

Baptista Szeretetszolgálat Szeretetotthona
7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Pécs, 2023. szeptember 27.

Munkáltató részéről:

.....
intézményvezető



Munkavállalók részéről:

.....
szakszervezet képviselője

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

I. RÉSZ

Jelen Kollektív Szerződést megkötő felek

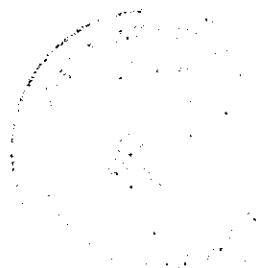
Baptista Szeretetszolgálat Szeretetotthona (7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.), mint **munkáltató** részéről az intézményvezető, valamint

a munkavállalók részéről a Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezetének Pécsi Alapszervezete (7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.) képviselője.

A szerződő felek kinyilvánítják, hogy a kollektív szerződésben foglaltak érvényesülése, szabályainak betartása és betarthatósága érdekében minden tőlük elvárható intézkedést megtesznek.

Jogszabályi háttér:

- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.)
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (továbbiakban: Kjt.)
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról (továbbiakban: Szt.)
- 1/2000. (I. 7.) SzCsM. rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről



II. RÉSZ

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés célja (Mt. 277.§)

Jelen kollektív szerződés szabályozza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, a szerződő felek kapcsolatrendszerét, valamint a kollektív szerződés megkötésével, módosításával, felmondásával, a felek jogai gyakorlásával és kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

A Kollektív Szerződés hatálya (Mt. 279. §)

Személyi és területi hatály

Jelen kollektív szerződés hatálya kiterjed az azt megkötő felekre, a munkáltató valamennyi telephelyére, illetőleg a munkáltatóval munkavállalói jogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, függetlenül attól, hogy a kollektív szerződést aláíró vagy egyéb más munkavállalói érdekképviselői szervezetnek tagja-e, vagy sem.

Időbeli hatály

Jelen kollektív szerződést a felek határozatlan időtartamra kötik. A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

A Kollektív Szerződés kihirdetése

A kollektív szerződés csak kihirdetése után alkalmazható, egy példányával el kell látni:

- a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőket,
- a szakszervezeti tisztségviselőket és az üzemi tanács tagjait,
- valamint azokat a munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelessége a KSZ alkalmazása.

A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék, ezért a KSZ-t a telephelyek, részlegek faliújságán ki kell függeszteni.

A kollektív szerződés további módosításának példányait a módosítás aláírását követő öt munkanapon belül a munkáltató köteles eljuttatni azoknak, akik számára a kollektív szerződést is köteles volt kiadni.

A Kollektív Szerződés módosítása

E kollektív szerződés módosítását az aláíró felek bármelyike kezdeményezheti.

A kollektív szerződést a jelen szerződő felek csak közös egyetértéssel módosíthatják. Az írásban rögzített módosítás legkorábban a kihirdetés napján lép hatályba. Visszamenőlegesen csak a munkavállaló javára szolgáló szabályozás léphet hatályba.

A kollektív szerződést módosítani kell, ha valamely rendelkezése jogszabállyal ellentétes, vagy jogszabályváltozás miatt válik azzá.

A kollektív szerződést kötő felek megállapodnak, hogy a jogszabályváltozások felülvizsgálatát, azok átvezetését jelen kollektív szerződésben tárgyév március 31-ig közösen elvégzik.

A Kollektív Szerződés megszűnése (Mt. 280.§)

A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

A szerződő felek megegyeznek abban, hogy a felmondási szándékokról – annak bejelentése előtt – 30 nappal tájékoztatják egymást.

A felmondás írásban történhet és a másik félhez történő eljuttatásával válik érvényessé.

A felmondási idő alatt a kollektív szerződésben foglaltakat mindkét fél alkalmazni köteles.

A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

III.RÉSZ

MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATA

A munkáltató és a szakszervezet együttműködése

A munkáltató vállalja, hogy együttműködik a szakszervezettel, tevékenységét támogatja, a működést elősegíti annak érdekében, hogy érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységét elláthassa.

A munkáltató és a szakszervezet vállalja, hogy tájékoztatja egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

A munkáltató és a szakszervezet tisztségviselői legalább kéthavonta, illetve szükség szerint közös megbeszélést tartanak, ahol a munkáltató vagy megbízottjaik tájékoztatják a szakszervezetet az intézményt érintő változásokról.

