

SZEKSZÁRD MEGYEI JOGÚ VÁROS
HUMÁNSZOLGÁLTATÓ KÖZPONT
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

Dátum: Szekszárd, 2019. július 1.



Tolacziné Varga Zsuzsanna

Tolacziné Varga Zsuzsanna
Intézményvezető



Ancsin Attila

Ancsin Attila
Szakszervezet megyei elnök
Tolna megyei Balassa János Kórház
Alapszervezeti elnök



Ács Rezső

Ács Rezső
Polgármester



an

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről:

név: Szekszárd M.J.V. Humánszolgáltató Központ

székhely: 7100 Szekszárd Vörösmarty u. 5.

adószám: 15419301-1-17

MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) szám, ha költségvetési szerv: 15419318-8532-322-17

mint **Munkáltató,**

másrészről:

név: Magyarországi Munkavállalók Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete

székhely: 1051 Budapest Nádor u. 32.

adószám: 19016254141

bírósági nyilvántartási szám: 0019016254

szakmai/ágazati/országos szakszervezet (szakszervezeti szövetség) neve, amelynek

a Kollektív szerződést kötő szakszervezet a tagja: Tm Balassa János Kórház Alapszervezete

mint **Szakszervezet** (a továbbiakban együtt: **Felek**) között

a **Munka törvénykönyvéről** szóló **2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) **1992. évi XXXIII. törvény** (a továbbiakban Kjt.) [*és egyéb felhatalmazó jogszabályok*] alapján.

I. Bevezetés

A kollektív szerződéssel a Felek az Mt. 276. §-a alapján, a jogszabályi keretek között kölcsönösen, jóhiszeműen és együttműködve szabályozzák a foglalkoztatottakat érintő, munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseket.

II. A kollektív szerződés hatálya

1. A kollektív szerződés (továbbiakban: KSZ) személyi hatálya kiterjed a Szekszárd MJV. Humánszolgáltató Központban foglalkoztatott közalkalmazottakra, továbbá a munkáltatói jogkört gyakorlóakra.
2. A KSZ az aláírást követően 15. napon lép hatályba
3. A KSZ határozatlan időtartamra szól, kivéve a juttatást, pótlékot megállapító rendelkezései, amelyet a szerződő felek évente felülvizsgálhatnak, s a munkáltató költségvetése függvényében szükség szerint módosítanak.
4. A munkáltató gondoskodik arról, hogy minden szervezeti egységnél a KSZ egy példánya a munkáltatói jogkört gyakorlók részére rendelkezésre álljon, egy példánya a dolgozók részére elhelyezésre kerüljön. Ezen kívül ellátja a KSZ-el a szakszervezeti tisztségviselők mindegyikét is. Egy-egy példány KSZ-t biztosít a közalkalmazotti tanács tagjainak.

III. A kollektív szerződés módosítása, megszűnése és felmondása

5. A KSZ-t módosítani kell, ha:
 - a) rendelkezési jogszabályba ütköznek,
 - b) jogszabály változása miatt a rendelkezései jogellenessé válnak.
6. A KSZ módosítására javaslatot tehet:
 - a) munkáltató,
 - b) szakszervezet,
 - c) a közalkalmazottak közössége (legalább 10 fő)
 - d) a közalkalmazotti tanács
7. A munkáltatóhoz és a szakszervezethez benyújtott módosító javaslatokat érdemben kell elbírálni és megválaszolni. A felek vállalják, hogy a javaslatokról, tárgyalás útján döntenek, lehetőség szerint a javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül.
8. A módosítások hatályba lépéséről minden esetben külön kell rendelkezni. Egyebekben a módosítások szövegének előkészítésére, vitájára és aláírására a 6. pont szerint szabályokat kell alkalmazni.
9. A KSZ megszűnik:
 - a) A felmondási idő lejártával,
 - b) A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
 - c) A szakszervezet megszűnésével.
10. A KSZ-t bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal. A KSZ a hatályba lépéstől számított 6 hónapon belül nem

mondható fel.

11. A felek megállapodnak abban, hogy a felmondás benyújtását követő két héten belül egyeztetnek a felmondás okainak megvizsgálására. A KSZ felmondása esetén a felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a KSZ módosításokkal részlegesen nem tartható-e hatályban. Ha az egyeztetést követően a felmondást a benyújtó nem vonja vissza, maradéktalanul intézkedéseket tesznek az új KSZ mielőbbi megkötése érdekében.
12. A felek kinyilvánítják arra irányuló szándékukat, hogy a KSZ hatályban tartása érdekében, minden tőlük elvárhatót megtesznek.
13. A felek a módosítások tekintetében úgy állapodnak meg, hogy a módosítási indítványok miatt csak akkor mondhatják fel a KSZ-t, ha az indítvány a KSZ-t általánosságban és érdemben érinti. Részlet, vagy részletkérdéseket érintő módosítási indítvány esetén egyeztető eljárást kell lefolytatni a határozott időtartamú hatályra tekintettel.

IV. A szakszervezet

1. A szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. Mt. 270. § (1)
 - a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,
 - b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.
2. A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.
Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.
Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.
3. A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni. Mt. 272. § (1)
A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.
A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.
A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.
A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.
A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek- képviselletei szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és

munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

4. A szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

V. A munkáltató és a szakszervezet együttműködése

1. A munkáltató és a szakszervezet kinyilvánítja a kölcsönös együttműködési szándékát.
2. A felek kijelentik, hogy a Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.), a Kjt.-ben és egyéb jogszabályokban biztosított jogosultságait és kötelezettségeit a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják. A szakszervezetek a munkavállalók érdekében kifejtett tevékenysége csakis a munkavállalói érdekek érvényesítésére szolgálhat.
3. A munkáltató és a szakszervezetek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.
4. A felek vállalják, hogy együttműködésük során a kapcsolattartásban a megfelelő szinteket betartják, ennek keretében a munkáltatói szervezetek csak a saját munkaszervezetükön belüli szakszervezetekkel kötelesek kapcsolatot tartani.
5. A felek rendszeres együttműködése az alábbiakra terjed ki:
 - a.) mindazokra a munkáltató, illetve fenntartó, által tervezett intézkedésre, amelyek a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatosak, vagy a munkavégzés feltételeire irányulnak és a munkavállalóknak legalább 10%-át, vagy több mint 5 főt közvetlenül érintenek, illetve a közalkalmazottak foglalkoztatási helyzetét általánosan érintő kérdésekre.
 - b.) A közalkalmazottakat érintő jogi szabályozás változásaira,
 - c.) A másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalására, ha annak tárgya az együttműködési tárgyak közé tartozik.
 - d.) A kifogásolást megelőző egyeztetésre.
6. Az együttműködés (egymásra épülő, vagy esetenként alkalmazható) formái a következők:
 - a.) tájékoztatók, tervezetek, iratok, stb. megküldése a másik félnek
 - b.) szakértői egyeztetések,
 - c.) a vezetők és tisztségviselők közötti konzultációk és egyeztetések,
 - d.) előkészítő bizottság létrehozása, vagy működtetése eseti vagy állandó jelleggel,
 - e.) a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások,
 - f.) részvétel-meghívottként- a másik fél testületi ülésein.
7. Az együttműködés hatékonysága, a gyors információk biztosítása érdekében a munkáltató kötelezettségét elsősorban úgy teljesíti, hogy a szakszervezet képviselőit meghívja azon ülésre, megbeszélésre, amelyen a közalkalmazottak élet-és munkakörülményeivel szorosan összefüggő döntések előkészítése, vagy meghozatala folyik. A szakszervezetek képviselői – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik a munkában tanácskozási joggal vesznek részt.

8. A szakszervezet vállalja, hogy a Mt-ben biztosított ellenőrzési jogokat, továbbá kifogásolási jogot csak a munkáltatóval történő konzultáció eredménytelensége esetén gyakorolja, ez utóbbi tekintetében azonban figyelemmel kell lenni a törvényben meghatározott – ez igény érvényesítését kizáró – határidőre is. A szakszervezet biztosítja, hogy a munkáltató képviselői az üléseken, az általános jellegű kérdések vitáin – a döntés hozatalát kivéve – részt vehessen.
9. A szakszervezeti tagok egyéni érdekvédelmi ügyeiben a szakszervezeti tisztségviselő köteles együttműködni a közalkalmazott irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezetővel. Együttműködésük, illetőleg egyetértésük hiánya esetén a munkáltatói jogokat gyakorló vezető egyeztet a szakszervezet munkahelyi szervezetének vezetőjével.
10. A szakszervezet munkahelyi szervezete tájékoztatja a munkáltatót az átalakulásról, vagy megszűnéséről, továbbá az eljárásra jogosított képviselőit megnevezi, a munkáltató pedig a szakszervezet rendelkezésére bocsátja Szervezeti és Működési Szabályzatát és szervezeti egységének ügyrendjeit.
11. A felek egyéni jogviták előzetes egyeztetését az Mt-ben és a Kjt-ben előírt szabályok szerint végzik.
12. A munkáltató biztosítja a szakszervezet működéséhez szükséges alábbi feltételeket:
 - a.) a szakszervezeti rendezvények megtartásához – előzetes egyeztetés alapján, a szervezési kérdésekben történő megállapodást követően az épületében lévő közösségi helyiségeket költségtérítés nélkül rendelkezésre bocsátja,
 - b.) lehetővé teszi a szakszervezet működéséhez szükséges tájékoztatók, segédanyagok esetenkénti sokszorosítását – előzetes egyeztetés alapján, ha az a hivatali munkát nem hátráltatja – ésszerű költséghatárok között.
 - c.) Biztosítja a szakszervezeti közlemények, tájékoztatók, felhívások helyben szokásos módon történő közzétételét.
13. A munkáltató biztosítja a szakszervezetek számára a működéshez szükséges, a rendelkezésre álló szervezeti és gazdasági információkat, jogaik gyakorlásához szükséges információkat, továbbá tevékenységükkel összefüggésben a belső utasításokat, intézkedéseket és szabályzatokat.
14. A felek vállalják, hogy az egyeztetéseket úgy folytatják le, hogy az ne eredményezze a másik fél számára a törvényekben biztosított határidők elmulasztását.
15. A szakszervezet választott tisztségviselője közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetéséhez, illetve a munkáltató által kezdeményezett más munkahelyre való beosztásához a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Az elbocsátásról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell. A tisztséghez kötődő meghatározott védelem a tisztség megszűnését követő egy éven belül érvényesül feltéve, ha a tisztségviselő a tisztséget legalább hat hónapon át betöltötte.
16. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és a közalkalmazotti jogviszonyból eredő jogok gyakorlása során nem lehet hátrányos megkülönböztetést alkalmazni azokkal a dolgozókkal szemben, akik szakszervezeti tisztséget töltöttek be.

17. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményeinek és a képzés céljára biztosított szabadságának a megállapításához, a szakszervezetek számára a működéshez szükséges, a rendelkezésre álló szervezeti és gazdasági információkat, jogaik gyakorlásához szükséges információkat, továbbá tevékenységükkel összefüggésben a belső utasításokat, intézkedéseket és szabályzatokat.
18. A felek vállalják, hogy az egyeztetéseket úgy folytatják le, hogy az ne eredményezze a másik fél számára a törvényekben biztosított határidők elmulasztását.
19. A felek vállalják, hogy az információkat, tájékoztatásokat, adatokat, ismereteket átadó félnek a közlés tilalmára vonatkozó kérését teljesítik.

