

A Pécsi Tudományegyetem

Kollektív Szerződése



Pécs 2017.

Tartalom

PREAMBULUM.....	5
I. RÉSZ.....	5
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	5
A Kollektív Szerződés tárgyi hatálya.....	5
A Kollektív Szerződés személyi hatálya.....	5
A Kollektív Szerződés időbeli hatálya	6
A Kollektív Szerződés megkötése, módosítása, felmondása	6
II. RÉSZ	7
A MUNKÁLTATÓ ÉS A PTE-N KÉPVISELETTTEL RENDELKEZŐ SZAKSZERVEZETEK KAPCSOLATÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK	7
A Munkáltató és a PTE-n képviselettel rendelkező Szakszervezetek együttműködése.....	7
A Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet működési feltételei	10
A választott szakszervezeti tisztségviselő védelme.....	11
A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye	11
III. RÉSZ	12
A MUNKABESZÜNTETÉS (SZTRÁJK) JOGA	12
IV. RÉSZ	12
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYT ÉRINTŐ RENDELKEZÉSEI.....	12
I. FEJEZET	12
A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás	12
II. FEJEZET	13
A KJT. IV. FEJEZETÉHEZ, VALAMINT AZ EÜTEV.....	13
TÖRVÉNY 12. §-HOZ	13
A MUNKAIDŐ ÉS A PIHENŐIDŐ	13
1. Cím	13
ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK.....	13
Fogalom meghatározások és általános szabályok	13
Az általános munkaidő, a munkaidő beosztása	14
A munkaközi szünet.....	17
A pihenőidő	18
Rendkívüli munkavégzés	19
Ügyeleti és készenléti szolgálat.....	20
A szabadság kiadása.....	21
2. Cím	22
AZ EGYETEM EGÉSZSÉGÜGYI TEVÉKENYSÉGET VÉGZŐ KÖZALKALMAZOTTAIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK	22
Fogalom meghatározások és általános szabályok	22
Az általános egészségügyi munkaidő, a munkaidő beosztása.....	23
A munkaidő beosztására vonatkozó speciális szabályok	26
Műszakbeosztás szerinti munkarend	26
Készenlét	26
Egészségügyi ügyelet	27
Szabadság kiadására vonatkozó eltérő rendelkezések.....	28
Az egészségügyi tevékenység végzésének általános szabályai.....	28
A folyamatos egészségügyi ellátás biztosításához szükséges rendkívüli intézkedések ...	28
3. Cím	29
TOVÁBBI KÜLÖNÖS SZABÁLYOK.....	29

Az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása.....	29
Az Egyetem közgyűteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása	29
III. FEJEZET	30
A MUNKAVÁLLALÓK DÍJAZÁSÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK.....	30
A várakozási idő csökkentése.....	31
Illetménypótlékok.....	31
Vezetői pótlék	31
Egészséget károsító kockázattal járó munka címén fizetendő illetménypótlék	32
A munkavégzés körülményeire tekintettel megállapított pótlék.....	32
Idegennyelv-tudási pótlék	33
Eredményességi pótlék és oktatási pótlék	34
Keresetkiegészítés	35
A rendkívüli munkavégzés díjazása.....	35
A munkaszüneti napon végzett munka díjazása, az egészségügy speciális szabályai a pihenőnapi és az általános munkarend szerinti pihenőnapi munkavégzéses esetén	36
Éjszakai pótlék	37
Bérpótlék (műszakpótlék), nem egészségügyi ügyelet, készenlét	37
Az egészségügyi ügyelet, készenlét díjazása	38
Jutalom	39
Jubileumi jutalom	39
Illetményelőleg.....	40
Az illetmények kifizetése	40
IV. FEJEZET.....	41
A KÖZALKALMAZOTT RÉSZÉRE JÁRÓ SZOCIÁLIS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK	41
Alkalmazotti étkeztetés	41
Lakásépítési, felújítási és vásárlási támogatás	41
Munkaruha-juttatás.....	41
A kiküldetéssel, a munkába járással és a munkavégzéssel kapcsolatos költségek megtérítése	42
A közalkalmazottak üdülésének támogatása.....	43
Könyvtárhasználat.....	43
Egyéb juttatások	44
Gyermekintézmények igénybevétele	44
Nővérotthon.....	44
Szolgálati lakás.....	44
Egészségügyi szolgáltatások igénybevétele.....	44
Sportlétesítmények igénybevétele.....	45
V. RÉSZ	45
A közalkalmazottak kártérítési felelőssége	45
VI. RÉSZ.....	47
A MUNKAVÁLLALÓ VÉTKES KÖTELEZETTSÉGSZEGÉSÉSÉNEK KÖVETKEZMÉNYEI	47
VII. RÉSZ.....	49
MUNKAÜGYI VITA	49
VIII. RÉSZ	49
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	49
1. számú melléklet.....	51

2. számú melléklet.....	52
3. számú melléklet.....	53
A Pécsi Tudományegyetem az alábbi helyszíneken biztosítja az étkezés lehetőségét alkalmazottai számára:	53
4. számú melléklet.....	54
A munkaruha juttatás szabályai.....	54
5. számú melléklet.....	73
Szabályzat a lakáscélú munkáltatói kölcsönökről.....	73

PREAMBULUM

A Pécsi Tudományegyetem (továbbiakban: Egyetem), mint munkáltató és a PTE Integrált Egészségügyi Szakszervezet Szakszervezeti Bizottsága, mint Kollektív Szerződés kötésre jogosult szakszervezet (a továbbiakban Kollektív Szerződés kötésre jogosult Szakszervezet) megállapodnak abban, hogy a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre, valamint ezek gyakorlásának módjára és eljárási szabályaira vonatkozó kérdéseket jelen Kollektív Szerződésben rögzítik, figyelembe véve a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban Mt.), valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) és az annak végrehajtására kiadott rendeletek, az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban Eütev.), az egészségügyről szóló 1997.évi CLIV. törvény (továbbiakban Eütv.), az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről szóló 47/2004.(V.11.) ESZCSM rendelet, a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet, a munkába járással kapcsolatos utazási költségértékről szóló 39/2010. (II. 26.) Kormányrendelet, valamint a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban Sztv), továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.), valamint az Nftv. felhatalmazása alapján készült foglalkoztatási követelményrendszer rendelkezéseit.

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés tárgyi hatálya

1. § (1) A Kollektív Szerződés a Kjt. és az Mt. közalkalmazottakra is alkalmazható rendelkezései által adott felhatalmazás alapján egyrészt a közalkalmazotti jogviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket (normatív rendelkezések), másrészt ezek gyakorlása tekintetében alkalmazandó rendelkezéseket, valamint a Kollektív Szerződést kötő Felek közötti kapcsolatrendszert (kötelmi rendelkezések) szabályozza.

(2) A Kollektív Szerződés szövegszerkezetére vonatkozóan Felek a következőket rögzítik:

A Kollektív Szerződés tartalmazza a Felek megállapodása szerinti rendelkezéseket, amennyiben szándékuk jogszabályi rendelkezéssel egyező, úgy a jogszabály hely pontos megjelölését, majd ezt követően az adott rendelkezéshez kapcsolódó releváns jogszabályi rendelkezéseket.

A releváns jogszabályok nem részei a Kollektív Szerződésnek, azonban a munkavállalók számára jogaik és kötelezettségeik könnyebb megismerése érdekében szerződő felek megállapodnak, hogy a Kollektív Szerződést a hivatkozott jogszabályokkal – kisebb dőltbetűvel szedve - egységes szerkezetben jelenítik meg.

(3) Amennyiben jogszabály nem zárja ki, és a felek eltérnek valamely juttatás jogszabályban előírt mértékétől, a juttatás mértékére értelemszerűen a jelen szerződésben rögzített megállapodás az érvényes és irányadó, azzal, hogy minden egyéb vonatkozásban a megjelölt jogszabályi rendelkezés szerint kell eljárni.

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.

A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

3. § (1) Felek a Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra kötik.

(2) A Kollektív Szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

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 megismétlése 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 KSZ 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.

7. §

II. RÉSZ

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

A Munkáltató és a PTE-n képviselettel rendelkező Szakszervezetek együttműködése

8. § (1) A munkáltató és a PTE-n képviselettel rendelkező Szakszervezetek együttműködésére az Mt. 6.§ (2)-(4) bekezdései, 7.§-a 232.§-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 képviselettel 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 képviselettel rendelkező szakszervezetekkel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy tevékenységüket és működésüket elősegíti. A PTE-n képviselettel 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 képviselettel rendelkező szakszervezetekkel álláspontjának kialakítását megelőzően.

(5) A munkáltató és a PTE-n képviselettel 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. §- 275. §-ai, valamint az Nftv. 12. § (7) bekezdés d) pontja alapján az Egyetem

- a) a 12. §-ban meghatározottak szerint biztosítja a PTE-n képvisellel rendelkező Szakszervezetek működésének dologi és infrastrukturális feltételeit,
- b) döntése előtt a PTE-n képvisellel 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 tanácskozásra, amelyen a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdés kerül megtárgyalásra.

Mt. 233. § (1) 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 tevő 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 munkaviszonnyal 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 munkaviszonnyal 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-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a 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-képviseleti 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.

Az Egyetemen képvisellel rendelkező szakszervezetek működési feltételei

12. § (1) Az Egyetem térítésmentesen, állandó jelleggel biztosítja a Kollektív Szerződés kötésére jogosult Szakszervezet részére, továbbá a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetek számára érdekképviseleti tevékenység gyakorlására, a jelenleg is használt – bútorozott, irodagépekkel, telefontal 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 egyetértenek abban, hogy a kari, vagy egyéb szervezeti egységben működő PTE-n képvisellel 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, köröztvény, hirdetőtábla, stb.).

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 humán erőforrás gazdálkodással foglalkozó szervezeti egységéhez megküldeni, ezzel egyidejűleg a Munkáltatót haladéktalanul értesíteni.

(3) Az Egyetem humán erőforrás 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 megszűnt.

(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 tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

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

III. RÉSZ

A MUNKABESZÜNTETÉS (SZTRÁJK) JOGA

15. § (1) A közalkalmazottakat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a munkabeszüntetés (sztrájk) joga.

(2) A felek megállapítják, hogy a munkáltató Klinikai Központja a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, ezért csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja.

(3) A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghiúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

(3) A sztrájk miatt kiesett munkaidőre a közalkalmazottat díjazás és munkavégzés alapján járó egyéb juttatás a munkáltató és a sztrájkot kezdeményező közalkalmazottak/Szakszervezet között létrejött megállapodás szerint illeti meg.

(4) A sztrájk idejére a betegellátásban az ügyeleti, az egyéb ellátásban a munkaszüneti napi munkavégzés szerinti rend érvényes.

IV. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYT ÉRINTŐ RENDELKEZÉSEI

I. FEJEZET

A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

16. § Felek rögzítik, hogy a közalkalmazott kinevezésétől eltérő foglalkoztatása esetén a munkáltató az Mt. 53. § (1)-(5) bekezdésében, a Kjt. 24.§ (1) bekezdésében, a foglalkoztatási követelményrendszerben, valamint a HR Kézikönyvben leírtakat megfelelően alkalmazza.

Mt. 53.§ (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint -c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha -d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapilletményre jogosult.

Kjt. 24. § (1) Ha a közalkalmazott 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.

II. FEJEZET

A KJT. IV. FEJEZETÉHEZ, VALAMINT AZ EÜTEV.

TÖRVÉNY 12. §-HOZ

A MUNKAI DŐ ÉS A PIHENŐIDŐ

1. 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 előően 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.

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 huszonnégy 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 huszonnégy 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 meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

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

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

c) igényjellegű, 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.

(4)

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

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 munkaidőkeret 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 időnyjellegű 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 alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tartamát 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 tartamát 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 (XI. 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) pontjától a közalkalmazott javára eltérhet.

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 cserélik 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 jött 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.

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 vezetőknek.

(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 Központra, 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 százhatvannöc 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. §- aiban 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 szabadságolási 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 igényét legalább 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, legalább 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 tízenöt 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.