Munkáltató lehetőséget biztosít, hogy a szakszervezet helyi képviselő(i) részt vegyenek a vezetői értekezleteken, valamint minden olyan megbeszélésen, amelyen a munkavállalók élet - és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése zajlik.

A munkáltató a szakszervezet észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontját – és ennek indokait – az észrevételek, javaslatok kézhezvételét követően – 15 napon belül írásban közli a szakszervezettel.

A szakszervezet munkahelyi szervezete – a vonatkozó döntés meghozatalát követő 15 napon belül – tájékoztatja a munkáltatót az esetleges megszűnésről, átalakulásról. A jelen kollektív szerződés aláírását követő 15 napon belül a szakszervezet a munkáltató felé írásban megnevezi az eljárásra jogosult képviselőit, a munkáltató pedig a szakszervezet rendelkezésére bocsátja az együttműködő vezetők hatásköri jegyzékét.

A munkavállalók egyéni érdekvédelmi ügyeiben a munkavállaló által írásban megbízott szakszervezet tisztségviselője egyeztet a munkavállaló irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezetővel. Egyeztetésük hiánya, illetve eredménytelensége esetén a munkáltató első számú vezetője egyeztet a megbízott szakszervezet tisztségviselőjével.

A szerződő felek vállalják, hogy a másik féltől származó információkat, adatokat, ismereteket stb. bizalmasan kezelik, és a másik fél kifejezett kérése esetén vállalják a titoktartást.

A munkajogi védelem, valamint a munkaidő kedvezmény biztosítása érdekében a szakszervezet vállalja, hogy a tisztségviselők névsorát, megbízatásukat a kollektív szerződés megkötését követő 15 napon belül a munkáltató rendelkezésére bocsátja. Vállalja továbbá, hogy az azzal kapcsolatos változásokat, annak bekövetkezését követő 15 napon belül írásban jelzi a munkáltató felé.

A szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

A munkáltató a következőkkel járul hozzá a szakszervezet működési feltételeihez:

- az Mt. 272. § (3) bekezdése alapján lehetőséget nyújt a szakszervezeti tájékoztatók, közlemények, felhívások kifüggesztésére, biztosítja a helyben szokásos tájékoztatási lehetőség igénybevételét, a szakszervezeti iratok térítésmentes sokszorosítását, Munkáltató lehetőséget biztosít, hogy a szakszervezeti információk, tájékoztatók a munkacsoportok hirdetőtábláján, valamint a porta (és jelenléti ívek) feletti hirdetőtáblán megjelenjenek,
- a munkáltató térítésmentesen biztosítja a telefon – és a fax érdekvédelmi tevékenységgel kapcsolatos használatát,
- az Mt. 272.§ (8) bekezdése alapján a szakszervezeti tanácskozások, rendezvények megtartásához bérleti díj- és költségtérítés-mentesen helyiséget biztosít,
- a szakszervezet a számára szükséges irodaszer, nyomtatvány és egyéb eszközök beszerzését, valamint a nem házon belüli, belső postázás lebonyolítását és annak költségeit a szakszervezet viseli saját költségvetése terhére.
- az Mt. 272.§ (9) bekezdése szerint, a munkavállalók írásbeli nyilatkozata alapján a munkáltató a szakszervezeti tagok munkabéréből – a SZÁD Alapszabályában meghatározott mértékű – szakszervezeti tagdíjat levonja és a szakszervezet által megadott folyószámlára a tárgyhót követő hónap 15. napjáig átutalja.

A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

Az Mt. 273.§ alapján munkajogi védelem illeti meg a szakszervezet által – az alapszervezet taglétszáma alapján - megjelölt személyt. A megjelölt tisztségviselő(k)on túlmenően védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

A szakszervezet tájékoztatja a munkáltatót, hogy az Mt. 273.§ (1) bekezdése alkalmazásakor felsőbb szakszervezeti szervnek minősül: Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete Elnöksége.

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a megválasztott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint ahhoz, hogy a munkáltató átmenetileg a munkaszerződésétől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa.

A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezménye

Az Mt. 274.§ alapján a munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

A 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.