VI. A foglalkoztatási kérdések közös rendezésének szabályai

1. A munkáltató figyelembe veszi létszámbővítés, vagy új munkakörök betöltésénél, azokat a nála munkára jelentkező közalkalmazottakat, akiknek a munkaviszonya munkáltatói felmentés folytán szűnt meg, feltéve, hogy:
 - a.) a felmentése óta két év még nem telt el,
 - b.) a közalkalmazotti jogviszonyuk megszüntetése nem a munkavégzésük, magatartásuk elleni kifogás miatt történt,
 - c.) a felmentést megelőzően a munkáltatóval és jogelődjével legalább öt éves közalkalmazotti jogviszonyban álltak.
2. A munkáltató bármilyen változása nem érintheti a munkavállalóknak a munkáltatónál közalkalmazotti viszonyban eltöltött időként addig elismert idejét.
3. A közalkalmazotti jogviszony létesítésénél, a munkáltatónak előnyben kell részesíteni – azonos feltételek esetén – azt a felvételre jelentkezőt, akinek közeli hozzátartozója (Ptk. 8:1.§ (1)) a munkáltatóval áll közalkalmazotti jogviszonyban. A jogviszony létesítésénél azonban vizsgálni kell az alá-fölérendeltségi és a gazdálkodási-elszámolási összeférhetetlenséget.
4. A munkáltatónál a közalkalmazotti jogviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált közalkalmazott foglalkoztatása tekintetében a rehabilitációra vonatkozó jogszabályok az irányadóak.
5. A munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő fontosabb nyilatkozatokat:
 - a) a munkahelyen kívüli munkavégzés elrendelését, ha a munkavégzés előreláthatóan az egy hónapot meghaladja,
 - c) munkavégzés módjára vonatkozó iránymutatást és információt, ha a közalkalmazott kéri,
 - d) az utasítást, ha a közalkalmazott a jogellenességére hívta fel a figyelmet vagy arra, hogy az utasítás teljesítése kárt idézhet elő.Az írásba foglalásig a dolgozó nem köteles az utasítást teljesíteni. Az írásba foglalás elmaradása vagy elmulasztása miatt a közalkalmazottat hátrány nem érheti.

VII. A közalkalmazotti jogviszony létesítése

1. A közalkalmazotti jogviszony lényeges elemeiben történő megállapodás létrehozása előtt a közalkalmazottat tájékoztatni kell az alkalmazás pontos feltételeiről, lehetőség szerint meg

kell győződni alkalmasságáról, szakértelméről.

2. A kinevezési okmányon fel kell tüntetni a Kjt. 21. § (3) bekezdésében szabályozott adatokon kívül:
 - a.) a közalkalmazott személyi adatait,
 - b.) az illetményhez kapcsolódó pótlékokat, azok jogcímének, összegének, folyósítása időtartamának megjelölésével,
 - c.) a kinevezés és elfogadásának dátumát,
 - d.) annak megjelölését, hogy a kinevezés határozatlan, vagy határozott időre szól, utóbbi esetben a hatályosság időtartama, valamint a meghatározott munka, ellátandó feladat megjelölésével,
 - e.) a közalkalmazotti jogviszony időtartamának megállapításához a jogviszony kezdő időpontját,
 - f.) a fizetési fokozatba sorolásnál figyelembe vett jogviszony kezdő időpontját,
 - g.) a kinevezés időpontjában a közalkalmazott iskolai végzettségét, meglévő szakképesítését
 - h.) munkakörének ellátásával kapcsolatos képesítési követelmény előírásokat,
 - i.) a szakképesítés megszerzésére való kötelezést és annak határidejét,
 - j.) az esetleges próbaidő időtartamának megjelölését,
 - k.) mindazt, amit a munkáltató és a közalkalmazott a jogviszony létrejötté, a hozzá kapcsolódó jogok és kötelezettségek gyakorlása szempontjából lényegesnek tart,
 - l.) a munkáltatói jogkör gyakorlójának nevét, aláírását, valamint az aláírás helyének és időpontjának megjelölését,
 - m.) a közalkalmazotti kinevezés elfogadását igazoló aláírását.
3. A próbaidő tartama egységesen 90 nap.
4. A dolgozó munkahelye – eltérő megállapodás hiányában – az az épület, amelyben azon szervezeti egység van elhelyezve, melynek keretében a közalkalmazott kinevezést nyert.
5. A kinevezési okmányban meg kell határozni a munkavégzés helyét, s ezen belül külön azt a tényt is, hogy ha a közalkalmazottat a munkáltató változó munkahelyű munkakörben foglalkoztatja. A kinevezésben szerepelnie kell annak, hogy a változó munkahelyre történő alkalmazásból a közalkalmazottnak tudomása van.
6. A változó munkahely meghatározható úgy is, hogy a munkavállaló nemcsak adott helységben, hanem több helységben köteles munkát végezni.
7. A további munkavégzésre irányuló jogviszony akkor összeférhetetlen, ha a munkáltató hírnevét sérti, illetve a közalkalmazottnak a munkáltatónál fennálló munkavégzési kötelezettsége elvárható szintű teljesítését veszélyezteti.
8. A munkáltató vezetője előírhatja, hogy a jogszabályban meghatározottakon kívül az adott munkakör betöltése csak pályázat alapján történhet.
9. A kinevezésben (szerződésben) kiköthető, hogy a munkáltató határozott idejű vezetői megbízás lejártát követően milyen feltételekkel, illetve munkakörében foglalkoztatja tovább, határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony keretében.
10. A KSZ szabályai a közalkalmazottak kinevezésében meghatározott feltételeket és

juttatásokat a közalkalmazottak hátrányára nem érinthetik.

11. A dolgozó nőt terhessége megállapításától kezdődően kérésére, orvosi vélemény alapján, állapotának megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a munkafeltételeket ennek megfelelően módosítani, e módosítás miatt a keresete nem lehet kevesebb, mint amennyi az előző keresete volt. A megfelelő munkakör, vagy a feltételek átalakításának lehetősége hiányában munkavégzés alól fel kell menteni ebben az esetben az illetményt kell folyósítani.
12. Ha a jogszabályok változása folytán a közalkalmazott az előző besoroláshoz képest alacsonyabb besorolásba került, számára – a kölcsönös érdekek figyelembe vételével – a továbbképzés lehetőségét lehetőleg fel kell kínálni, a magasabb besorolás elérésének biztosítása érdekében, ez azonban a munkáltatóra nézve aránytalan terheket nem jelenthet.
13. Képzéssel, továbbképzéssel, illetőleg átképzéssel – ha ennek feltételei fennállnak – a kölcsönös érdekek figyelembe vételével – elő kell segíteni a közalkalmazottak előmenetelét.