2. Cím

AZ EGYETEM EGÉSZSÉGÜGYI TEVÉKENYSÉGET VÉGZŐ KÖZALKALMAZOTTAIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

Fogalom meghatározások és általános szabályok

28. § Felek rögzítik, hogy a folyamatos betegellátás érdekében az egészségügyi szolgáltató egészségügyi ügyeleti és készenléti rendszert működtet. Az egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenységének végzésére, a munkaidő beosztására az Eütev. 4. §-ában, Mt. 90. § a)-b), 99. § (1)-(2) bekezdésében, Eütev.13.§ (1)-(2), 13. § (3) bekezdésében, 13. § (4) bekezdésében, Eütev. 14/E. § (1)-(3) bekezdéseiben, Mt.97. § (3) bekezdésében, 101. § (1) bekezdésében, Eütev.5. § (5) bekezdésében, 12/G. §-ában, 12/D. § (1) - (3) bekezdésében, 12/F. § (1)-(2) bekezdésébe, 13/B. § (2) bekezdésében), 12/A. § (1) bekezdésében, 12/F. § (3) bekezdésében, 12/B. § (1) bekezdésében, 12/F. § (4) bekezdésében, 12/G. § (2) bekezdésében, 12/H. §-ában, 12/F. § (5) bekezdésében, 12/C. § (2) bekezdésében, 12/E. § (2) bekezdésében, a Kjt. 55.§ alapján a 356/2008.(XII.31.) Kormányrendelet 11. § (1), -(2) bekezdésében rögzítettek figyelembe vételével köteles eljárni.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rend. 9. § (1) Készenlét: Készenléti szolgálat (a továbbiakban: készenlét) esetén a foglalkoztatott a munkavégzés helyszínén kívül munkára készen rendelkezésre áll a napi munkaidőn kívül esetleg felmerülő feladatok ellátására.

Eütev 4. § d) ügyeleti feladat ellátás: az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. Törvény (Eütv.) 93.§-ában meghatározott ügyeleti ellátás keretében végzett tényleges egészségügyi tevékenység, valamint a tényleges egészségügyi tevékenység végzése nélküli rendelkezésre állás az egészségügyi szolgáltató által meghatározott helyen és időben.

Eütev 4. § e) Egészségügyi ügyelet: a d) pontban meghatározott ügyeleti feladatellátás munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban történő ellátása.

Az általános egészségügyi munkaidő, a munkaidő beosztása

29. § (1) Folytonos (megszakítás nélküli) munkarendben [Mt.90.§; 101.-102.§] foglalkoztatottak az Egyetem Klinikai Központjához tartozó klinikák ápolási, a betegellátás folyamatosságát biztosító, a klinikai betegellátást végző dolgozói.

Mt. 90. § lásd: KSZ 17.§

Mt. 99. § lásd KSZ 18.§

Mt. 101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) az időnyjellegű,
- c) a megszakítás nélküli,
- d) a több műszakos tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben,
- f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) külföldön történő munkavégzés során, valamint
- i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

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

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)-c), g)-h) pontban meghatározott esetben osztható be.

(3) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a) a tevékenység igénybevitelére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy - legkésőbb a tárgyévét megelőző év október 31-ig - az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

Eütev. 12/A.§ (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatók esetében az Mt. 94. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően havi munkaidőkeret állapítható meg.

Eütev. 12/D.§ (1) Az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés - az Mt. 107. § d) pontjában foglaltaktól eltérően - nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.

(2) A munkáltató a heti 40 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó rendes munkaideje terhére naptári hetenként legfeljebb 16 óra egészségügyi ügyeletet rendelhet el. A rendes munkaidő terhére beosztott egészségügyi ügyeletnek az egészségügyi szolgáltató, illetve az adott szervezeti egység Eütv. 93. § szerinti ügyeleti szolgálatának időtartamára kell esnie.

(3) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára - a heti 40 órás rendes munkaidőn felül - naptári évenként legfeljebb 416 óra egészségügyi ügyelet rendelhető el azzal, hogy a rendkívüli munkavégzés és az elrendelt egészségügyi ügyelet együttes időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 416 órát.

Eütev. 12/B. § (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó a munkaidőkeret átlagában számított heti 48 órás, a munkáltató által elrendelhető munkaidőn felül többletmunkát vállalhat (a továbbiakban: önként vállalt többletmunka), amelynek mértéke nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 12 órát, illetve ha a többletmunka kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányul, akkor a heti 24 órát.

(2) Az egészségügyi dolgozó többletmunka vállalására nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható. Az egészségügyi dolgozók között tilos hátrányos megkülönböztetést tenni az önként vállalt többletmunka vállalásával összefüggésben.

Eütev. 12/F. § (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó beosztás szerinti napi munkaideje - az Mt. 99. § (2) bekezdés a) pontjától foglaltaktól eltérően, a (2) bekezdésben foglaltak szerint - a 12 órát akkor haladhatja meg, ha az egészségügyi dolgozó a 12 órát meghaladó munkaidejében kizárólag egészségügyi ügyeletet lát el.

(2) A munkáltató a jogszabály és jelen megállapodás rendelkezéseit figyelembe véve egyoldalúan jogosult a munkaidő-beosztást megállapítani. Egészségügyi ügyeletet ellátók egyenlőtlen munkaidő beosztásban, hat havi átlagban teljesítik a rendes munkaidőt. Amennyiben az ügyeleti szolgáltatást követő munkanapon kötelezően kiadott 8 órát kitevő pihenőidők miatt a kinevezés szerinti rendes munkaidő teljesítéséhez szükséges annak ledolgoztatása, úgy napi 12 órás rendes munkaidő is elrendelhető.

Eütev. 5. § (5) Az egészségügyi dolgozó által egy naptári héten valamennyi, az e törvény III. fejezetében felsorolt jogviszony alapján végezhető egészségügyi tevékenység együttes időtartama - a 12/B. § (1) bekezdésében, valamint 12/F. § (4) bekezdésében foglalt kivétellel - 6 havi átlagban nem haladhatja meg a heti 60 órát, továbbá az egészségügyi tevékenység együttes időtartama egy naptári napon a 12 órát akkor sem haladhatja meg, ha az egészségügyi tevékenység végzésére párhuzamosan több vagy több fajta jogviszony keretében kerül sor. Az egészségügyi tevékenység különböző jogviszonyokban eltöltött együttes időtartamának meghatározása során az ügyeleti feladatellátás tekintetében csak az azon belüli tényleges egészségügyi tevékenységvégzés időtartamát kell figyelembe venni.

Eütev. 13. § (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozóval a munkaidő-beosztást, amely tartalmazza az egészségügyi ügyelet és a készenlét beosztását is - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - az Mt. 110. § (6) bekezdésében foglaltaktól eltérően legalább egy hónappal korábban és legalább egy hónapra előre, írásban kell közölni.

(2) kollektív szerződés az (1) bekezdés szerinti írásbeli közlés módját, formáját - különös tekintettel a közzététel helyben szokásos módjára vagy az elektronikus úton történő közlés lehetőségére - szabályozhatja.

Eütev. 13. § (3) A munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozóval az (1) bekezdés szerinti munkaidő-beosztásban közli

a) az egészségügyi dolgozó napi rendes munkaidejének tartamát, a heti pihenőnap (pihenőidő) megjelölését,

b) a munkaidő (4) bekezdés szerinti minősítését.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztásban a beosztás szerinti munkaidő egyes óráit annak megfelelően minősíti, hogy az

a) rendes munkaidőnek - ezen belül a munkaköri feladatok ellátására szolgáló időnek vagy a munkáltató által a 12/D. § (2) bekezdése alapján elrendelt egészségügyi ügyeletnek -,

b) egészségügyi ügyeletnek - ezen belül a munkáltató által a 12/D. § (3) bekezdése szerinti keret terhére egyoldalúan elrendelt ügyeleti időnek, vagy önként vállalt többletmunkának -, vagy

c) készenlétnek minősül.

(3) Az Eütev.13. § (2) bekezdése alapján az egészségügyi dolgozó munkaidő beosztása írásbeli közlésének minősül a helyben szokásos módon történő elektronikus és/vagy mindenki számára hozzáférhető helyen történő közzététel (pl. kifüggesztés).

Eütev. 13/B. § (2) Ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet az egészségügyi dolgozóra irányadó munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon látott el, akkor - az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díjon túl - elsősorban másik pihenőnap kiadásával vagy legalább az adott naptári napon teljesített egészségügyi ügyelettel azonos tartamú pihenőidővel kell kompenzálni. Ha a munkáltató kivételes esetekben, objektív munkaszervezési okokból másik pihenőnapot (pihenőidőt) kiadni nem tud,

a) az e napot is érintő egészségügyi ügyelet minden munkaórája után - az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díj helyett - az alkalmazott egészségügyi dolgozóra irányadó, heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra járó ügyeleti díj 50%-kal emelt összegét meg kell fizetni, és

b) az egészségügyi dolgozó részére - az Mt. 105. § és 106. §-ának alkalmazása körében - a kiesett heti pihenőnap (pihenőidő) napját követő naptól számított hét naptári napon belül kell legalább 24 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani.

30. § Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább 8 óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani. Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni.

Eütev. 12/G. § (1) Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább tizenegy óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani, amely a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatók esetében a felek megállapodása alapján legalább nyolc óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőre csökkenthető. Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni.

31. § A Klinikai Központ főigazgatója utasításban szabályozza a 356/2008 (XII.31) Kormányrendelet 11. §-ban meghatározott munkahelyeken a munkaidőt.

Eütev. 12/F. § (4) A rendes munkaidő, a 12/D. § (3) bekezdése szerinti keret terhére elrendelt egészségügyi ügyelet, valamint az önként vállalt többletmunka együttes időtartama - munkaidőkeret alkalmazása esetén annak átlagában - az Mt. 99. § (2) bekezdés b) pontjában, valamint 135. § (5) bekezdésében foglaltaktól eltérően nem haladhatja meg

a) a heti hatvan órát, vagy

b) ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet is ellát, a heti hetvenkét órát.

Eütev. 12/G. § (2) Az Mt. 113. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmazott egészségügyi dolgozó tekintetében az Mt. 113. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérően a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók feltéve, hogy az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaköri feladataként munkaidejének legalább ötven százalékában ügyeleti feladatokat lát el azzal, hogy hat nap munkavégzést követően legalább egy pihenőnap kiadása kötelező.

Eütev. 12/H. § Az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszony alapján oktatói feladatokat is ellátó egészségügyi dolgozók tekintetében a 12/F-12/G. §-ban foglaltakat az oktatói és az egészségügyi tevékenység együttes végzésére kell alkalmazni.

Eütev. 12/F. § (5) Az Mt. 99. § (5) bekezdésében foglaltaktól eltérően az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaidejének az (1) és (2) bekezdésben foglaltak szerinti legmagasabb mértékére vonatkozó szabály alkalmazásakor munkaidőnek tekintendő az egészségügyi ügyelet teljes időtartama. A heti munkaidő (3) és (4) bekezdésben meghatározott legmagasabb időtartamába az egészségügyi ügyelet teljes időtartamát, valamint az egészségügyi ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani.

Eütev. 12/C § (2) A munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozót egészségügyi ügyeletre és készenlétre együttesen összesen havonta legfeljebb tizennégy alkalommal oszthatja be. Munkaidőkeret alkalmazása esetén e korlátozást a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

Eütev. 12/E. § (2) Készenlét az Mt. 112. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - a 12/C. § (2) bekezdésében foglalt korlátozásra is figyelemmel - havonta legfeljebb tíz alkalommal rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havonta elrendelhető készenlétek számát a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

Kjt. 55. § A munka jellegétől függően végrehajtási rendelet meghatározhatja a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

356/2008. (XII.31.) Korm.rend. 11. § (1) A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie

a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak kitett közalkalmazottnak,

b) szakorvosi rendelőintézetben a szakrendelést ellátó orvosnak, a fogászati alap- és szakellátás orvosának, az iskolaorvosnak, a vizsgázott fogásznak, továbbá a munkaképesség csökkenését véleményező bizottságok első- és másodfokú bizottsági orvosának,

c) bőr- és nemibeteg-, onkológiai, tudógyógyászati, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban foglalkoztatott orvosnak,

d) a csecsemőosztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben foglalkoztatottnak,

e) a gyógytornásznak, gyógymasszőrnek, ha kizárólag munkakörének megfelelő feladatot végez,

f) a betegek, ápoltak oktatását, foglalkoztatását nem órarend szerint végző közalkalmazottnak.

(2) A teljes napi munkaidőből - a munkáltató rendelkezése szerint - legalább 6 órát kell a munkahelyen töltenie annak a közalkalmazottnak, aki teljes munkaidejében

- a) testnedvek, szövetek vételét és vizsgálatát végzi;
- b) műtőben dolgozik;
- c) citosztatikus és biológiailag aktív, valamint rákkeltő (etilén-oxid, formalin, azbeszt) anyagokkal dolgozik;
- d) endoszkópos vizsgálatokat végez, vagy a vizsgálat elvégzésében közreműködik;
- e) boncolást végez, vagy a boncolásban közreműködik;
- f) gyógyszerészeti infúziós laboratóriumában dolgozik.

