munkavállaló titoktartási kötelezettségére vonatkozóan a jogszabályban foglaltaknál szigorúbb előírásokat nem határozhat meg.