VIII. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

1. A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:
 - a.) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
 - b.) a közalkalmazott halálával, valamint
 - c.) a munkáltató jogutód nélkül megszűnésével.
2. A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető a Kjt. 25. § (2) bekezdés szerint:
 - a.) közös megegyezéssel,
 - b.) áthelyezéssel,
 - c.) lemondással,
 - d.) rendkívüli lemondással,
 - e.) felmentéssel,
 - f.) azonnali hatállyal a próbaidő alatt, valamint
 - g.) rendkívüli felmentéssel.
3. A közalkalmazott a határozatlan idejű jogviszonyáról való lemondását köteles írásba foglalni, de a lemondás okát, vagy indokát nem kell közölnie.
4. Ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt a Kjt. 30 § (1) c. pontja szerint felmentéssel szünteti meg, a közalkalmazott alkalmatlanságára, vagy a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentést megelőzően, minden esetben lehetőséget kell biztosítani a közalkalmazottnak a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre. Erről – a tényeket és állításokat is tartalmazó – jegyzőkönyveket kell készíteni.
5. A felmentési időt a munkáltató részéről történő felmentés esetén, a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő alapján a Kjt. 33. § (1)-(3) bekezdései határozzák meg.
6. A munkáltató mérlegelése alapján a közalkalmazott a teljes felmentési idő tartamáig felmenthető a munkavégzés alól.
7. A végkielégítéssel kapcsolatos eljárást a Kjt. 37. § (1-11.) bekezdése szerint kell

alkalmazni.

8. Ha a munkáltató a létszámát fél éven belül legalább 10%-kal tervezi csökkenteni, e döntéséről és annak indokairól a munkaviszony rendes felmondását megelőző 3 hónappal korábban a szakszervezeteket tájékoztatnia kell.
9. A nem létszámleépítéssel indokolt felmentési idő a felmentést közlő irat kézbesítését követő napon, vagy abban rögzített későbbi időpontban kezdődik.
10. A munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén a közalkalmazottnak az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét és minden járandóságát, továbbá ki kell adni a közalkalmazotti igazolást (Kjt. 36. § szerint) és a szükséges egyéb igazolásokat.
11. Rendkívüli lemondás esetén a Kjt. 29. § (1)-(4) bekezdését kell alkalmazni. A közalkalmazott a rendkívüli lemondást – az ok megjelölésével – írásban köteles közölni.

IX. A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályai

1. A KSZ-t kötő felek támogatják a munkáltatói és közalkalmazotti jogosultságok és kötelezettségek megállapodásos rendezését. Ebben – felkérésre, vagy az érdekeltek beleegyezésével – a szakszervezet is közreműködhet.
2. A munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazottak emberi méltóságát szem előtt tartva kötelesek gyakorolni. A munkáltató köteles minden olyan tényt, körülményt vagy adatot közölni a közalkalmazottal, amely a helyzetét jelentősen befolyásolja.
3. A közalkalmazott köteles haladéktalanul értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.
4. A közalkalmazott köteles a vezetője tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt, cselekményt észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat vagy jó hírnevét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységet illetően.
5. A titoktartásra vonatkozó (Mt. 8. § (4) bekezdés) pontos szabályokat a munkáltató erre vonatkozó egyéb belső szabályzatai rendezik.
6. 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. (Kjt. 24. § (1). A helyettesítési díj a helyettesítés elrendelésének napjától jár a dolgozó részre. A helyettesítési díj mértéke – az elrendelésre jogosult vezető döntése alapján – a helyettesített dolgozó havi illetménye 10-50 %-ának időarányos része. Több helyettesítő esetén a helyettesített dolgozó illetménye 50%-át a helyettesítés arányában kell megosztani.

X. A munkáltató kötelezettségei

1. A munkáltató köteles biztosítani a közalkalmazott jogainak gyakorlásához és kötelezettségei teljesítéséhez szükséges feltételeket.
2. A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.
3. A munkáltatói jogkör gyakorló kötelesek a közalkalmazottat a munkavégzéshez szükséges információkkal ellátni, irányításáról gondoskodni, ennek keretében a munkavégzését rendszeresen ellenőrizni, a szükséges iránymutatást megadni, a feladatait meghatározni, s a beosztottakat a megfelelő munkavégzés érdekében utasítani. Valamennyi közalkalmazott munkakörbe tartozó feladatát munkaköri leírásban kell rögzíteni, melynek egy példányát a közalkalmazottnak át kell adni.
4. A munkáltató köteles a közalkalmazottnak a jogszabályokban, a belső szabályzatokban, illetőleg a kinevezésben meghatározott illetményét megfizetni.
5. A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a közalkalmazott munkavégzéshez szükséges ismereteket megszerezhesse, illetve megszeresse.
6. A munkáltató – a munkabér és költségek megtérítése mellett – kötelezheti a közalkalmazottat, hogy az általa kijelölt tanfolyamon, vagy továbbképzésen részt vegyen és az általa előírt vizsgákat letegye. Mindez azonban a közalkalmazott személyi, vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet nem eredményezhet.
7. Tanulmányi munkaidő-kedvezmény jár a nem iskola rendszerű oktatásban résztvevő közalkalmazottnak, amennyiben vele tanulmányi szerződést kötnek.