A munkaidő beosztására vonatkozó speciális szabályok

Műszakbeosztás szerinti munkarend

32. § A munkáltató az egészségügyi dolgozó munkaidő beosztására az Eütev-ben, valamint a 47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 8. § (1)-(2) bekezdéseiben, továbbá mellékletében meghatározott szabályokat köteles megfelelően alkalmazni.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 8.§ (1) Műszakbeosztás szerinti működés esetén az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy (a továbbiakban: foglalkoztatott) a napi munkavégzésre előírt idő (a továbbiakban: munkaidő) kezdetétől, annak befejezéséig a feladatkörébe tartozó valamennyi egészségügyi tevékenységet ellátja.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 8.§ (2) A műszak ideje megegyezik az egészségügyi szolgáltatónál alkalmazott napi teljes munkaidő mértékével - figyelemmel az Eütev. 5. § (5) bekezdésében foglalt korlátozásra - ennél rövidebb, de legalább 6 órás rövidített műszak, illetve hosszabb, de maximum 12 órás nyújtott műszak is szervezhető.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet Melléklet Megszakítás nélküli munkarend kialakítása során műszak szervezése az alábbi esetekben kötelező:

1. sürgősségi betegellátó osztályon, sürgősségi centrumban,
2. mentés.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 14. § (5) Az ügyeleti idő átlagosan 50%-át meghaladó feladatok esetén műszakot kell szervezni.

Készenlét

33. § Az egészségügyi intézmény a készenlét megszervezése során a 47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 9.§ (1)-(4) szabályai figyelembe vételével köteles eljárni.

47/2004.(V.11.) ESzCsM rendelet 9.§ (1) Készenléti szolgálat (a továbbiakban: készenlét) esetén a foglalkoztatott a munkavégzés helyszínén kívül munkára készen rendelkezésre áll a napi munkaidőn kívül esetleg felmerülő feladatok ellátására.

(2) A foglalkoztatott írásban bejelenti az egészségügyi szolgáltató számára a készenlét ideje alatti értesítésének lehetséges módjait. Amennyiben a foglalkoztatott - az esetleges szükséges munkavégzés helyére figyelemmel - az értesítéstől számított 40 percen belül a szolgálat idején általános közlekedési helyzetben nem tudja az egészségügyi szolgáltatónál a feladat ellátását megkezdeni, készenlétet nem teljesíthet.

(3) Az egészségügyi szolgáltató az adott időszakban a folyamatos ellátás szakmai vezetésével megbízott személyt (a továbbiakban: ügyeletvezető) tájékoztatja a készenlétet teljesítő foglalkoztatottak nevével, beosztásáról, munkaköréről, elérhetőségéről és értesítési módjáról.

(4) A foglalkoztatott a készenlét teljes tartama alatt munkára képes állapotban áll az egészségügyi szolgáltató rendelkezésére és az ügyeletvezető értesítése alapján - az egészségügyi szolgáltatóval előzetesen egyeztetett módon - 40 percen belül köteles munkavégzésre megjelenni.

Eütev. 12/E. § (1) Az egészségügyi dolgozó készenlétre az egészségügyi szolgáltató napi munkarendjén kívüli időszakban, vagy - megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató esetében - az Mt. 97. § (2) bekezdésében foglalt általános munkarendje alapulvételével meghatározott napi munkarend szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig osztható be.

(2) Készenlét az Mt. 112. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - a 12/C. § (2) bekezdésében foglalt korlátozásra is figyelemmel - havonta legfeljebb tíz alkalommal rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havonta elrendelhető készenlétek számát a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(3) Egészségügyi tevékenység végzésére irányuló készenlét esetében az Mt. 113. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmazott egészségügyi dolgozó tekintetében az Mt. 113. § (2) bekezdés c) pontjában foglaltaktól eltérően készenlét rendelhető el.

(4) Ha a készenlét alatti munkavégzés elrendelésére önként vállalt többletmunka terhére kerül sor, a készenlét alatti munkavégzés az Mt. 107. § a) pontjától eltérően nem minősül rendkívüli munkának. Készenlét alatti munkavégzés esetén munkaidőnek minősül a munkavégzésre való behívás időpontjától a munkavégzés befejezéséig terjedő idő.

Egészségügyi ügyelet

34. § Az egészségügyi intézmény az egészségügyi ügyeleti ellátás megszervezése során a 47/2004.(V.11.) ESzCsM rendelet 12. § (1) bekezdésében, (5)-(6) bekezdéseiben, 13. § (1)-(2) bekezdéseiben, (5) bekezdésében, 14. § (3) bekezdésében és (5) bekezdésében rögzített szabályok figyelembe vételével köteles eljárni.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 10. § (2) Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti-készenléti szabályzatban rögzíti

- a) az ügyeleti, illetve készenléti szolgálat rendjét,
- b) az egyes osztályokra, részlegekre vonatkozó ügyeleti-készenléti szervezési feladatokat,
- c) az ügyeleti-készenléti szolgálatot ellátók létszámát, szakmai összetételét, ügyviteli feladatait,
- d) az átadás-átvétel módját,
- e) az ügyeleti naplóra vonatkozó rendelkezéseket, valamint
- f) - az e rendeletben foglaltakra figyelemmel - az ügyeleti ellátásban résztvevő szakorvos jelöltek felügyeletének típusát, módját.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 12. § (1) Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti feladatainak koordinálása, valamint a nem orvosi ügyeletek és az ügyeleti idő alatti műszakok felügyelete az ügyeletvezető feladatkörébe tartozik.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 12. § (5) Ügyeleti szolgálatban az az orvos, illetve más egészségügyi dolgozó vehet részt, aki

- a) a feladatok ellátására jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy
- b) nem rendelkezik az a) pont szerinti szakképesítéssel, de tevékenységének szakmai felügyelete szakképesítéssel rendelkező személy közvetlen utasítása, ellenőrzése, szükség esetén konzultatív segítsége mellett biztosított.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 12. § (6) Az ügyeletet ellátó személy az ügyeleti feladatok ellátásának idejét kivéve az e célra kijelölt részlegen tartózkodik és folyamatosan biztosítja elérhetőségét.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 13. § (1) Az egészségügyi szolgáltató az ügyeleti ellátást

- a) osztályos ügyeleti,
- b) összevont osztályos ügyeleti (mátrix),
- c) sürgősségi ügyeleti,
- d) eseti ügyeleti, illetve
- e) alapellátás keretében szervezett ügyeleti rendszerben, illetve ezek kombinációjával szervezi meg.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 13. § (2) Osztályos ügyeletet ott kell szervezni, ahol az ügyeleti feladatok gyakorisága miatt a folyamatos ellátás készenlét szervezésével nem oldható meg.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 13. § (5) Eseti ügyeleti szolgálat szervezése akkor indokolt, ha az egyébként készenlét szervezésével ellátott feladatok várható mennyisége egy adott időszakban előre tervezhető módon, átmeneti időre ezt indokoltá teszi.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 14. § (3) Ügyelet szervezése akkor indokolt, ha a betegfelügyeleti feladatok mellett átlagosan az ügyeleti idő 25%-át meghaladóan, de legfeljebb annak 50%-áig sürgősségi ellátási és betegfelvételi feladatokat is teljesíteni kell.

Szabadság kiadására vonatkozó eltérő rendelkezések

35. § Az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően, egészségügyi dolgozó szabadsága kiadására az Eütev. 14/E. §-ban foglaltakat kell alkalmazni.

Eütev. 14/E. § (1) Az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(2) Az Mt. 122. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban - a felek eltérő megállapodása hiányában - a szabadságot ebben az esetben is úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség 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.

(3) A (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkáltató a közalkalmazott kérése nélkül kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja a szabadságot a Kjt. 57. § (3) bekezdés szerinti pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazott esetében.

Az egészségügyi tevékenység végzésének általános szabályai

36. § (1) Felek rögzítik, hogy egészségügyi intézmény az egészségügyi tevékenység végzésének általános szabályait az Eütev. 18. § (1) bekezdésében, 15. § (1) -(2) bekezdéseiben rögzítettek figyelembe vételével állapítja meg.

(2) Az egészségügyi dolgozó köteles önképzéssel és a szervezett továbbképzések által biztosított lehetőség igénybevételével magát rendszeresen tovább képezni annak érdekében, hogy tevékenységét az egészségtudományok mindenkori állásának megfelelően – a rendelkezésre álló személyi és tárgyi feltételek keretei között – végezhesse. Amennyiben a munkáltatón belül nincs ilyen képzés az egészségügyi dolgozóknak a munkakörük betöltéséhez szükséges, kötelező jellegű továbbképzések miatt felmerült és igazolt költségeit (tanfolyamdíj, utazási költség, szállásköltség stb.) a munkáltató megtéríti.

(3) A pontszerző kötelező továbbképzésre fordított idő munkaidőbe történő beszámításáról a vonatkozó Klinikai Központ Főigazgatói Utasítás rendelkezik.

Eütev. 18. § (1) Az egészségügyi szolgáltató által nyújtott ellátásokban közreműködő egészségügyi dolgozók, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonyuk típusától, a (2) bekezdésben foglalt szabályzat szerint kötelesek az egészségügyi tevékenység végzése során együttműködni.

Eütev. 15. § (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaidejébe a pontszerző kötelező továbbképzésére fordított időből - ideértve a kongresszusi részvételt is - az egészségügyi szolgáltató szabályzata szerint megállapított időt be kell számítani.

(2) Az (1) bekezdés szerint figyelembe vehető idő évi 3 munkanapnál kevesebb és 10 munkanapnál több nem lehet.

A folyamatos egészségügyi ellátás biztosításához szükséges rendkívüli intézkedések

37. § Amennyiben a folyamatos betegellátás biztosítása érdekében rendkívüli intézkedések foganatosítása szükséges, úgy az egészségügyi intézmény a 47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 21.§ (1)-(2), 22.§ (1)-(2) bekezdésben rögzítettek szerint köteles eljárni.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 21. § (1) Az egészségügyi tevékenység végzésére az Eütev.-ben meghatározott maximális időtartamot meghaladóan végzendő egészségügyi tevékenységet indokoló rendkívüli körülmény

- a) a járványveszély vagy járvány fennállása,
- b) katasztrófa bekövetkezéének közvetlen veszélye, illetve bekövetkezése,
- c) tömeges sérüléssel járó baleset,
- d) rendkívüli helyzet fennállása,
- e) az egészségügyi ellátóhálózatban bekövetkezett rendkívüli esemény vagy körülmény,
- f) egészségügyi válsághelyzet bekövetkezése, illetve különleges jogrend bevezetése.

(2) Az (1) bekezdés szerinti munkavégzést a megyei népegészségügyi szakigazgatási szerv a járvány, rendkívüli esemény vagy helyzet, valamint katasztrófa-egészségügyi ellátásról szóló jogszabály szerint rendeli el, illetve indokoltságát az intézményvezető kérésére utólag igazolja.

47/2004. (V.11.) ESzCsM rendelet 22. § (1) A szakorvosjelölt heti 48 órát meghaladó munkavégzését az egészségügyi közszolgáltató akkor rendelheti el, ha

- a) a szakorvosjelölt nem kívánja az őt foglalkoztató egészségügyi közszolgáltató folyamatos betegellátási feladatait önként vállalt többletmunka keretében segíteni, és
- b) a sürgősségi betegellátási rendszer keretében ellátandó feladatokkal bízzák meg, vagy
- c) munkavégzése az egészségügyi közszolgáltató vezetője által igazoltan a zökkenőmentes működéshez nélkülözhetetlen,

feltéve, ha az elrendelt feladatok teljesítésének idejében munkaképes állapotban van és amely feladatok ellátásában korábban - felügyelet mellett - jártasságot szerzett.

(2) Amennyiben a szakorvosjelölt az (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti feladatait önként vállalt többletmunka keretében látja el, erre az időre az önként vállalt többletmunkára megállapított emelt összegű díjazásban kell részesíteni.

3. Cím

TOVÁBBI KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

39. § Az oktatók, kutatók és tanárok munkaidejére vonatkozó szabályokat, a kötelező tanításra fordítandó időt – a szakszervezetek véleményének figyelembe vételével – a Foglalkoztatási Követelményrendszer, valamint az annak végrehajtására kiadott vonatkozó utasítások rendezik.