A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló(k) veheti(k) 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.

A munkaidő-kedvezmény a tárgyévvégéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

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

Az üzemi tanács

Az üzemi tanács (ÜT) biztosítja a munkavállalóknak a munkáltató döntéseiben való részvételét.

Általános szabályok Mt. 235.§-239.§

Az üzemi tanács tagjainak száma Mt. 237.§

Az üzemi tanács választása Mt. 240.§-249.§

Az üzemi tanács megszűnése Mt.252.§-254.§

Az üzemi tanács tagja megbízásának megszűnése Mt. 255.§-257.§

Az üzemi tanács működése, munkaidő-kedvezmény, működési feltételek biztosítása

Mt. 259.§-261.§

Az üzemi tanács feladata és jogköre Mt. 262.§-266.§

Az Mt. 266. § alapján az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

IV.RÉSZ

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése Mt.42-50.§

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége Mt.46.§

A munkavállalót a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni kell:

- az irányadó munkarendről
- a napi munkaidőről,
- az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásáról, valamint arról, hogy
- a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban is tájékoztatja a munkavállalót.

Az intézménynél a munkáltatói jogokat az intézményvezető gyakorolja.

Erről és a munkavállalói jogviszonnyal kapcsolatos jogokról és kötelezettségekről tájékoztatni kell a dolgozót.

A munkáltató lehetőséget biztosít arra, hogy az új munkavállalók munkavédelmi oktatása keretében a szakszervezet (és az üzemi tanács) működéséről, azok helyi tisztségviselőitől is tájékoztatást kapjon.

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre (Mt.42.§). A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait:

- munkaviszony kezdete
- határozatlan vagy határozott idejű alkalmazás ténye
- próbaidő mértéke
- munkavégzés helye
- munkakör
- munkavállaló besorolása iskolai végzettsége alapján
- besorolási osztály
- fizetési fokozat
- munkavállaló havi bruttó illetménye
- illetmény kifizetés napja
- szabadság mértéke

A munkáltató a munkaszerződéssel együtt a munkaköri leírást is átadja.

Szt. 94/L. § (4) szerint azoknak a munkavállalóknak a munkaidejét, pihenőidejét, előmeneteli - és illetményrendszerét, akik olyan egyházi vagy nem állami fenntartású intézménynél dolgoznak, amely után a fenntartó normatív állami hozzájárulásban részesül, a Kjt. 55-80.§-a szerint kell megállapítani. E rendelkezésektől akkor lehet eltérni, ha azzal a munkavállaló kizárólag előnyt élvez.

Ha a munkavállaló munkaviszonya Kjt. 25/A § (1) bekezdése szerinti átadással keletkezett- így például azon Munkavállalók vonatkozásában, amely Munkavállalók a Pécs Megyei Jogú Város Integrált Szociális Intézményéből (7636 Pécs, Malomvölgyi u.21.)kerültek átvételre a Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzatával kötött ellátási szerződés alapján -, jelen Munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszony esetén – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – átvevő, jelen Munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszony létesül. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén átvevő, jelen Munkáltatónál teljes munkaidős jogviszony létesül. Az átvevő, jelen Munkáltatónál létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem kerül kikötésre.

Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat

Az Mt. 51.§ szerint a munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása.

A munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

A 33/1998.(VI.24.)NM. rendelet alapján a munkavállaló munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni. A vizsgálat elvégzése kötelező, annak hiányában a munkavállaló nem foglalkoztatható, de a vizsgálat elvégzéséhez a munkavállaló beleegyezése szükséges.

Részletszabályok az 2. sz. mellékletben található.

Próbaidő

Az Mt. 45.§ (5) bekezdése alapján a próbaidő időtartama 3 hónap. A próbaidőt meghosszabbítani nem lehet.

A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

A legfeljebb 12 hónapra létesített munkaviszony esetén a próbaidő tartamát az arányosság elve szerint kell megállapítani. (Mt. 192.§. (5))

A munkaszerződés módosítása Mt.58.§-62.§

Az Mt.58. § alapján a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Az Mt. 63. § (1) alapján a munkaviszony megszűnik

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával.