XI. A munkaidő és pihenőidő megállapítása

(Mt.86.§-135.§; Kjt. 55.§ - 59.§)

1. Az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók munkaideje napi nyolc óra, heti negyven óra. Az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló konyhai kisegítő személyzet munkaideje heti 20 óra (napi 4 óra).
2. Túlmunkának csak a teljes napi munkaidőn túl végzett és elrendelt munka számít.
3. Munkaközi szünet: A munkaközi szünet (ebédidő) beleszámít a munkaidőbe, mértéke munkanaponként 1 óra. (Mt. 103.§ (3); 135.§ (2)f)

4. A munkaidő kezdete és vége

Családsegítő és Gyermekjóléti Központ;

Család és Gyermekjóléti Szolgálat

munkakör: esetmenedzser, családsegítő: Hétfő-csütörtök 07:30-16:00-ig

Péntek 07:30-13:30-ig

Hajléktalansegítő Szolgálat:

munkakör: szociális segítő

10:00-14:00-ig

munkakör: műszakoló szociális munkatárs:	16:00-00:00-ig 00:00-08:00-ig
munkakör: nappalos szociális munkatársak: H-Cs Péntek	07:30-16:00-ig 07:30-13:30-ig
lépcsőzetes munkavégzés pénteki napokon	10:00-16:00-ig
Családok Átmeneti Otthona: munkarend	00:00-24:00-ig

5. A CSÁO-n a munkaidő beosztást munkaidőkeret kijelölésével állapítja meg a munkáltató. Ennek értelmében a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni. A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. A munkaidő kerethatáron havi időtartamra, az alábbi kezdő és záró időpontok szerint állapítjuk meg:

Minden év január 1-től március 31-ig; április 1-től június 30-ig; július 1-től szeptember 30-ig; október 1-től december 31-ig.

6. A heti pihenőnap

Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

7. Rendkívüli munkavégzés (Mt. 107.§ - 109.§; Mt. 135.§ (2) f),g))

A munkáltató a közalkalmazottat rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti.

Rendkívüli munkaidő (Mt.107. §)

- 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.

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

(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.

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

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

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

Biztonsági szempontból, az intézmény folyamatos üzemeltetésének érdekében az intézmény igazgatója túlmunkát rendelhet el szóban, illetve telefon útján.

XII. A szabadságra és annak kiadására vonatkozó szabályok

(Mt. 115.§ - 135.§; Kjt. 55.§ - 59.§)

1. A közalkalmazottat: az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi 20 munkanap, az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályban évi 21 munkanap alapszabadság illeti meg.
2. A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.
3. A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. A szabadságigényét a munkavállaló a csoportja szakmai vezetőjénél kezdeményezi, legkésőbb a szabadsággal érintett napot megelőző munkanapon. A szakmai vezető a munkaszervezés szempontjait figyelembe véve dönt a szabadság kiírásáról és azt aláírásra javasolja az intézmény igazgatója felé.
A szabadság kiadható a munkavállaló igényei szerinti bontásban, amennyiben az a szakmai vezető mérlegelése alapján az intézmény érdekeit nem sérti, ellátási nehézséget nem okoz, és az igazgató jóváhagyja.
A munkavállaló köteles a szabadságának legalább a $\frac{3}{4}$ részét az év III. negyedének utolsó napjáig kivenni (kivétel, ha önhibáján kívül ez nem valósítható meg), amennyiben ez nem történik meg, a munkáltató ezt számára kiadhatja.
A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni/kivenni, kivéve ha munkaszervezési feladatok ezt nem teszik lehetővé. Különleges esetekben, ha az a munkaszervezési feladatokat nem akadályozza, a szabadság $\frac{1}{4}$ -e az esedékességet követő év március 31-ig átvihető. (Mt. 123.§ (5)c))
4. Az iskolarendszerű képzésben résztvevő közalkalmazott részére a munkáltató adhat a foglalkozások látogatásához, a szakmai gyakorlathoz szükséges szabadidőt és ezeken túl vizsgatárgyanként a vizsga napját is beszámítva, valamint a diplomamunka elkészítéséhez biztosíthat szabadidőt.
5. Szülési és fizetés nélküli szabadság:
Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.
A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. (Mt. 128. §).
A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a Mt. 128. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt (Mt.130. §.)
A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli

szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. (Mt. 131.§)

A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság adható egyéb indokolt esetben, amelynek elbírálására az intézmény vezetője jogosult. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igényét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

6. Betegszabadság

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. 126. § (1)

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

Ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít. 121. § (2)

XIII. A munka díjazása

(Mt. 136.§ - 165.§; Kjt. 60.§ - 80.§)

1. A közalkalmazotti illetmény megállapítása és folyósítása:

A közalkalmazottak illetményének megállapítása érdekében fizetési osztályba és fizetési fokozatba kell besorolni.

A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz szükséges iskolai végzettség illetve képesítés alapján - a Kjt. 61-63.§-ai alapján - fizetési osztályokra tagozódnak.

A közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként egyel magasabb fizetési fokozatba lép. A közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni.

Az intézményben, az illetményt a tárgyhót követő 10 napjáig ki kell fizetni. (Mt. 157.§ (1))

A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. (Mt. 155. § (2))

Az illetmény fizetési számlára történő átutalása és egyszeri felvétele, illetve az illetmény kifizetése a közalkalmazott részére költséget nem okozhat.(Mt. 158.§ (3))

A közalkalmazottat a Kjt. 60-79. §-a alapján megillető illetmény kifizetése a közalkalmazott által meghatározott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik.

A fizetési számlához kapcsolódóan a közalkalmazott részére legfeljebb havonta a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla hozzájárulást kell adni. A munkáltató viseli az illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét. (Kjt. 79/A. §)

2. Illetménypótlékok

A Kjt. 70-75.§.-ai szerint a közalkalmazott a következő illetménypótlékokra jogosult. Az illetménypótlék (pótlékalap) számításának alapját a Kjt. 69. §-a határozza meg.