Az Egyetem közgyűteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

40. § (1) Felek rögzítik, hogy az Egyetem közgyűteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejét a munkáltató az Mt. 93. § (1)-(2) bekezdései, a 94. § (1) bekezdése, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezésére kiadott 150/1992.(XI. 20) Kormányrendelet szerint köteles meghatározni.

(2) Az Egyetem közgyűteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejét a munkáltatói jogkör gyakorlója négyhavi keretben jogosult meghatározni.

41. §

150/1992. (XI.20) Korm.rend. 12. § (4) Közművelődési intézmény 2. melléklet szerinti tudományos munkakörben foglalkoztatott:

- a) tudományos munkatársnak minősülő közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 80%-ának,

- b) a tudomány(ok) kandidátusa, Ph.D., illetve DLA fokozattal rendelkező közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 70%-ának,
- c) tudományok doktora fokozattal rendelkező közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 60%-ának megfelelő időtartamban köteles a munkavégzés helyén tartózkodni.

42. §

III. FEJEZET

A MUNKAVÁLLALÓK DÍJAZÁSÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

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 legfelsőbb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,
 - ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- b) a „B” fizetési osztályba
 - ba) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
 - bb) az alapfokú 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) 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 középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- e) az „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 előtt 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 eltelte 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 illetménynél (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 illetménynél 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.

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 alapját (a továbbiakban: pótlékalap) a mindenkor évi költségvetési törvény állapítja meg.

Kjt. 70.§ (1) A megbízott vezetői pótlék illeti meg.

(2) A pótlék mértéke - a) magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-ötven 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.

Égészséget károsító kockázattal járó munka címén fizetendő illetménypótlék

46. § A Kjt.72. § (1)-(3) bekezdésében rögzített feltételek fennállta esetén a munkáltató az arra jogosult közalkalmazottnak 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 pótlékot 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 vércsúszmány előállítását végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens infektológiai pótléka,

bg) fertőző betegét 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) műtősségéd 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 pótlékra 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 pótlékra 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 pótlékra jogosult a közalkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott idegennyelv rendszeres használata indokolt.

(2) A munkáltatónál az idegennyelv-tudási pótlékra 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) felsőfokú 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.§ (4), (6) bekezdésében foglaltakra figyelemmel szerződő felek az alábbiakról állapodnak meg.

Az Egyetem közgyűteményi 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, a 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.

50. §

51. §

52/A. §

53.§

54.§

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 alpbér 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

A munkaszüneti napon végzett munka díjazása, az egészségügy speciális szabályai a pihenőnapi és az általános munkarend szerinti pihenőnapi 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.

58. §

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 munkabéréen felül illeti meg.

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

(3) A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alpbér 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.

Eütev. 13/B. §

(2) Ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet az egészségügyi dolgozóra irányadó munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon látott el, akkor - az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díjon túl - elsősorban másik pihenőnap kiadásával vagy legalább az adott naptári napon teljesített egészségügyi ügyelettel azonos tartamú pihenőidővel kell kompenzálni. Ha a munkáltató kivételes esetekben, objektív munkaszervezési okokból másik pihenőnapot (pihenőidőt) kiadni nem tud,

a) az e napot is érintő egészségügyi ügyelet minden munkaórája után - az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díj helyett - az alkalmazott egészségügyi dolgozóra irányadó, heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra járó ügyeleti díj 50%-kal emelt összegét meg kell fizetni, és

b) az egészségügyi dolgozó részére – az Mt. 105.§ és 106.§-ának alkalmazása körében - a kiesett heti pihenőnap (pihenőidő) napját követő naptól számított hét naptári napon belül kell legalább 24 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően, az Mt. 97.§ (2) bekezdésében foglalt általános munkarend szerinti heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt egészségügyi ügyelet után az alkalmazott egészségügyi dolgozót az egészségügyi ügyelet idejére járó munkabérére, illetményén felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék illeti meg.

(4) Az egészségügyi ügyelet díjazására az Mt.143.§ (1) bekezdés b) és c) pontja nem alkalmazható.

(5) A 12/F. § (2) bekezdése szerint beosztott egészségügyi ügyelet esetében a 12 órát meghaladó napi munkaidőre

a) a 14/A. § szerint jár díjazás abban az esetben, ha azt az egészségügyi dolgozó önként vállalt többletmunkaként teljesíti,

b) minden más esetben az egészségügyi dolgozóra egyébként irányadó ügyeleti díj - ideértve a (2) bekezdés alapján megállapított díjat is - 50%-kal megemelt mértékben jár, vagy - ha az egészségügyi ügyelet ellátására rendes munkaidő terhére kerül sor - 50%-os pótlék jár.

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.§ a) pontjában foglaltak alapján jogosultak a díjazásra.

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

Eütev. 14/B. § (1) Az Mt. 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 százalékos 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 százalékos 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 százalékos bérpótlék jár.

Eütev. 14/B. § (1) Az Mt. 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.

Az egészségügyi ügyelet, készenlét díjazása

61. § (1) Szerződő felek rögzítik, hogy a közalkalmazott által egészségügyi ügyelet és készenlét ellátása esetén az Eütev. 13/A. § (1) -(2) bekezdéseiben foglaltakat megfelelően alkalmazzák.

(2) Az egészségügyi ügyeleti illetve készenléteti szolgálat ellátásáért a közalkalmazottat ügyeleti illetve készenléteti díj illeti meg, melynek mértékét felek az alábbiak szerint határozzák meg:

(3) Az egészségügyi ügyeleti díj valamennyi munkaköri csoportban valamennyi ügyeletet ellátó esetében:

a) a hat havi átlagban kötelezően ellátandó ügyelet díjának mértéke, az illetmény egy órára eső összegének 130 %-a szorozva az ügyeleti órák számával,

b) az önkéntesen vállalt egészségügyi ügyelet ellátása esetében, az illetmény egy órára eső összegének 130 %-ának 50 %-al megemelt összege (195 %) szorozva az ügyeleti órák számával.

(4) Az egészségügyi készenléteti díj mértéke a készenlét minden órájára az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 25%-a. A készenlét során elrendelt munkavégzés díjazására bérpótlék illeti meg a közalkalmazottat azzal, hogy a munkavégzés időtartamának kezdetét az alkalmazott egészségügyi dolgozó értesítésétől kell számítani.

Eütev. 13/A. § (1) Az egészségügyi ügyelet, valamint a készenlét ellátásáért az alkalmazott egészségügyi dolgozót ügyeleti díj, illetve készenléteti díj illeti meg, amelynek mértékét kollektív szerződés vagy a felek

megállapodása határozza meg azzal, hogy az ügyeleti díj mértéke kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján sem lehet a 13/B. és a 14. §-ban megállapítottnál alacsonyabb.

(2) Az Mt. 145. §-a alapján pótlékot is magában foglaló alaphér, illetve pótlékátalány alkalmazására nem kerülhet sor.

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 jogviszonnal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnéskor 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.

Illetményelőleg

64. § (1) Az Egyetem a közalkalmazott kérelmére a közalkalmazottnak kamatmentes illetményelőleget 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 jogviszonnal 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 vezetővel vezetett folyószámlára utalja.

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

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.

(3)

(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 képviselettel rendelkező szakszervezetekkel egyeztetve tesz javaslatot a munkáltatónak. A Munka Törvénykönyve 263. §-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. (II.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;

f) 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 kedvezménytel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménytel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)-(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló

a) belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsisztályán,

b) menetrend szerinti országos, regionális és elővárosi autóbusszjáraton,

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 tárgyévve 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 igénybevitelével 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.

73. §

74. §

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.

Nővérotthon

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

(2) A nővérotthon működését, az itt történő elhelyezést és a térítési díjakat a nővérotthon 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 Rektori 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 rektori utasításban meghatározott díjazás ellenében, kedvezményesen vehetik igénybe.

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 közalkalmazott 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 őrzetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül 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 elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkezelőt 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 mentesül 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 megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti 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 képviselőtéről 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 hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi 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 hatvannapos 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 személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alaphérének összegét. Az alaphér 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 növelt 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

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 kifizetésével – 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 bizonyítékait bemutassa, továbbá biztosítani kell számára, hogy megismerje az ügygel kapcsolatos – rá vonatkozó – bizonyítékokat (a tanúk vallomását), illetve az ügy iratait (szakértői vélemény, szemle jegyzőkönyv stb.), azokra észrevételt tehessen, 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 kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal 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 alaphére összegét.

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

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

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

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.

VIII. RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

84.§ A Kollektív Szerződés Egyetem által történő aláírásához a Szenátus előzetes hozzájárulása szükséges.

85.§ A Kollektív Szerződés módosítása 2014. január 1. napján lép hatályba.

Pécs, 2014. január 9.

.....
Dr. Bódis József
rektor

.....
Illés József
IESZ

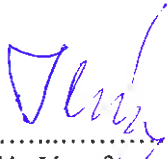
A Szenátus a Kollektív Szerződés módosítását a 2013. december 19-ei ülésén a 227/2013. (XII.19.) számú határozatával fogadta el.

86.§ A Kollektív Szerződés módosítása – a 4/A és 4/B mellékletek kivételével – 2017.03.01. napján lép hatályba. A 4/A és 4/B mellékletek 2018.01.01. napjával lépnek hatályba, egyidejűleg hatályát veszti a 4. sz. melléklet.

Pécs, 2017. 02.10.


Dr. Bódis József
rektor


Jenői Zoltán
kancellár


Illés József
IESZ
PTE Integrált
Egészségügyi Szakszervezet
7624/Pécs, Szigeti út 12.
Adószám: 19027917-2-02

A Kollektív Szerződés módosítását a Szenátus 2017. február 9-i ülésén 7/2017. (02.09.) számú határozatával fogadta el.

1. számú melléklet

2. számú melléklet

**A Pécsi Tudományegyetem az alábbi helyszíneken biztosítja az étkezés
lehetőségét alkalmazottai számára:**

1. Janus Pannonius Klinikai Tömb Ifjúság útja,
2. ÁOK Elméleti Tömb, Szigeti út 12.,
3. Akác utcai Klinikai Tömb, Akác út,
4. Fogászati Klinika, Dischka Gy. utca 4.,
5. Fül-Orr-Gége, Urológia Klinika, Munkácsy M. utca 2.,
6. Szülészeti Klinika, Édesanyák útja 1.,
7. II. sz. Belklinika, Ifjúság útja,
8. Gyermekgyógyászati Klinika, Bajnok utca 2.,
9. BTK TTK Tömb Ifjúság útja,
10. ÁJK KTK Tömb Rákóczi út 80.,
11. KPVK Szekszárd, Rákóczi út 1.
12. Rákóczi úti tömb
13. Nyár utcai telephely

A munkaruha juttatás szabályai

1. § (1) Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozónak munkaruhát adhat.

A munkaruha juttatás szabályainak megállapításával a munkáltató célja, hogy részletesen szabályozza az egyes juttatási alanyok körét, a jogosultság körülményeit, továbbá a juttatások igénybevételeének módját.

(2) Nem jogosult munkaruhára a más munkáltató állományába tartozó, de az egyetemen egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyalapján munkát végzőkre.

(3)

2. § Fogalmi meghatározások:

a) munkaruha: munkavégzéshez biztosított ruházat, melyet a munkáltató a jogszabályi előírások alapján biztosít.

b) munkacipő: olyan lábbeli, amelynek feladata, hogy mind az álló munkakörben, mind pedig az átlagon felüli járást igénylő munkában csökkentse a láb statikai túlterhelését és ezzel a korai elfáradást. Statikai szempontból nem megfelelő, ha a munkacipő sarokrész felett és az orr-részen kivágott, mert a legfontosabb megtámasztási pontokon nem támasztják meg a lábat. (A munkacipő nem lehet nyitott.)

c) kihordási idő: a munkaruha elhasználódására vonatkozóan meghatározott idő a tevékenység figyelembevételével.

d) vásárlási utalvány beváltásának ideje: a vásárlási utalványon kerül feltüntetésre.

e) vásárlásra fordítható összeg: az utalványon szerepel.

3. § Az igénybe vétel módja:

A vásárlási utalvány a közbeszerzési eljárás keretében kiválasztott kereskedelmi cégnél váltható be a meghatározott összeg erejéig.

4. § (1) A közalkalmazott attól a naptól jogosult munkaruhára, amely naptól olyan munkakörbe nevezik ki, amelyik őt a "Munkaköri jegyzék"-ben feltüntetett munkaruhák valamelyikének viselésére jogosítja.