Az Mt. 64. § (1) alapján a munkaviszony megszüntethető

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

A felmondás Mt.65-67.§

A határozatlan időre szóló munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Felmondási védelem

Az Mt. 65.§ (3) alapján a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

A felmondási idő Mt. 68-70.§

Mt.69. § (1) alapján a felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni.

Mt. 80.§ (2) alapján a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabéret, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A felmentés szabályai Kjt. 30-36.§

Kjt. 30.§ alapján a munkáltató a munkavállalói jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

- megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a munkavállalót foglalkoztatták;
- ha a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a munkavállaló további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
- a munkavállaló a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasként minősül

A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indoklásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

Felmentési idő

Kjt. 33.§ alapján a hatvannapos felmentési idő a munkavállalói jogviszonyban töltött

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

meghosszabbodik.

A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a munkavállalót mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a munkavállalót - a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

Ha a munkavállaló munkaviszonya Kjt 25/A. § (1) bekezdése szerinti átadással keletkezett – így például azon Munkavállalók vonatkozásában, amely munkavállalók a Pécs Megyei Jogú Város Integrált Szociális Intézményéből (7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.) kerültek átvételre a Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzatával kötött ellátási szerződés alapján -, átvevő, jelen Munkáltatóval létesített munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve, közszolgálati jogviszony esetén a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő, jelen Munkáltatónál töltötte volna el. Ha az átvevő, jelen Munkáltatóval létrejött jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a (volt) közalkalmazottat felmondási (felmentési) idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó Munkáltatónál és az átvevő, jelen Munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási (felmentési) idő, valamint a végkielégítés mértékét az átadó Munkáltatónál és az átvevő, jelen Munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és a Kjt.-nek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

Végkielégítés Mt.77.§

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a munkáltató felmondása,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése

alapján szűnik meg.

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló meghatározott időtartamú munkaviszonnyal rendelkezzen.

A végkielégítés mértéke Mt. 77.§ (3)

- legalább három év esetén egyhavi,
- legalább öt év esetén kéthavi,
- legalább tíz év esetén háromhavi,
- legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- legalább húsz év esetén öthavi,
- legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

- jogutódlás esetén a jogelődnél
- a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is.

Ha a munkavállaló munkaviszonya Kjt. 25.§ (1) bekezdése szerinti átadással keletkezett – így például azon Munkavállalók vonatkozásában, amely Munkavállalók a Pécs Megyei Jogú Város Integrált Szociális Intézményéből (7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.) kerültek átvételre a Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzatával kötött ellátási szerződés alapján -, és az átvevő, jelen Munkáltatóval létrejött jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a (volt) közalkalmazottat felmondási (felmentési) idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó Munkáltatónál és az átvevő, jelen Munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának a figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási (felmentési) idő, valamint a végkielégítés mértékét az átadó munkáltatónál és az átvevő, jelen Munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és a Kjt.-nek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

Kjt. 37.§ (6) alapján a végkielégítés mértéke, ha a munkavállalói jogviszonyban töltött idő legalább

- három év: egy havi,
- öt év: két havi,
- nyolc év: három havi,
- tíz év: négy havi,
- tizenhárom év: öt havi,
- tizenhat év: hat havi,
- húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

Kjt. 37.§ (7) alapján a végkielégítés (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkavállalói jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpont] való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a felmondás közlésének időpontjában nyugdíjasnak minősül,
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége.

Azonnali hatályú felmondás Mt. 78-79.§

A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

Nyugdíjas munkavállaló munkajogi fogalma Mt. 294.§. (1) g)

Csoportos létszámcsökkenés szabályai Mt. 71-76. §

A munkavégzés szabályai Mt. 51-52.§

A munkáltató kötelességei

- a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni,
- a munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,
- a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelességeit teljesíteni tudja,
- a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást megadni,
- munkáltató köteles mindazon ismeretet átadni, illetve képzést biztosítani a munkavállalónak, amely a munkavégzés teljesítéséhez lényeges,
- a munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelő munkabért fizetni.