3. Munkahelyi pótlékok (Mt. 139.§ - 145.§)

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

A bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alapbére. (Mt. 139.§ (1-2))

Éjszakai pótlék (Mt. 141.§)

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

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót, műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve 15%-os bérpótlék is megilleti, ha ennek tartama az egy órát meghaladja.(Mt. 142.§)

Műszakpótlék (Mt. 140.§ - 145.§; 1993. évi III. tv. 94/L.§ (6); 1997. évi XXXI. tv. 15.§ (10))

a./ A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott közalkalmazottak

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| - délutáni műszakpótlék | 15 % /Hajléktalan, CSÁO/ |
| - éjszakai műszakpótlék | 30 %./Hajléktalan, CSÁO/ |
| - vasárnap műszakpótlék | 50 % /Hajléktalan/ |
| - munkaszüneti nap, ünnepnap | 100 % /Hajléktalan, CSÁO/ |

b./ Rendkívüli munkavégzés szabályai:

- A munkaidőbeosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén szabadidő jár.
- 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. (Mt. 143.§ (4))
- Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabéréen felül – további 100 % pótlék, illetve ha pihenőnapot (pihenőidőt) is kap, akkor 50 % pótlék illeti meg.(Mt. 143.§ (5))
- A szabadidőt, pihenőnapot (pihenőidőt) a munkavállaló kérése alapján kell kiadni oly módon, hogy az ne ütközzön jogszabállyal, valamint ne veszélyeztesse az intézmény működését.

c./ Az a./pontban meghatározott műszakpótlék összegének meghatározásakor, annak számítási alapja a közalkalmazott besorolás szerinti alapilletménye.

d./ Pihenőnapi-munkaszüneti napi pótlék. (Mt. 140.§)

Vasárnap, rendes munkaidőben munkavégzésre kötelezett közalkalmazott a végzett munkáért járó illetményén felül 50 % -os pótlékre jogosult.

A pihenőnapi pótlék meghatározásakor annak számítási alapja a közalkalmazott besorolás szerinti alapilletménye.

A munkaszüneti napon munkavégzésre kötelezett közalkalmazottat az aznapi munkájáért járó illetményén felül 100% bérpótlék illeti meg.

XIV. A munkáltató kártérítési felelőssége

(Mt. 166.§ - 178.§; Kjt. 81.§ - 83.§)

1. A munkáltató a közalkalmazottnak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel.
Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
A munkáltatót a Mt. 166-167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.
A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok zárt helyen történő elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.
A saját személygépkocsit az intézmény területén csak a kijelölt helyen lehet tárolni. Az intézmény területén a gépkocsiban keletkezett kárért az intézmény anyagi felelősséget csak akkor vállal, ha az a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett. Ez a felelősség vonatkozik a munka végzésével összefüggésben történő saját gépkocsi használatára.
A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni. Mt. 170. § (1)
A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Mt. 171. § (1)
Mt. 171. § (2) Az eltartott hozzátartozó, ha a munkahelyi károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.
Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. Mt. 173. § (1)
(2) A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.
A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni.

XV. Közalkalmazott kártérítési felelősségének szabályai

(Mt. 179.§ - 191.§; Kjt. 82.§-83.§)

1. A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.
2. A közalkalmazottat vétkességen alapuló kártérítési felelősség akkor terheli, ha a közalkalmazotti jogviszony keretében, az abból eredő valamely kötelezettségének vétkes – a közalkalmazottnak felróható - megszegésével a munkáltató vagyonaiban kárt idézett elő.
A vétkesség lehet:
 - gondatlanság, vagy
 - szándékosság - egyenes szándék
 - eshetőleges szándék

A közalkalmazott vétkességét, a kár bekövetkezését, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. (Mt. 179.§ (2))

3. Egyenes szándékú károkozás esetén a közalkalmazott a teljes kárt köteles megtéríteni. Eshetőleges szándékú károkozás esetén a közalkalmazott az okozott kár részbeni, arányos megtérítésére kötelezhető.
4. Gondatlan károkozás esetén a közalkalmazott legfeljebb 4 havi távolléti díjának erejéig felel.
5. Nem kell a közalkalmazottnak a kárt megtérítenie, ha
 - a munkáltató a gazdálkodására vonatkozó szabályokat súlyosan megsértette,
 - az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy
 - a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta.
6. A vétkességtől független kártérítési felelősség (az ún. megőrzési felelősség) csak akkor alkalmazható, ha a munkáltató vagyontárgya hiányzik, és kizárólagos használat, kezelés, őrizetben tartás esete áll fenn. (Mt. 180.§ (1))
7. A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. szabályait kell alkalmazni.
8. Az anyagi felelősség megállapítására egyebekben a fegyelmi eljárás szabályait kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kártérítési eljárás megindítására az elévülésre (Mt. 286.§) vonatkozó rendelkezések az irányadók.
9. A kártérítési eljárás lefolytatásánál figyelembe kell venni, hogy a kártérítési felelősség megállapítása, az ezzel kapcsolatos határozat meghozatala az intézményvezető kizárólagos jogkörébe tartozik.
10. A munkavégzéssel kapcsolatos egyéb szabályok, megállapodások vonatkozásában a kölcsönösen elfogadott közalkalmazotti szabályzat részletesebben taglalt idevonatkozó pontjai az irányadók.

XVI. Szociális juttatások

A munkáltató támogathatja a közalkalmazottak kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatások formáját és azok mértékét a mind a közalkalmazotti szabályzat, mind a kollektív szerződés a következőkben rögzíti.