(2) A próbaidőre felvett közalkalmazott a próbaidő lejártá után jogosult munkaruha juttatásra visszamenőleges kihordási idővel.

(3) A kétrészes munkaruhára jogosító munkakörben a jogosult belépéskor első alkalommal 2 garnitúra munkaruhát vesz fel kétszeres kihordási idővel. A továbbiakban lejáratkor legfeljebb egy garnitúrát vehet fel.

5. § (1) A kihordási idő a munkaruhára jogosító munkakörbe történő kinevezéssel -, illetőleg a kiadott munkaruha juttatási idejének lejártát követő napon kezdődik akkor is, ha a munkaruha- utalvány csak későbbi időpontban kerül kiadásra. Ha a közalkalmazott a jogosultság évében utalványért nem jelentkezik, arra visszamenőleg nem jogosult. Az utalvány a kiállítást követő 3 hónapig érvényes, ezután nem hosszabbítható.

(2) A vásárlásra jogosító utalványt a közalkalmazott arra a munkaruha juttatási rendben meghatározott munkaruhára köteles beváltani, amire azt kapta. A közvetlen munkahelyi vezető ellenőrizni a jelen szabályozás szerinti munkaruha viselését.

(3) A kihordási idő egész hónapokban számítandó. Ha a közalkalmazott a hónap első felében válik jogosulttá, a juttatási idő kezdő időpontja a hónap első napja, ellenkező esetben a következő hónap első napja.

(4) 30 napot meghaladó távollét nem számít be a kihordási időbe (Fizetés nélküli szabadság, TGYS, GYES, GYED, táppénz, egyéb tartós távollét.)

(5) Ha a közalkalmazott osztott munkakörben dolgozik (pl.: takarító-kézbesítő), a juttatásnál azt a munkakört kell figyelembe venni, amelyben munkaidejének nagyobb részét tölti. A kihordási időbe csak a ténylegesen ebben a munkakörben eltöltött idő számít.

6. § (1) A munkaruha a kihordási idő elteltével a közalkalmazott tulajdonába megy át, addig azonban az egyetem tulajdonát képezi, ezért:

- csak munkaidő alatt és csak a munkavégzés helyén használható,
- épségéért a közalkalmazottat anyagi felelősség terheli,
- mosása és rendben tartása a dolgozó feladata,
- használt munkaruhát raktárra visszaadni, illetőleg visszavételezni nem lehet.

(2) Ha a közalkalmazotti jogviszony a munkaruha juttatási idejének lejártá előtt megszűnik vagy a dolgozó olyan munkakörbe kerül, ahol munkaruha juttatásra nem jogosult, a kiadott munkaruhát - a juttatási idő hátralévő hányadának megfelelő összegben - a közalkalmazott köteles megvásárolni. Ettől eltérően, amennyiben a közalkalmazott jogviszonya a Kjt. 25. § (1) bekezdés b/ - e/ c/ pontja, valamint a 30. § (1) bekezdés a/, b, d/, e/ pontjai alapján szűnik meg a juttatási időt a távozás napjával lejárnak kell tekinteni.

(3) Ha a közalkalmazott munka- és védőruha juttatásra egyaránt jogosító munkakörben dolgozik, a juttatás mindkét címen megilleti. Ugyanaz a ruhaféleség azonban csak egy címen illeti meg.

(4) Védőeszközöket a Munkavédelmi Szabályzatban meghatározott módon köteles a munkáltató biztosítani.

Munkaruha igénybevételére jogosító munkakörök jegyzéke

Munkakör, tevékenység	Mire jogosult	Kihordási idő (hónap)	Megjegyzés
Szakápoló <ul style="list-style-type: none"> • Ápolási igazgató • Ápolási igazgató helyettes • Vezető ambuláns szülésznő • szülésznő 	csúszásgátló talpú munkacipő	12	
Általános ápoló			
Ápolási asszisztens,			
Segédápoló			
Gyógytornász <ul style="list-style-type: none"> • Gyógymasszőr 			
Dietetikus			
Szociális asszisztens <ul style="list-style-type: none"> • Szociális munkás 			
Klinikai általános asszisztens			

<ul style="list-style-type: none"> • Szakasszisztens • Asszisztens • Transzfiziológiai szakasszisztens • Intézeti általános asszisztens • Fogászati asszisztens • Fogászati asszisztens Klinikai elektrofiziológiai szakasszisztens • Klinikai elektrofiziológiai szakasszisztens Audiológiai asszisztens • Endoszkópos szakasszisztens • Fizioterápiás asszisztens • Kardiológiai szakasszisztens • Haematológiai asszisztens • EKG asszisztens • Izotóp asszisztens Ambuláns asszisztens • Ambuláns segédasszisztens • EEG asszisztens • Ambuláns szakasszisztens • Segédasszisztens • Klinikai segédasszisztens • Vezető asszisztens • Intézetvezető asszisztens • Intézetvezető szakasszisztens • Mentálhigiénés asszisztens 			
<p>Analitikai asszisztens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orvosi labortechnikai asszisztens • Klinikai labor asszisztens 			

<ul style="list-style-type: none"> • Klinikai segéd labor asszisztens • Labor szakasszisztens • Klinikai labor szakasszisztens • Biológiai labor operátor • Orvos diagnosztikai labor analitikai asszisztens • Laborasszisztens • Orvos diagnosztikai labor analitikus • Klinikai elektormikroszkópos szakasszisztens • Humán genetikai szakasszisztens • Hisztokémiai és immunhisztokémiai szakasszisztens 			
<p>Röntgen asszisztens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Képi diagnosztikai szakasszisztens • Radiofarmakológiai szakasszisztens • Szakasszisztens • Diagnosztikai képalkotó intézetvezető szakasszisztens • Haemodinamikai rtg. asszisztens 			
Anaesthesiológiai asszisztens			
<p>Gyógyszertechnikai asszisztens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gyógyszerész asszisztens • Gyógyszerész szak asszisztens 			
Boncmester			
Boncsegéd			
Műtőssegéd			
Műtős asszisztens			
Kardiotechnikus			
<p>Fertőtlenítő sterilizáló</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gázmester 			

• Közegészségügyi ellenőr							
Betegszállító		csúszásgátló munkacipő,	talpú	12			
				esőköpeny	36		
Egészségügyi (betegirányító)	operátor	csúszásgátló munkacipő	talpú	18			
Allatgondozó		csúszásgátló munkacipő	talpú	6			
bölcsődei dolgozók		csúszásgátló munkacipő	talpú	24			
Műszaki ellenőr		csúszásgátló munkacipő	talpú	18			
Karbantartó		csúszásgátló munkacipő	talpú	12			
				kétrészes munkaruha	12		
Vízvezetékszerelő, gázszerelő		csúszásgátló munkacipő	talpú	12			
				kétrészes munkaruha	12		
				vattakabát	36		
				esőkabát	36		
				gumicsizma	24		
Asztalos		csúszásgátló munkacipő	talpú	12			
				kétrészes munkaruha	18		
				munkakötény	18		
Takarító-kézbesítő, hivatalsegéd		csúszásgátló munkacipő	talpú	24			
				esőköpeny	36	Ha a munkaidejének legalább 50 %-ában kézbesít	
Takarító		csúszásgátló munkacipő	talpú	6			
Festő és mázoló		csúszásgátló munkacipő	talpú	12			
				kétrészes munkaruha	12		
Hegesztő (ív, láng) Hegesztő munkát is végző munkagép szerelő		kétrészes munkaruha		18			
				csúszásgátló munkacipő	talpú	12	
Villanyszerelő		kétrészes munkaruha		18			
				csúszásgátló munkacipő	talpú	12	
				vattakabát	36		
Lakatos géplakatos		csúszásgátló munkacipő	talpú	12			
				kétrészes munkaruha	18		
				vattakabát	36		
Gépkocsi rakodó		csúszásgátló munkacipő	talpú	12			

	kétrészes munkaruha	talpú	12	
	meleg sapka		36	
	vattakabát		36	
	esőkabát		36	
Tehergépkocsi vezető (rakodási munkák esetén ld.: gépkocsi rakodó)	vattakabát		36	
Konyhai dolgozó	csúszásgátló munkacipő	talpú	6	
Telepőr	gumitalpú bakancs (telepörzés esetén)		12	telepörzés esetén
	meleg sapka		36	
	vattakabát		36	
	esőkabát		36	
Kazánfűtő, hőközpont kezelő, fűtésszerelő	csúszásgátló munkacipő	talpú	12	
	kétrészes munkaruha		18	
Raktáros, segédraktáros, raktárkezelő, raktári segédmunkás, raktári kisegítő	csúszásgátló munkacipő	talpú	24	
	munkaköpeny		24	
	meleg sapka		36	kültéri munkavégzés esetén
	vattakabát		36	
	esőkabát		36	
Klinikai raktáros, Klinikai segédraktáros	csúszásgátló munkacipő	talpú	24	
Údvaros, kertészeti dolgozó	kétrészes munkaruha		18	
	gumitalpú bakancs		12	
	vattakabát		36	
	esőköpeny		36	
	meleg sapka		36	
	bélelt kesztyű		36	
Úszodagépmester, úszodagépész	csúszásgátló munkacipő	talpú	24	
	kétrészes munkaruha		24	
Úszómester	úszónadrág		24	
	fürdőköpeny		36	
	strandpapucs		12	
Testnevelő tanár	sportcipő/edző- cipő		24	
	sportruházat: nadrág, melegítő felső	melegítő	24	
Terepgyakorlat vezetés	gumitalpú bakancs		48	
	kétrészes munkaruha		48	
	esőkabát		48	
Szőlészeti dolgozó (mezőgazdasági munkavégzés esetén) fizikai	gumitalpú bakancs		12	
	kétrészes munkaruha		12	
Pincemunkás, szőlésztechnikus,	vattakabát		36	

szőlőmunkás, traktoros	esőköpeny		36	
Nyomdai dolgozó	csúszásgátló munkacipő talpú		12	
	munkaköpeny		24	
Egyéb szak-és segédmunkás, • kiséítő alkalmazott • laborkiséítő kőműves	csúszásgátló munkacipő talpú		12	
	kétrészes munkaruha		18	
Gondnok	munkaköpeny		24	
	csúszásgátló munkacipő talpú		24	
Pályagondnok, pályamunkás	gumitalpú bakancs		24	
	kétrészes munkaruha		24	
Levéltáros	munkaköpeny		24	
	csúszásgátló munkacipő talpú		24	
Varrónő	csúszásgátló munkacipő talpú		24	
Ruhatáros, szertáros	munkaköpeny		24	
Bolti eladó	munkaköpeny		24	
Laboráns, segédlaboráns, technikus • Vegyész fizikus laboratóriumi operátor • Klinikai vegyésztechnikus	csúszásgátló munkacipő talpú		12	
Üzemviteli alkalmazott (TTK), műszaki alkalmazott	csúszásgátló munkacipő talpú		12	
	Kétrészes munkaruha		12	
Testnevelési és Sporttudományi Intézet gyakorlati oktatás végző oktatói	Sportcipő/edzőcipő, sportruházat (melegítőnadrág, melegítő felső)		24	

Gyógycipő: kismamacipő, vászon- és magas szárú cipő

A munkaruha juttatás szabályai

1. § (1) Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozónak munkaruhát adhat.

A munkaruha juttatás szabályainak megállapításával a munkáltató célja, hogy részletesen szabályozza az egyes juttatási alanyok körét, a jogosultság körülményeit, továbbá a juttatások igénybevételének módját.

(2) A munkaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a kihordás idejét jelen melléklet tartalmazza.

2. § Fogalmi meghatározások:

a) munkaruha: munkavégzéshez biztosított ruházat, melyet a munkáltató a jogszabályi előírások alapján biztosít.

b) kihordási idő: a munkaruha elhasználódására vonatkozóan meghatározott idő a tevékenység figyelembevételével.

d) PTE belső munkaruha utalvány: a munkaruha mennyisége, típusa, beváltásának ideje és helye az utalványon kerül feltüntetésre.

3. § Az igénybe vétel módja: A PTE belső munkaruha utalvány a közbeszerzési eljárás keretében kiválasztott kereskedelmi cégnél váltható be a munkaruha utalványon feltüntetett módon.

4. § (1) A közalkalmazott attól a naptól jogosult munkaruhára, amely naptól olyan munkakörbe nevezik ki, amelyik őt a "Munkaruha igénybevételére jogosító munkakörök jegyzéké"-ben feltüntetett munkaruhák valamelyikének viselésére jogosítja.