A munkavállaló kötelességei

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni,
- a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki,
- a munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat - a törvényes munkaidőn belül - elvégezni, ha ezek csak a munkaidőn túl végezhetőek el, akkor ennek időtartamára a túlmunkára vonatkozó szabályok szerinti díjazás illeti meg,
- munkavállaló (akadályoztatása esetén családtagja vagy megbízottja) köteles haladéktalanul értesíteni a munkahelyi vezetőjét, ha a munkahelyen való megjelenése bármilyen akadályba ütközik,
- a munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója minden olyan tényt, körülményt, vagy adatot köteles közölni a munkavállalóval, amely a munkavállaló munkáltatói szervezeten belüli helyzetét, munkavégzését érinti,
- a munkavállaló köteles vezetője tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt, cselekvést észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat, gazdasági érdekeit vagy jó hírét sértheti,
- Mt. 8.§ (4) bekezdése alapján a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

Mt. 54.§ alapján a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól Mt.55.§

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- keresőképzelése,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára (munka-alkalmassági, várandós nő),
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

A tanulmányi szerződés Mt.229.§

A munkáltató támogatja a munkavállalók iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli továbbtanulását, képzését; elősegíti a munkavállalók munkakörével kapcsolatos képzésben, továbbképzésben való részvételét.

A munkavállaló továbbtanulási igényét írásban jelentheti be. A továbbtanulás támogatásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

A továbbtanuláshoz nyújtott munkáltatói támogatás feltételeiről és a munkavállaló által vállalt kötelezettségekről a felek tanulmányi szerződést kötnek.

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt (anyagi és/vagy munkaidő-kedvezmény), a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

A munkavállalóval az elvégzendő iskola tanulmányi éveinek számainál több év ledolgozását aláíratni nem lehet.

A tanulmányi szerződés mindkét fél számára kötelező erővel bír. Amennyiben a munkáltató nem teljesíti a szerződésben vállalt kötelezettségeit, a munkavállaló mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól.

A munkavállaló szerződésszegése akkor valósul meg, ha tanulmányait nem megfelelő eredménnyel végzi, nem vizsgázik le, illetve a meghatározott időtartamot nem tölti le.

Szakmai továbbképzés

A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalókat érintő éves szakmai továbbképzési tervek kialakításáról a helyi szakszervezettel egyeztet.

A munka- és pihenőidő Mt.86-135.§

Sztv. 94/L.§ (4) alapján azoknak a munkavállalóknak a munkaidejét, pihenőidejét, előmeneteli és illetményrendszerét, akik olyan egyházi vagy nem állami fenntartású intézménynél dolgoznak, amely után a fenntartó normatív állami hozzájárulásban részesül, a Kjt. 55-80.§-a szerint kell megállapítani. E rendelkezésektől akkor lehet eltérni, ha azzal a munkavállaló kizárólag előnyt szerez.

Fogalmak

Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

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.

Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

- teljes napi munkaidő vagy
- részmunkaidő.

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

A munkáltató tevékenysége:

- 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
- társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul

A napi munkaidő Mt. 92.§

A munkáltatónál a teljes napi munkaidő 8 óra, heti 40 óra.

Részmunkaidőben foglalkoztatottak, csökkent munkaképességű munkavállalók alkalmazásánál a napi munkaidő meghatározása a felek megállapodása szerint történik.

Minden dolgozónak érkezését és távozását jelenléti ívben kell rögzítenie.

Az intézmény megszakítás nélküli munkarendben működik.

A részlegek, csoportok munkarendjét telephelyenként *az 1.sz. melléklet tartalmazza.*

Munkaidőkeret Mt.93-94.§

Munkaszervezési okokból munkavállalók 3 havi munkaidőkeretben dolgoznak.

A munkaidő-beosztás szabályai Mt.96-100.§

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

- a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).
- 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).

- a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása Mt.101-102.§

A munkaközi szünet Mt.103.§

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő a

- a hat órát meghaladja, harminc perc,
- a kilenc órát meghaladja, további huszonöt

perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A munkaközi szünet a munkaidő része.

A napi pihenőidő Mt.104.§

104. §(1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos vagy
- az idényjellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A heti pihenőnap Mt.105.§

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 havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

A heti pihenőidő Mt.106.§

A Szabadság és annak kiadására vonatkozó szabályok (Mt.115-121.§, Kjt.56.§-59.§ Szt. 94/L.§)

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. (Mt.115.§. (1))

Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- f) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)–m) pontjában és (5) bekezdésében meghatározott tartama.