1. Munkaruha és védőruha juttatás

A Humánszolgáltató Központ munkaruha szabályzata:

- a./ A Családsegítő és Gyermejjóléti Központ, Család és Gyermejjóléti Szolgálat dolgozói, valamint a Hajléktalansegítő Szolgálat és a Családok Átmeneti Otthonának munkatársai bruttó 39.750.-Ft azaz harminckilencezer-hétszázötven forint, a Hajléktalansegítő Szolgálat konyhai dolgozói pedig 11.870.- Ft azaz

tizenegyezer-nyolcszázhetven forint munkaruha juttatásban részesülnek. (1/2000 (I.7.) SzCsM rendelet 6. § 11) bekezdés), (Kjt. 79.§ (2))
Az összeg évente felülvizsgálatra kerül.

b./ A közalkalmazott a munkaviszony létesítésekor, próbaidő kikötése esetén annak lejárta utáni napon szerez jogosultságot a juttatás igénybevételére. A kihordási idő ezen időponttól kezdődik. A juttatási idő számításánál a megkezdett hónapot a kerekítés szabályai szerint kell figyelembe venni. A juttatási időbe nem számít be:

a gyes,
a gyed,
6 hónapon túli fizetés nélküli szabadság,

A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekor a juttatási idő hátralévő hányadának megfelelő összegben köteles a munkaruhát megváltani.

A kihordási időt teljesítettnek kell tekinteni:
öregségi nyugállományba helyezéskor
rokkantsági nyugállományba helyezéskor
elhalálozás esetén
az intézmény jogutód nélküli megszűnésekor.

c./ A munkaruha karbantartásáról (mosás, tisztítás, javítás) a közalkalmazott köteles gondoskodni, ezért semmiféle külön költségtérítés nem illeti meg.

d./ A munkaruha juttatást minden év április 1-jén biztosítja a munkáltató. Elszámolási kötelezettség nem áll fenn.

2. A közalkalmazottak részére biztosított étkezési hozzájárulás

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának helyi rendelete alapján engedélyezett étkezési hozzájárulást kapnak a dolgozók. (mindenkori költségvetési rendelet alapján)

Nem jár az étkezési hozzájárulás:

a gyes időtartamára,
a gyed időtartamára,
fizetés nélküli szabadság 30 napon túli időtartamára,
a felmentési idő azon időtartamára, amelyre a közalkalmazottat a munkavégzés alól mentesítették.

A juttatás számításánál a megkezdett hónapot a kerekítés szabályai szerint kell figyelembe venni.

3. Az utazás költségeinek térítése

Vidékről helyközi autóbuszjárással bejáró közalkalmazottnak a munkáltató, napi rendszerességgel történő utazás esetén a havi bérletjegy 86%-át havonta egy alkalommal megtéríti. (39/2010 (II.26.) Korm. rendelet 3.§ (2))

Az iskolai szociális munkások és utcai szociális munkás, valamint KÖPSZ munkatársak számára helyi összvonalas havi autóbuzsbérletet térít.

Heti rendszerességgel történő bejárás esetén a bemutatott menetjegyek teljes vételárát téríti.

A részintézmények vezetőit az intézmények közötti utazás biztosítására helyi összvonalas havi autóbuzsbérlet illeti meg.

Azon munkavállalók, akiknek lakóhelye és munkahelye nem azonos, valamint heti rendszerességgel járnak be társult településről a szekszárdi telephelyre, saját gépkocsival történő munkába járás elszámolására jogosultak. Ennek mértéke kilométerenként 15 forint. A lakóhely és munkahely közti távolság hiteles igazolása a Dél-dunántúli Közlekedési Központ igazolása alapján történik. Az elszámoláshoz elszámoló lapot kell igénybe venni. A térítés kifizetését az intézményvezető a jelenléti ív alapján engedélyezi.

4. Illetmény felvételének költségeihez való hozzájárulás

Mivel a hatályos törvény szerint a közalkalmazottat többletköltség nem terhelheti az illetményének felvétele során, a munkáltató a számlavezetés és bankkártya díjához havi 1000 Ft összegben járul hozzá. (Mt.158.§ (3); Kjt. 79/A.§; 2018. évi L. törvény a 2019 évi költségvetésről)

Ez az összeg a banki költségek változása miatt évente felülvizsgálandó.

5. Mobil telefon használat és egységvezetői telefonkártya hozzájárulás

A Humánszolgáltató Központ igazgatója és az egységvezetők jogosultak előfizetéses mobiltelefon szolgáltatás igénybevételére.

6. Látásjavító szemüveg használatához hozzájárulás

A munkáltató a közalkalmazott pontos és szakszerűbb munkavégzéséhez az arra rászorulóknak részére látásuk javítására hozzájárul a szemüveg (kontaktlencse) készítéséhez annak a munkavállalónak, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ. A Humánszolgáltató Központ nevére kell kiállítani és fel kell tüntetni rajta a munkavállaló nevét. A látásjavító szemüvegnél (kontaktlencse) a hozzájárulás mértéke (szakorvos véleményezése alapján) számla költségéből 25.000,- Ft. A közalkalmazott a támogatást 3 évente veheti igénybe. (50/1999. (XI.3) EüM rendelet)

7. A munkáltatói segélyezés szabályai (mindenkori költségvetési rendelet alapján)

A munkáltató gyermek megszületése, első házasságkötés, elemi csapás, baleset anyagi következményeinek kompenzálására Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közgyűlése helyi rendelete alapján engedélyezett keretösszeget különít el. Ennek mértéke 1.800 forint főállású dolgozónként (61fő) évente, azaz bruttó 109.800 forint. A felhasználásról a Közalkalmazotti Tanács dönt, melyet a munkáltató aláírásával hagy jóvá. Egy személy a segélyezést 2 éven belül egy alkalommal veheti igénybe.

8. Év dolgozója díj

Az intézmény igazgatójának minden év végén lehetősége van az „Év Dolgozója” címmel jutalmazni munkatársat. A díjra az intézmény dolgozói tesznek javaslatot, amit egyeztetve a Közalkalmazotti Tanáccsal, az intézmény igazgatója hagy jóvá. A díj egy emlékplakettet, oklevelet és pénzjutalmat foglal magában.

9. Önvédelmi eszközök használata.

A megnövekedett fenyegetettség az ügyfelek részéről, az alkohol és droghasználat, pszichiátriai betegségek terjedése, szükségessé teszi a munkatársak fokozottabb védelmét. A Hajléktalansegítő Szolgálat munkatársai számára az intézmény önvédelem céljából gázsprayt (20 ml-es paprikaspray) biztosít. Az önvédelmi eszközt a szavatossági lejárta előtt vagy elhasználódás esetén ki kell cserélni.