(2) A próbaidőre felvett közalkalmazott a próbaidő lejárta után jogosult munkaruha juttatásra visszamenőleges kihordási idővel.

5. § (1) A kihordási idő a munkaruhára jogosító munkakörbe történő kinevezéssel -, illetőleg a kiadott munkaruha juttatási idejének lejártát követő napon kezdődik akkor is, ha a munkaruha- utalvány csak későbbi időpontban kerül kiadásra. Ha a közalkalmazott a jogosultság évében utalványért nem jelentkezik, arra visszamenőleg nem jogosult. Az utalvány a kiállítást követő 3 hónapig érvényes, ezután nem hosszabbítható.

(2) A közvetlen munkahelyi vezető ellenőrizni köteles a jelen szabályozás szerinti munkaruha viselését.

(3) A kihordási idő egész hónapokban számítandó. Ha a közalkalmazott a hónap első felében válik jogosulttá, a juttatási idő kezdő időpontja a hónap első napja, ellenkező esetben a következő hónap első napja.

(4) 30 napot meghaladó távollét nem számít be a kihordási időbe (Fizetés nélküli szabadság, TGYS, GYES, GYED, táppénz, egyéb tartós távollét.)

(5) Ha a közalkalmazott osztott munkakörben dolgozik (pl.: takarító-kézbesítő), a juttatásnál azt a munkakört kell figyelembe venni, amelyben munkaidejének nagyobb részét tölti. A kihordási időbe csak a ténylegesen ebben a munkakörben eltöltött idő számít.

6. § (1) A munkaruha a kihordási idő elteltével a közalkalmazott tulajdonába megy át, addig azonban az egyetem tulajdonát képezi, ezért:

- csak munkaidő alatt és csak a munkavégzés helyén használható,

- épségéért a közalkalmazottat anyagi felelősség terheli,
- mosása és rendben tartása a közalkalmazott feladata,
- használt munkaruhát raktárra visszaadni, illetőleg visszavételezni nem lehet.

(2) Ha a közalkalmazotti jogviszony a munkaruha juttatási idejének lejárta előtt megszűnik vagy a dolgozó olyan munkakörbe kerül, ahol munkaruha juttatásra nem jogosult, a kiadott munkaruhát - a juttatási idő hátralévő hányadának megfelelő összegben - a közalkalmazott köteles megvásárolni. A munkaruha időarányos értékét a Humánpolitikai Igazgatóság adja meg. Ettől eltérően, amennyiben a közalkalmazott jogviszonya a Kjt. 25. § (1) bekezdés b/ - e/ c/ pontja, valamint a 30. § (1) bekezdés a/, b, d/, e/ pontjai alapján szűnik meg, a juttatási időt a távozás napjával lejártnak kell tekinteni.

(3) Ha a közalkalmazott munka- és védőruha juttatásra egyaránt jogosító munkakörben dolgozik, a juttatás mindkét címen megilleti. Ugyanaz a ruhaféleség azonban csak egy címen illeti meg.

(4) Védőeszközöket a Munkavédelmi Szabályzatban meghatározott módon köteles a munkáltató biztosítani.

4/A melléklet táblázata: Munkaruha igénybevételére jogosító munkakörök jegyzéke

Nem ágazatspecifikus család munkakörei:

Munkakör megnevezése	Munkaköri beosztás	Munkaruha fajtája	Munkaruha a kihordási ideje (hó)	Munkaruha a (db)
ügyvivő szakértő	sugárvédelmi szakértő	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	sugárvédelmi szakértő	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	biztonságszervezési szakember	galléros póló	24	2
	munkavédelmi szakértő	galléros póló	24	2
	tűzvédelmi szakértő	galléros póló	24	2
	környezetvédelmi szakértő	galléros póló	24	2
	állatjóléti felelős	munkaköpeny (fehér)	24	2
laboratóriumi technikus	laboratóriumi technikus	munkaköpeny (fehér nem a klinikai, nem az ÁOK területen dolgozóknak, ÁOK-n, KK-n védőruha jár)	24	4
technikus	vegyésztechnikus	munkaköpeny (fehér nem a klinikai, nem az ÁOK területen dolgozóknak, ÁOK-n, KK-n védőruha jár)	24	4
	kertész technikus	póló	24	4
	kertész technikus	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2

	kertész technikus	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
laboráns	laboráns	munkaköpeny (fehér nem a klinikai, nem az ÁOK területen dolgozóknak, ÁOK-n, KK-n védőruha jár)	24	4
laborkisegítő	laborkisegítő	munkaköpeny (fehér nem a klinikai, nem az ÁOK területen dolgozóknak, ÁOK-n, KK-n védőruha jár)	24	4
műszaki szolgáltató munkatárs	gondnok	munkaköpeny (kék nem a klinikai és nem ÁOK területen dolgozók, fehér a klinikai területen és ÁOK területen dolgozók)	24	4
szertáros	szertáros	munkaköpeny (kék)	24	4
igazgatási ügyintéző	munkavédelmi ügyintéző	galléros póló	24	2
	tűzvédelmi ügyintéző	galléros póló	24	2
	környezetvédelmi ügyintéző	galléros póló	24	2
ügyviteli alkalmazott	ügyviteli alkalmazott	munkaköpeny (fehér a klinikai területen dolgozók)	24	4
	adminisztrátor	munkaköpeny (fehér a klinikai területen dolgozók)	24	4
	recepció	munkaköpeny (kék nem a klinikai és nem ÁOK területen dolgozók, fehér a klinikai területen és ÁOK területen dolgozók)	24	4
kisgyermek nevelő	kisgyermek nevelő	munkaköpeny (fehér)	24	4
bölcsődei szakgondozó	bölcsődei szakgondozó	munkaköpeny (fehér)	24	4
személyi segítő	személyi segítő	munkaköpeny (kék)	24	4
gyógyszerész (felsőoktatás)	gyógyszerész (felsőoktatás)	munkaköpeny (fehér)	24	4

laboráns (köznevelés)	laboráns (köznevelés)	munkaköpeny (fehér)	24	2
szakmunkás	asztalos	póló	24	4
	asztalos	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	asztalos	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	asztalos	munkaköpeny helyett munkakötény (kék)	24	2
	festő-mázoló	póló	24	4
	festő-mázoló	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	festő-mázoló	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	fűtés- és vízvezeték szerelő	póló	24	4
	fűtés- és vízvezeték szerelő	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	fűtés- és vízvezeték szerelő	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	gépmester	póló	24	4
	gépmester	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	gépmester	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	gépmester	munkaköpeny (kék)	24	2
	gépszerelő	póló	24	4
	gépszerelő	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	gépszerelő	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	kárpitos	póló	24	4
	kárpitos	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	kárpitos	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
lakatos (géplakatos)	póló	24	4	
lakatos (géplakatos)	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2	

	lakatos (géplakatos)	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	általános karbantartó	póló	24	4
	általános karbantartó	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	általános karbantartó	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	üvegező	póló	24	4
	üvegező	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	üvegező	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	kertész	póló	24	4
	kertész	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	kertész	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	villanyszerelő	póló	24	4
	villanyszerelő	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	villanyszerelő	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	mechanikus	póló	24	4
	mechanikus	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	mechanikus	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	szőlész-borász	póló	24	4
	szőlész-borász	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	szőlész-borász	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
gépkocsivezető	gépkocsivezető (munkaruha csak az alábbi, munkaköri leírás előlapján feltüntetett tevékenység esetén: tehergépjármű vezető, támogató szolgálat gépkocsivezető)	póló	24	4

	gépkocsivezető (munkaruha csak az alábbi, munkaköri leírás előlapján feltüntetett tevékenység esetén: tehergépjármű vezető, támogató szolgálat gépkocsivezető)	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	gépkocsivezető (munkaruha csak az alábbi, munkaköri leírás előlapján feltüntetett tevékenység esetén: tehergépjármű vezető, támogató szolgálat gépkocsivezető)	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
raktáros	raktáros	póló	24	4
	raktáros	tunika	24	4
	raktáros	nadrág	24	2
	raktáros	kapucnis pulóver	24	2
	raktáros	munkaköpeny (kék nem a klinikai és nem ÁOK területen dolgozók, fehér a klinikai területen és ÁOK területen dolgozók)	24	4
fűtő/kazánfűtő	fűtő/kazánfűtő	póló	24	4
	fűtő/kazánfűtő	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	fűtő/kazánfűtő	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
könyvkötő	könyvkötő	munkaköpeny (kék)	24	4
úszómester	úszómester	úszónadrág	24	2
	úszómester	fürdőköpeny	24	1
kisegítő alkalmazott	kisegítő alkalmazott	póló	24	4
	kisegítő alkalmazott	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	kisegítő alkalmazott	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	gépkocsi rakodó	póló	24	4
	gépkocsi rakodó	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	gépkocsi rakodó	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2
	ruhatáros	munkaköpeny (kék)	24	2

	konyhai kisegítő	munkaköpeny (kék)	24	4
	takarító	munkaköpeny (kék nem a klinikai és nem ÁOK területen dolgozók, fehér a klinikai területen és ÁOK területen dolgozók)	24	4
	udvaros (munkaköri leírás előlapján parkgondozói feladatot végző is jogosult)	póló	24	4
	udvaros (munkaköri leírás előlapján parkgondozói feladatot végző is jogosult)	Kétrészes munkaruhából kabát	24	2
	udvaros (munkaköri leírás előlapján parkgondozói feladatot végző is jogosult)	Kétrészes munkaruhából kertésznadrág	24	2

Felsőoktatási család munkakörei

Munkakör megnevezése	Munkaköri beosztás	Munkaruha fajtája	Munkaruha a kihordási ideje (hó)	Munkaruha (db)
testnevelőtanár	testnevelőtanár	melegítő felső	24	2
	testnevelőtanár	melegítő nadrág	24	2

Munkakör megnevezése	Munkaköri beosztás	Munkaruha fajtája	Munkaruha a kihordási ideje (hó)	Munkaruha (db)
főlevéltáros	főlevéltáros	munkaköpeny	24	4
levéltáros	levéltáros	munkaköpeny	24	4
segédlevéltáros	segédlevéltáros	munkaköpeny	24	4
levéltári asszisztens	levéltári asszisztens	munkaköpeny	24	4
levéltári kezelő	levéltári kezelő	munkaköpeny	24	4

A csúszásgátló talpú munkacipő juttatására vonatkozó átmeneti szabályozás

1.§ A vonatkozó jogszabályoknak és a PTE Munkavédelmi szabályzatában rögzítetteknek megfelelően a csúszásgátló talpú munkacipő egyéni védőeszköz juttatásnak minősül, ezért azt a munkaruha juttatás köréből törölni kell.

2.§ (1) A 4/B melléklet meghatározásához a 2014.01.01-től hatályos Kollektív Szerződés 4. számú mellékletének csúszásgátló talpú munkacipőre jogosító munkaköri megnevezéseit meg kell feleltetni a Munkaköri Mátrix munkaköri megnevezéseinek.

(2) Az (1) bekezdés szerint kialakított 4/B melléklet táblázata feltünteti, hogy mely megfeleltetett munkakörben kell a táblázat szerinti kihordási idővel biztosítani a csúszásgátló talpú munkacipőt mindaddig, amíg a Munkavédelmi szabályzat 8. melléklete szerinti egyéni védőeszközként meghatározott lábbelit a munkáltató zökkenőmentesen nem biztosítja.

(3) Az egyéni védőeszköznek kihordási ideje nincs, azt védelmi képessége elvesztésekor a munkáltató pótolni köteles.