118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

118/A. § (1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság idejére a távolléti díj 10%-a illeti meg a munkavállalót, de ezt az összeget csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak folyósított GYED vagy GYES összegével. (Mt. 146.§. (5)).

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

119. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

120. § A munkavállalónak, ha

- a)* megváltozott munkaképességű,
 - b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
 - c) vakok személyi járadékára jogosult
- évenként öt munkanap pótszabadság jár.

121. § (1)* A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – a szabadság arányos része jár.

Szt. 94/L. § (4) szerint azoknak a munkavállalóknak a munkaidejét, pihenőidejét, előmeneteli - és illetményrendszerét, akik olyan egyházi vagy nem állami fenntartású intézménynél dolgoznak, amely után a fenntartó normatív állami hozzájárulásban részesül, a Kjt. 55-80.§-a szerint kell megállapítani. **E rendelkezésektől akkor lehet eltérni, ha azzal a munkavállaló kizárólag előnyt élvez.**

2024. év január hó 01. naptól a munkavállalók írásban nyilatkoznak arról, hogy ezen időponttól kezdődően az Mt., vagy a Kjt. szerinti szabadság megállapítására vonatkozó szabályok szerint kérik saját szabadságuk megállapítását. A nyilatkozat egyszeri és nem módosítható.

Az újonnan belépő munkavállalók felvételtkor teszik meg nyilatkozatukat a szabadságról.

Mt. szerinti szabadság (Mt. 116.§ 117.§.):

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

Kjt. szerinti szabadság (Kjt. 56 – 57.§.):

A munkavállalót

- a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,
- b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.

Pótszabadság: A munkavállalónak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a munkavállalót e címen pótszabadság nem illeti meg.

A magasabb vezető megbízású munkavállalót évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

A szabadság kiadása Mt. 122-125.§

A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot úgy kell kiadni, hogy naptári évente egy alkalommal legalább összefüggő tizennégy napot elérjen, ettől csak a munkavállaló kérésére lehet eltérni.

Az intézmény folyamatos, zavartalan működtetése érdekében minden év elején szabadságolási tervet kell készíteni. A tervnek munkakörönkénti csoportosításban kell tartalmaznia a tervezett szabadságokat, hogy a helyettesítés megoldható legyen.

A szabadság kiadására a közvetlen felettes jogosult.

A rendkívüli, illetve a fizetetlen szabadságokat az intézményvezető engedélyezi.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

Betegszabadság Mt.126.§

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

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

Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság Mt.127-133.§

A munka díjazása Mt.136-164.§, Kjt. 60-80.§

A munkabért a tárgyhót követő hó 10. napjáig kell kifizetni. Ha a munkabér kifizetésének napja pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni, illetve lakossági folyószámlára átutalni.

A munkavállalókat megillető munkabér kifizetése a munkavállaló által meghatározott bankszámlára történő átutalással történik.

Szt. 94/L.§ (4) alapján azoknak a munkavállalóknak a munkaidejét, pihenőidejét, előmeneteli és illetmény rendszerét, akik olyan egyházi vagy nem állami fenntartású intézménynél dolgoznak, amely után a fenntartó normatív állami hozzájárulásban részesül, a Kjt. 55-80.§-a szerint kell megállapítani.

Ha a munkavállaló munkaviszonya Kjt.25/A. §(1) bekezdése szerint átadással keletkezett – így például azon Munkavállalók vonatkozásában, amely munkavállalók a Pécs Megyei Jogú Város Integrált Szociális Intézményéből (7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.) kerültek átvételre a Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzatával kötött ellátási szerződés alapján -, a Munkavállaló munkabére (személyi alpbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) jelen Munkáltatónál nem lehet alacsonyabb mértékű, mint a közalkalmazotti jogviszonya alatt irányadó illetményének és a jogszabály, illetve kollektív szerződés alapján járó illetmény pótlékainak együttes összege.

A besorolás szabályai Kjt. 61-66.§

A munkavállalók által betöltött munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség alapján – Kjt.61-63.§ szerint - fizetési osztályokba tagozódnak.

A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak, melyeket – a Kjt. 64-65.§-ai alapján – a munkavállalók közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. Az egyes fizetési osztályok tizenhét fizetési fokozatot tartalmaznak.

A munkavállaló a jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A munkavállalót a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni.