XVII. A munkaügyi kapcsolatok

(Mt. 230. § - 234. §)

1. A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, a közalkalmazotti tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.
 2. A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak. (Mt. 231. §)
- Az érdekképviselői szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.
- A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.
3. A munkáltató, a közalkalmazotti tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőire jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.
 4. 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 képviselőtét lehetővé tevő módon,
- b) konzultáció: a munkáltató és a közalkalmazotti tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselője, a közvetlen, személyes véleménycsere, az érdemi tárgyalás.

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.

A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. Mt. 234. § (1) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

XVIII. A sztrájk joga (1989. évi VII. törvény)

1. A dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására - a törvényben meghatározott feltételek szerint - megilleti a sztrájk joga.
2. A sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni.
3. A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell működni.
4. A szakszervezeteket megilleti a szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga. Szolidaritási sztrájk esetén az előzetes egyeztetés [2. § (1) bekezdése] mellőzhető.
5. Sztrájk kezdeményezhető, ha
 - a) a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy
 - b) az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre.
6. Az egyeztetés ideje alatt is egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg.
7. Jogellenes a sztrájk:
 - a) ha a törvény 1. § (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik,
 - b) Alaptörvénybe ütköző cél érdekében,
 - c) olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik,
 - d) kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a

kollektív szerződés hatályának ideje alatt.

8. Nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.
9. A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről.
10. A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. A kérelmet a kérelmező székhelye (lakhelye) szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bírósághoz kell benyújtani. A közigazgatási és munkaügyi bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A közigazgatási és munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz. A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt.
11. A sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok. A sztrájk miatt kiesett munkaidőre a dolgozót távolléti díj illeti meg. A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni.
12. A sztrájkban bárki részt vehet, aki az ágazatban dolgozik, mindegy, hogy tagja-e a szakszervezetnek, vagy nem szakszervezeti tag.
13. A sztrájk ideje munkaidő, munkavégzési kötelezettség nélkül, a munkaidőkeretet csökkenti, az itt kiesett időt „rendes munkaidőben” nem pótolthatja be a munkáltató.
14. A sztrájk idején az intézményben kell tartózkodni. Lehetőleg pihenőben vagy más olyan helyiségben, ahol a sztrájkban részt nem vevő dolgozókat nem akadályozzák a munkavégzésben. A dolgozóknak a beosztás szerinti munkaidejükben kell az intézményben tartózkodniuk. A helyi sztrájkbizottság tagjai viszont lehetőleg (akár váltva) a teljes sztrájk idején tartózkodjanak az intézményben, hogy figyelemmel tudják kísérni a sztrájkot, vitás esetekben közbeavatkozhatnak.
15. A mindenkor sztrájkbizottság vállalja, hogy legalább 48 órával korábban írásban értesíti a munkáltatót és az ügyfeleket (kifüggesztés) az intézményi sztrájkról. Mivel az ágazati sztrájktárgyalások évek óta nem vezettek eredményre így a törvényben megszabott 7 napos egyeztetés már akkor lejárt. Így a sztrájk helyi szervezőit csak az önként vállalt 48 órás határidő köti. Csak a bejelentés határideje kötött, a munkáltatóval való egyeztetés a személy- és vagyonvédelemről, a díjazás kérdéseiről, a sztrájk megvalósításának egyéb kérdéseiről a sztrájk kezdetéig vagy akár a sztrájk ideje alatt is tarthat.
16. Ha az intézményben a helyi sztrájkbizottság bejelentette a munkáltatónak a sztrájkot, ahhoz a sztrájk megkezdéséig bármely dolgozó csatlakozhat.
17. Senkit nem lehet kényszeríteni sem arra, hogy részt vegyen a sztrájkban, sem arra, hogy ne vegyen részt. Ezt a kötelezettséget a munkáltatónak is be kell tartania, minden, a sztrájk

elkerülésére vagy abbahagyására irányuló kényszer, akár csak szóbeli fenyegetés alkalmazása a munkáltató részéről tilos és jogellenes!

18. A munkáltató utasíthatja arra a nem sztrájkoló dolgozókat, hogy végezzék el a sztrájkoló kollégák munkáját is. A munkajogi szabályokat viszont be kell tartania (pl. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai). A sztrájk idejére tilos a munkaerő kölcsönzés.
19. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja. A sztrájk adott esetben minősülhet a munkáltató működését közvetlenül és súlyosan érintő oknak. A dolgozónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni; a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. Annak azonban semmi akadálya, hogy a visszatérő dolgozó sztrájkba lépjen. A felmentési idő alatt nem terheli rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség a dolgozót, a törvény nem ad lehetőséget a megszakításra sem (szemben a szabadsággal), a felmentési időről nem lehet visszahívni a dolgozót.
20. A sztrájk szervezői a munkáltató felé kötelesek jelezni a sztrájkot, és a munkáltatóval kell tárgyalniuk is. A fenntartó felé a munkáltatónak kell jeleznie a sztrájkot.
21. A közalkalmazotti tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. A közalkalmazotti tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel. A közalkalmazotti tanácsa tagja írásban tájékoztatja a közalkalmazotti tanács elnökét, tagjait és a munkáltatót, hogy a sztrájk szervezésében részt vesz, így megbízatása a sztrájk végéig szünetel. Amennyiben a közalkalmazotti tanács elnöke, úgy ő a munkáltatót tájékoztatja.

XIX. A munkaügyi vita

1. A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó, a szakszervezet, az üzemi tanács a törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy közalkalmazotti szabályzatból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.
2. A munkajogi igény három év alatt évül el. Mt. 286. § (1)
A bűncselekménnyel okozott
 - a) kár megtérítésére vagy
 - b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.
Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.
3. A munkáltató és a közalkalmazotti tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. A bizottság a

munkáltató és a közalkalmazotti tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

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

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