3.§ A 2.§ (2) bekezdés szerinti átmeneti időszakban a csúszásgátló talpú munkacipőről a PTE belső munkaruha utalványt állít ki, melyen feltünteti: a munkacipő típusát, beváltásának idejét és helyét

4/B melléklet táblázata: KSZ 2014.01.01-től hatályos szabályai szerinti csúszásgátló talpú munkacipő juttatás a Munkaköri Mátrix munkaköreinek megfelelően

Munkakör, tevékenység KSZ 2014.01.01-től hatályos állapota szerint	Munkaköri Mátrix 2016.06.06-án hatályos állapota szerint KSZ megnevezéssel azonosnak tekintett munkakör	Munkaköri Mátrix 2016.06.06-án hatályos állapota szerint KSZ megnevezéssel azonosnak tekintett beosztás/vezetői megbízás	Csúszásgátló talpú munkacipő KSZ 2014.01.01 -től hatályos állapota szerint	Kihordási idő (hónap)
Ápolási igazgató	-	Ápolási igazgató	igen	12
Ápolási igazgató helyettes	-	Ápolási igazgató helyettes	igen	12
Nem volt a KSZ-ben	-	Ápolásszakmai igazgató helyettes	igen	12
Általános ápoló	Egyetemi okleveles ápoló	-	igen	12
Általános ápoló	Diplomás ápoló	A munkakör minden beosztása	igen	12
Általános ápoló	Diplomás főápoló	A munkakör minden beosztása	igen	12
Vezető ambuláns	Főmadám	A munkakör	igen	12

szülésznő		minden beosztása		
Nem volt a KSZ-ben	Főműtős	-	igen	12
Általános ápoló	Szakápoló	A munkakör minden beosztása	igen	12
Szülésznő	Szülésznő	A munkakör minden beosztása	igen	12
Általános ápoló	Általános ápoló	A munkakör minden beosztása	igen	12
Általános ápoló	Ápoló	A munkakör minden beosztása	igen	12
Általános ápoló	Csecsemő-és gyermekápoló	A munkakör minden beosztása	igen	12
Általános ápoló	Mentőápoló	-	igen	12
Ápolási asszisztens	Ápolási asszisztens	-	igen	12
Segédápoló	Segédápoló	-	igen	12
Gyógytornász	Gyógytornász	-	igen	12
Gyógymasszőr	Gyógymasszőr	-	igen	12
Dietetikus	Dietetikus	-	igen	12
Szociális asszisztens	Diplomás szociális ügyintéző	-	igen	12
Szociális munkás	Szociális munkás	-	igen	12
Orvos diagnosztikai labor analitikus	Orvosdiagnosztikai laboratóriumi analitikus	A munkakör minden beosztása	igen	12
Klinikai általános asszisztens (az összes felsorolt szakasszisztensi megnevezés) Analitikai asszisztens (az összes felsorolt szakasszisztensi megnevezés) Röntgen asszisztens (az összes felsorolt szakasszisztensi megnevezés)	Szakasszisztens	A munkakör minden beosztása	igen	12
Klinikai általános asszisztens (az összes felsorolt asszisztensi megnevezés) Analitikai asszisztens (az összes felsorolt asszisztensi megnevezés) Röntgen asszisztens (az összes felsorolt asszisztensi megnevezés) Aneszteziológiai asszisztens Gyógyszertechnikai asszisztens	Asszisztens	A munkakör minden beosztása	igen	12
Klinikai segédasszisztens	Segédasszisztens	-	igen	12
Boncmester	Boncmester	-	igen	12

Boncsegéd	Boncsegéd	-	igen	12
Műtössegéd	Műtössegéd		igen	12
Műtössegéd	Műtössegéd szakképzetlen	-	igen	12
Műtős asszisztens	Ld Asszisztens	Ld. A munkakör minden beosztása	igen	12
Kardiotechnikus	Ld: Szakasszisztens	Ld: Kardiológiai szakasszisztens (szakasszisztense k egyik beosztása)	igen	12
Gázmester	Egészségügyi gázmester/kártevőirtó	-	igen	12
Közegészségügyi ellenőr	Egészségőr-fertőtlenítő	-	igen	12
Fertőtlenítő sterilizáló	Fertőtlenítő sterilizáló	-	igen	12
Betegszállító	Betegszállító/betegkísérő	-	igen	12
Egészségügyi operátor (betegirányító)	Orvosírnok	-	igen	18
Állatgondozó	Kisegítő alkalmazott	Állatgondozó	igen	6
Bölcsődei dolgozók	Kisgyermek nevelő	-	igen	24
Bölcsődei dolgozók	Bölcsődei szakgondozó	-	igen	24
Műszaki ellenőr	Ügyvivő szakértő	Műszaki ellenőr mérnök	igen	18
Műszaki ellenőr	Szakmai szolgáltató munkatárs	Műszaki ellenőr	igen	18
Karbantartó	Szakt munkás	Általános karbantartó	igen	12
Vízvezetékszerelő, gázszerelő	Szakt munkás	Fűtés-és vízvezeték szerelő	igen	12
Asztalos	Szakt munkás	Asztalos	igen	12
Takarító-kézbesítő, hivatalsegéd	Kisegítő alkalmazott	Kézbesítő	igen	24
Takarító	Kisegítő alkalmazott	Takarító	igen	6
Festő és mázoló	Szakt munkás	Festő-mázoló	igen	12
Hegesztő (ív, láng) Hegesztő munkát is végző munkagép szerelő	Szakt munkás	Hegesztő	igen	12
Villanyszerelő	Szakt munkás	Villanyszerelő	igen	12
Villanyszerelő	Szakt munkás	Elektrikus	igen	12
Lakatos géplakatos	Szakt munkás	Lakatos (géplakatos)	igen	12
Lakatos géplakatos	Szakt munkás	Mechanikus	igen	12
Gépkocsi rakodó	Kisegítő alkalmazott	Gépkocsi rakodó	igen	12
Tehergépkocsi vezető (rakodási munkák esetén ld.: gépkocsi rakodó)	Ld: Kisegítő alkalmazott	Ld: Gépkocsi rakodó	igen	12
Konyhai dolgozó	Kisegítő alkalmazott	Konyhai kisegítő	igen	6
Telepőr	Kisegítő alkalmazott	Portás-telepőr	nem	12

			(gumitalpú bakancs jár)	
Kazánfűtő, hőközpont kezelő, fűtészszerelő	Fűtő/kazánfűtő	-	igen	12
Raktáros, segédraktáros, raktárkezelő	Raktáros	-	igen	24
Raktári segédmunkás, raktári kisegítő	Kisegítő alkalmazott	Kisegítő alkalmazott	igen	24
Klinikai raktáros	Raktáros	-	igen	24
Klinikai segédraktáros	Kisegítő alkalmazott	Kisegítő alkalmazott	igen	24
Udvaros	Kisegítő alkalmazott	Udvaros	nem (gumitalpú bakancs jár)	12
Kertészeti dolgozó	Technikus	Kertész technikus	nem (gumitalpú bakancs jár)	12
Kertészeti dolgozó	Szaktmunkás	Kertész	nem (gumitalpú bakancs jár)	12
Uszodagépmester	Szaktmunkás	Gépmester	igen	24
Uszodagépész	Szaktmunkás	Gépszerelő	igen	24
Úszómester	Úszómester	-	nem (strandpapucs jár)	12
Testnevelő tanár	Tanár	Testnevelő tanár	nem (sportcipő jár)	24
Terepgyakorlat vezetés	Nincs megfelelő			
Szőlészeti dolgozó (mezőgazdasági fizikai munkavégzés esetén)	Szaktmunkás	Szőlész-borász	nem (gumitalpú bakancs jár)	12
Pincemunkás, szőlésztechnikus, szőlőmunkás, traktoros	Ld: Szaktmunkás	Ld: Szőlész-borász	nem (gumitalpú bakancs jár)	12
Nyomdai dolgozó	Szaktmunkás	Gépmester	igen	12
Nyomdai dolgozó	Szaktmunkás	Gépszerelő	igen	12
Nyomdai dolgozó	Szaktmunkás	Könyvkötő	igen	12
Kisegítő alkalmazott	Kisegítő alkalmazott	Kisegítő alkalmazott	igen	12
Laborkisegítő	Laborkisegítő	-	igen	12
Kőműves	Szaktmunkás	Általános karbantartó	igen	12
Gondnok	Műszaki szolgáltató munkatárs	Gondnok	igen	24
Pályagondnok,	Nincs megfelelő			

pályamunkás				
Levéltáros	Főlevéltáros	-	igen	24
	Levéltáros	-	igen	24
Levéltáros	Segédlevéltáros	-	igen	24
Levéltáros	Levéltári asszisztens	-	igen	24
Levéltáros	Levéltár kezelő	-	igen	24
Varrónő	Szakmunkás	Varrónő	igen	24
Ruhatáros, szertáros	Kisegítő alkalmazott	Ruhatáros	nem	
Bolti eladó	Nincs megfelelő		nem	
Vegyész fizikus laboratóriumi operátor Klinikai vegyésztechnikus	Laboratóriumi technikus	-	igen	12
Laboráns	Laboráns	-	igen	12
Üzemviteli alkalmazott (TTK), műszaki alkalmazott	Kisegítő alkalmazott	Kisegítő alkalmazott	igen	12
Testnevelési és Sporttudományi Intézet gyakorlati oktatás végző oktatói	Tanár	Testnevelő tanár	nem (sportcipő jár)	24

Szabályzat a lakáscélú munkáltatói kölcsönökről

A szabályzat hatálya

1. § A szabályzat hatálya a Pécsi Tudományegyetemen (továbbiakban Egyetem) foglalkoztatott közalkalmazottakra terjed ki.

A lakáscélú kölcsön fogalma

2. § (1) Lakáscélú kölcsön, ha azt a munkáltató munkavállalójának hitelintézet útján, annak igazolása alapján olyan lakása építéséhez, vásárlásához, bővítéséhez, korszerűsítéséhez, akadálymentesítéséhez nyújtotta, amely lakás nem haladja meg a lakáscélú állami támogatásokról szóló 12/2001. (I.31.) Korm. rendeletben meghatározott méltányolható lakásigény mértékét.

(2) Lakáskorszerűsítés: a lakás komfortfokozatának növelése céljából víz-, csatorna-, elektromos-, gázközmű bevezetése, illetve belső hálózatának kiépítése, fürdőszoba létesítése olyan lakásban, ahol még ilyen helyiség nincs, központosított fűtés kialakítása vagy cseréje, beleértve a megújítható energiaforrások (pl. napenergia) alkalmazását is, az épület szigetelése, beleértve a hő-, hang-, illetve vízszigetelési munkálatokat, a külső nyílászárók energiatakarékos cseréje, tető cseréje, felújítása, szigetelése, akadálymentesítése. A korszerűsítés része az ehhez közvetlenül kapcsolódó helyreállítási munka, a korszerűsítés közvetlen költségeinek 20%-áig.

A lakástámogatási alap pénzügyi forrásai

3. § A közalkalmazottak lakáscélú támogatására az Egyetem lakásalap számláján (továbbiakban lakásalap számla) nyilvántartott pénzüsszegek használhatóak fel. A lakásalap számlán felhasználható összeg a korábban folyósított kölcsönök számlára befolyó törlesztő-részeleiből képződik, valamint feltölthető az egyetem tárgyévi költségvetésében az erre a célra elkülönített pénzüsszeggel. Az egyetemi lakásalap számlát pénzüintézet kezeli.

A lakáscélú kölcsönben részesíthető személyek köre

4. § (1) Lakáscélú kölcsönben részesíthető az Egyetemen a kérelem benyújtását megelőzően legalább egy éve foglalkoztatott közalkalmazott.

(2) Egy közalkalmazott több alkalommal részesülhet lakáscélú kölcsönben, azonban az azonos kérelmező részére juttatott lakáscélú kölcsönök együttes összege nem haladhatja meg az 2.000.000,- Forintot.

(3) Az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló házastársak, illetve egymással bejegyzett élettársi, közjegyzői okirattal, jegyző által kiállított hatósági bizonyítvánnyal igazolt élettársi viszonyban álló személyek egy eljárásban azonos ingatlanra vonatkozóan két külön kérelmet nyújthatnak be, amennyiben az adott ingatlanban tulajdonjoggal rendelkeznek, kérelmeikben azonban – a párhuzamosságok elkerülése érdekében - kötelesek feltüntetni ezen körülményeket.

(4) Nem részesülhet lakáscélú kölcsönben

- a) vásárlás, építés esetén, aki már önálló, beköltözhető lakóingatlanral, vagy lakóingatlanban önálló lakásnak megfelelő tulajdonhányaddal rendelkezik,
- b) bővítés, korszerűsítés esetén, aki több önálló, beköltözhető lakóingatlanral vagy lakóingatlanban önálló lakásnak megfelelő tulajdonhányaddal rendelkezik,
- c) akinek a PTE-vel szemben lejárt tartozása áll fenn.

A lakáscélú kölcsönnyújtás feltételei, a lakáscélú kölcsön mértéke

5. § (1) Az Egyetem lakásépítési alapjából az alábbi célokra nyújtható lakáscélú kölcsön:

- a. új lakás, lakóház építéséhez,
- b. új lakás, lakóház vásárlásához,
- c. használt lakás vásárlásához, cseréjéhez,
- d. lakás, lakóház bővítéséhez,
- e. lakás, lakóház korszerűsítéséhez.