Kjt. 87/A.§ alapján a besorolásnál figyelembe kell venni: a közalkalmazotti, szolgálati és közszolgálati jogviszonyban eltöltött időket és az 1992. június 1. előtt fennállt összes munkaviszony idejét.

A munkakör besorolásánál figyelembe kell venni a mindenkor hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összegét.

Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbér) kell meghatározni.

Illetménypótlékok

Kjt. 69.§ Az e törvényben megállapított feltételek mellett a munkavállaló a Kjt. 70-75. § szerinti illetménypótléokra jogosult. (Pl. munkáltatói döntés)

Vezetői pótlék

A Kjt.70.§ alapján a megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg.

A pótlék mértéke **3. sz. mellékletben** található.

Munkahelyi pótlék

Az alábbi munkakörökben a pótlékmértéke a pótlékalap 120 %-a:

- intézményvezető, vezető ápoló, orvos, részlegvezető, ápoló-gondozó
- ételmezésvezető, mozgásterapeuta, gyógytornász, terápiás munkatárs, fejlesztő pedagógus
- mosodai alkalmazott
- az ellátottak szállítását, gondozását közvetlenül végző gépkocsivezető
- műszaki csoportban dolgozó szakmunkás
- takarító

Az alábbi munkakörökben a pótlékmértéke a pótlékalap 60 %-a:

- pénzkezelő (gondozási díj nyilvántartó, pénztáros, letéti pénztáros)
- fodrász
- konyhai kisegítő-tálaló, szakács
- udvaros, kertész

Munkahelyi pótlék változásai 2023. október 01. nappal lépnek hatályba.

Egyéb munkahelyi pótlék a munkáltató mérlegelési jogkörében adható, a munka sokszínűsége, mennyisége, felelősség mértéke, továbbá olyan feladatvégzés esetén, ami a fertőzés veszélyét magában hordozza.

A bérpótlék Mt.139.§

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.
A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére.

Műszakpótlék

Többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók:

- mosoda
- konyha
- takarítás
- porta

Délutáni pótlék	14.00-18.00	20%
Műszakpótlék	18.00-06.00	40%

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók:

Műszakpótlék	18.00-06.00	40%
--------------	-------------	-----

Halott ellátási díj (pótlék)

Az intézményi gondozott elhalálozásakor a halott ellátását végző személyek (2 fő) részére díjazás jár.

Összege: 20.000Ft/ 2 fő

Kifizetése: fix összegű juttatás műszakpótlék címen

Műszakpótlék és halott ellátási díj módosításai 2023. szeptember 01. naptól lépnek hatályba.

További bérpótlékok:

szombati pótlék (amennyiben pihenőnapra esik)	50%
vasárnapi pótlék	50%
munkaszüneti napi pótlék	100%

Munkaszüneti napok: január 01., március 15, húsvéthétfő, május 01., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 01., december 25-26.

Szt. 94/M. § alapján november 12-e a Szociális Munka Napja a személyes gondoskodást nyújtó intézményeknél munkaviszonyban álló dolgozókra kiterjedően munkaszüneti nap.

100% bérpótlék jár a szombatra, vagy vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

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.

Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. (Mt. 109.§.(1))

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

Rendkívüli munkavégzés kizárólag indokolt esetben rendelhető el, ideje maximum 8 óra/nap.

Rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a bérpótlék összege ápoló-gondozó, segédgondozó, mosodai alkalmazott esetében:

250%, melynek alapja az 1 órára járó személyi alaphér

Rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a bérpótlék összege gépkocsivezetők esetében:

150%, melynek alapja az 1 órára járó személyi alaphér

Hatályos: 2023. szeptember 01. naptól.

Ügyelet / Készenlét

Az Intézmény zavartalan működése miatt műszaki ügyelet, készenlét biztosítása szükséges. A Készenléti munkavégzés pihenőnapon rendelhető el, legfeljebb négy alkalommal havonta. (Mt. 112.§.). Készenléti munkavégzés esetén a bérpótlék:

Rendkívüli munkaidő elrendelése esetén a bérpótlék összege karbantartók esetében:

100%, melynek alapja az 1 órára járó személyi alaphér

Hatályos: 2023. szeptember 01. naptól.