(2)

(3) A lakáscélú kölcsön kamatmentes. A kölcsön után a kölcsönt folyósító pénzintézet javára fizetendő költségek, így különösen a lebonyolítási díj és a kezelési költség a kölcsönt felvevőt terheli. A kölcsön futamideje 1 évtől 7 évig terjedhet.

(4) Lakáscélú kölcsön igényelhető, ha az igénylőnek a vásárolt, épített, korszerűsített ingatlanban legalább 1/4-ed tulajdoni illetősége van, illetve a jogügylettel legalább 1/4-ed tulajdoni illetőséget szerez, továbbá, ha a vásárlás, építés célja az igénylő lakhatásának megoldása, illetve a korszerűsítés, bővítés tárgya az igénylő által életvitelszerűen lakott ingatlan. Lakáscélú kölcsön iránti kérelmet ugyanazon személy több ingatlan vonatkozásában nem nyújthat be.

A lakáscélú kölcsön igénylésének szabályai

6. § (1) A lakáscélú kölcsön iránti kérelmet az igénylőnek az erre a célra rendszeresített nyomtatványon a munkáltatói jogkörgyakorlójának kell benyújtani. A kérelmet (igénylést) a munkáltatói jogkör gyakorlójának javaslatával együtt a Jogi Főosztályhoz kell benyújtani a tárgyév január 1. napjától január 31. napjáig, május 1. napjától május 31. napjáig, valamint szeptember 1. napjától szeptember 30. napjáig terjedő időszakokban. A munkáltatói jogkör gyakorlója javaslatának hiányában az igénylés nem bírálható el. A kölcsönigénylési nyomtatvány az Egyetem honlapjáról letölthető.

(2) A kölcsönigényléshez az alábbi dokumentumokat kell benyújtani:

- a. kölcsönigénylési nyomtatvány,
- b. 30 napnál nem régebbi tulajdoni lap (nem hiteles példány),
- c. adásvételi vagy csereszerződés eredeti példánya,
- d. építés esetén: a jogerős építési engedély másolata,
- e. építés, korszerűsítés esetén: részletes és valós költségvetés,
- f. teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt nyilatkozat meglévő ingatlan(ok) tulajdoni hányadáról,
- g. teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt nyilatkozat arról, hogy a lakás nem haladja meg a lakáscélú állami támogatásokról szóló 12/2001. (I.31.) Korm. rendeletben meghatározott méltányolható lakásigény mértékét,
- h. a kölcsönt biztosító ingatlan társtulajdonosának (tulajdonosainak) teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt hozzájáruló nyilatkozata a jelzálogjog bejegyzéséhez a teljes ingatlanra,
- i. 30 napnál nem régebbi munkáltatói jövedelemigazolás a kérelmezőtől és a vele egy háztartásban élőtől.

A lakáscélú kölcsönkérelmek bírálatának és elosztásának szabályai

7. § (1) A Jogi Főosztály a beérkezett kölcsönkérelmeket formai szempontból megvizsgálja, és amennyiben hiányosságot észlel, rövid határidő tűzésével felhívja az igénylőt a hiányok pótlására. A Jogi Főosztály a tárgyév február 28., június 30. és október 30. napjáig megküldi a kölcsönkérelmeket - a felosztható összeg feltüntetésével - a Közalkalmazotti Tanács elnökének.

(2) A Közalkalmazotti Tanács a beérkezett kölcsönkérelmeket 30 napon belül tartott ülésén tartalmi szempontból megvizsgálja, rangsorolja és elkészíti javaslatát a lakástámogatási alapszámlán felosztható pénzüsszegnek az igénylők közti felosztásáról. Csak a lakástámogatási alapszámlán feltüntetett (nem zárolt) pénzüsszeg osztható fel az igénylők között. A Közalkalmazotti Tanács jogosult személyes információk beszerzésére az igénylések elbírálásánál.

(3) Az igénylések elbírálásáról a Közalkalmazotti Tanács dönt. Döntésének kialakításakor a PTE-n képvisellel rendelkező szakszervezetek véleményét figyelembe veszi. A Közalkalmazotti Tanács elnöke az ülést követő 5 munkanapon belül a Jogi Főosztályon keresztül felterjeszti a kancellárnak az igények elbírálására vonatkozó döntését, a kancellár az előterjesztés ellenjegyzéséről 5 munkanapon belül dönt.

(4) A lakáscélú kölcsönkérelem bírálata során figyelembe kell venni az igénylő lakáskörülményeit, jövedelmi-vagyoni helyzetét, szociális körülményeit és családi állapotát.

(5) A bíráló során előnyben kell részesíteni:

- a. a fiatal házaspár,
- b. a nagycsaládos,
- c. a gyermeket egyedül nevelő,
- d. az első lakástulajdonát megszerző,
- e. a törlesztést rövid (max. 2 év) visszafizetési határidővel vállaló munkavállalót,
- f. az igénylőt, akinek a házastársa is közalkalmazotti jogviszonyban áll az Egyetemmel,
- g. aki legalább 10 éven át kifejtett aktív oktatói-kutatói-dolgozó tevékenységével kiemelkedően sokat tett az Egyetem fejlődéséért,
- h. akinek alkalmazása hosszú távú stratégiai érdeknek tekinthető,
- i. aki még nem részesült a PTE lakáscélú munkáltatói kölcsönében.

(6) A Jogi Főosztály az elutasított kérelmekről írásban értesíti az igénylőket, a támogatott kérelmek vonatkozásában a lakáscélú kölcsön folyósítása érdekében elkészíti a kölcsönszerződést, amelyet aláírást követően – a pénzüintézetnél rendszeresített kitöltött kölcsönigénylési nyomtatványokkal, valamint a Kancellária KKI Pénzügyi Főosztálya által kiállított, a kölcsön kifizetéséről szóló rendelkező levéllel és átutalási megbízással együtt - továbbítja a pénzüintézet részére. A pénzüintézet a kölcsön visszafizetéséről szóló megállapodást köt a munkavállalóval, a kölcsönszerződés alapján folyósítja a lakáscélú kölcsönt, intézkedik az Egyetem jelzálogjogának bejegyzéséről az ingatlan-nyilvántartásba és a kölcsön visszafizetésekor a jelzálog jog törléséről.

A lakáscélú kölcsönszerződés feltételei, kölcsön folyósítása, biztosítékai

8. § (1) A lakáscélú kölcsönszerződésben az Egyetem vállalja, hogy a kölcsönt pénzüintézet útján folyósítja, munkavállaló vállalja, hogy közalkalmazotti jogviszonyát a megállapodás keltétől számítva a futamidővel egyező időtartamon belül nem szünteti meg, továbbá hozzájárul ahhoz, hogy a pénzüintézet által kiszámított törlesztő-részletet az Egyetem az illetményéből levonja, valamint, hogy az Egyetem a kölcsönt biztosító jelzálogjogot az ingatlan-nyilvántartásba bejegyeztesse.

(2) A pénzüintézet a munkavállalóval kötött kölcsönszerződés alapján folyósítja, illetve kifizeti a munkavállaló, illetve vásárlás esetén az ingatlan eladója számára a lakáscélú kölcsönt. A pénzüintézet bejegyezteti a munkavállaló és az Egyetem képviselőjeként eljárva a kölcsön biztosítékául szolgáló jelzálogjogot a kölcsönösszeg és járuléka erejéig az Egyetem javára az ingatlan-nyilvántartásba.

(3) Az Egyetem jelzálogjogát az ingatlan-nyilvántartásban első ranghelyen, az egész ingatlanra (1/1 tulajdoni arány) kell bejegyezni. Amennyiben az Egyetem jelzálogjogának első ranghelyen történő bejegyzésére – pl. pénzüintézet jelzálogjogának bejegyzése miatt - nincs mód, akkor a jelzálogjogot a

korábban bejegyzett, illetve bejegyzés alatt lévő jelzálogjogot követő rangsorban kell az ingatlan-nyilvántartásba bejegyezni az ingatlan egészére. Amennyiben a munkavállaló tulajdonában csak az ingatlan meghatározott tulajdoni hányada van, illetve tulajdonába csak az ingatlan meghatározott tulajdoni hányada kerül, a munkavállaló köteles beszerezni a társtulajdonosok hozzájáruló nyilatkozatát a jelzálogjog egész ingatlanra történő bejegyzéséhez.

A lakáscélú kölcsönök nyilvántartása

9. § A lakáscélú kölcsönök pénzügyi nyilvántartását a pénzügyintézet vezeti, amelyről negyedévente tájékoztatja az Egyetemet. A kölcsönszerződéseket a Jogi Főosztály tartja nyilván és kezeli, továbbá a Humánpolitikai Igazgatóság részére a nyilvántartáshoz online hozzáférést biztosít.

A lakáscélú kölcsönszerződés megszűnése

10. § (1) A lakáscélú kölcsönszerződés megszűnik a visszafizetéssel, a munkavállaló halálával, a felek közös megegyezésével, rendkívüli felmondással. Az Egyetem a lakáscélú kölcsönszerződést a Ptk. 6:387. §-ában foglalt feltételek esetén azonnali hatállyal felmondhatja.

(2) Amennyiben a munkavállaló közalkalmazotti jogviszonya a kölcsön lejárta előtt neki felróható okból megszűnik, úgy a még fennálló tartozását, kezelési költségét az esetleges késedelmi kamattal terheltén a közalkalmazotti jogviszony megszűnését követő 30 napon belül tartozik visszafizetni.

(3) A közalkalmazott köteles kölcsöntartozását és járulékait a jogviszonya megszűnését követő 30 napon belül egy összegben visszafizetni, amennyiben a jogviszonya a Kjt. 25.§(2)5.c.)pontja szerinti lemondással, a Kjt. 25.§(2)5.fc. és fd.) alpontjai szerint azonnali hatállyal, vagy a Kjt. 25.§(2)5.g.)pontja szerinti rendkívüli felmentéssel szűnik meg. Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel szűnik meg, akkor a visszafizetés feltételeit a közös megegyezésben kell szabályozni a feleknek. Egyéb esetekben a munkavállaló a kölcsönt a továbbiakban is az eredeti feltételek mellett jogosult törleszteni a közalkalmazotti jogviszonya megszűnését követően.

(4) A lakáscélú kölcsönnek a munkavállaló általi kiegyenlítéséről a pénzügyintézet írásban tájékoztatja az Egyetemet. A Jogi Főosztály az értesítés kézhezvételét követő 15 napon belül értesíti a munkavállalót, hogy fizesse be a törléshez szükséges igazgatási szolgáltatási díjat, majd a befizetésről szóló igazolás beérkezését követő 15 napon belül megküldi a pénzügyintézet részére a megbízást a jelzálogjog ingatlan-nyilvántartásból való törlésére. Ezt követően a pénzügyintézet kezdeményezi az illetékes földhivatalnál a jelzálogjog törlését.

Eljárási díjak

11. § A jelzálogjog bejegyzéséhez, törléséhez és a hitelfelvételhez kapcsolódó, jogszabály vagy a pénzügyintézet által megállapított költséget a közalkalmazott fizeti.

A hátralékos kölcsönszerződések kezelése

12. § A pénzügyintézet késedelem esetén az adósnak egy alkalommal felszólító levelet küld, erről, valamint a hátralékos kölcsönökről rendszeresen értesíti az Egyetemet. Amennyiben az adós hátralékát a pénzügyintézet felszólítására nem rendezi, a Jogi Főosztály küld részére fizetési felszólítást. Ha a felszólításban meghatározott határidő eredménytelenül eltelik, a PTE jogosult a kölcsönszerződést felmondani, a tartozás behajtása iránt intézkedni.

Hatályba léptető és záró rendelkezések

13. § Jelen szabályzat, mint a Kollektív Szerződés 5. számú melléklete 2014. január 1. napján lép hatályba.

Pécs, 2013. december

.....
Pécsi Tudományegyetem
Dr. Bódis József rektor

.....
Közalkalmazotti Tanács
Dr. Villányi Katalin elnök
Pécsi Tudományegyetem
Közalkalmazotti Tanácsa
Pécs, Szántó Kovács J. út 1/b.

14. § Jelen szabályzat, mint a Kollektív Szerződés 5. számú mellékletének módosítása 2017. 03.01. napján lép hatályba.

Pécs, 2017. 02.10.

.....
Dr. Bódis József
rektor

.....
Jenei Zoltán
kancellár

.....
Dr. Villányi Katalin
Közalkalmazotti Tanács elnök



.....
Pécsi Tudományegyetem
Közalkalmazotti Tanácsa
Pécs, Szántó Kovács J. út 1/b.