Távolléti díj Mt.148.§

Jubileumi jutalom

Kjt. 78.§ alapján a 25, 30, illetve 40 évi munkavállalói jogviszonnyal rendelkező munkavállalónak jubileumi jutalom jár.

A jubileumi jutalom fizetése szempontjából figyelembe vehető évek:

- a jelenlegi munkáltatónál töltött idő,
- a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató(k)nál eltöltött idők,

Jubileumi jutalom mértéke:

25 év munkavállalói jogviszony esetén 2 havi

30 év munkavállalói jogviszony esetén 3 havi

40 év munkavállalói jogviszony esetén 5 havi illetményének megfelelő összeg.

Ha a munkavállaló jogviszonya a Kjt. 30.§ (1) bekezdése d./ pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon kell

kifizetni, továbbá ha legalább 35 évig munkavállalói jogviszonnyal rendelkezik, akkor részére a 40 éves munkavállalói jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat kell kifizetni.
A közalkalmazott halála esetén azt a jutalmat az örökösnek is ki kell fizetni.

Törzsgárda jutalom

A törzsgárda jutalmat a Törzsgárda Szabályzat értelmében, minden év november 12-én, a Szociális Munka napján ki kell fizetni.

Részletszabályok a 4.sz. mellékletben találhatók.

Költségtérítések

1)

Munkába járáshoz történő útiköltség hozzájárulás

Távolsági közlekedés térítés: Volán bérlet 86%, MÁV bérlet 86%

Munkába járáshoz történő útiköltség hozzájárulás, saját tulajdonú gépkocsi használat *részletszabályai az 5.sz. mellékletben találhatók.*

2)

Bankszámla-hozzájárulás

A Kjt. 79/A. §-a alapján a bérek bankszámlára történő utalása miatti többletköltségek ellensúlyozására, a fizetési számlához kapcsolódóan a munkavállaló bankszámla-hozzájárulásban részesül.

Összege: 2x4000 Ft/fő/év

Fizetési határidő: március 31., szeptember 30.

Jogosultság: teljes/részmunkaidőben foglalkoztatottak részére

Arányosság elve érvényesül: évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a hozzájárulás arányos részére jogosult.

Szociális juttatások

1)

Munkabér-előleg

Munkabér-előleget a mindenkori szabályzatban előírtak alapján lehet igényelni és kifizetni.

Részletszabály a 6.sz. mellékletben található.

2)

Szociális segély

Rászorultság alapján folyósítható, a segély odaítéléséről a munkahelyi vezető és a szakszervezet javaslata és véleménye alapján az intézményvezető dönt.

3)

Kedvezményes utazási utalvány

(85/2007. (IV.25.) Korm. rendelet 7.§ (1) bek.)

- az utazási utalvány alapján évente 12 alkalommal, 50%-os menettérti utazásra (vasúti személy-szállítás, helyközi autóbusz-közlekedés) jogosult a munkavállaló
- az utalványt a munkáltató minden év március 31. napjáig a jogosultak rendelkezésére bocsátja.

V. RÉSZ

JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK

A MUNKAÜGYI VITA

A munkajogi igény érvényesítése Mt.285-290.§

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból, a törvényből vagy a kollektív szerződésből származó - a szakszervezet, az üzemi tanács a törvényből vagy kollektív szerződésből, illetve az üzemi megállapodásból adódó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

A kollektív munkaügyi vita Mt.291-293.§

A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat.

Baptista Szeretetszolgálat Szeretetőthona

7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

MELLÉKLETEK:

- 1.sz. melléklet:* INTÉZMÉNYI MUNKAREND
(telephelyek és munkakörök szerint)
- 2. sz. melléklet:* MUNKAKÖRI ORVOSI ALKALMASSÁGI VIZSGÁLAT
- 3. sz. melléklet:* VEZETŐI PÓTLÉK MÉRTÉKE
- 4.sz. melléklet:* TÖRZSGÁRDA SZABÁLYZAT
- 5. sz. melléklet:* MUNKÁBA JÁRÁSHOZ TÖRTÉNŐ ÚTIKÖLTSÉG
HOZZÁJÁRULÁS SZABÁLYAI
- 6. sz. melléklet:* MUNKABÉR – ELŐLEG FELVÉTELÉNEK SZABÁLYOZÁSA
- 7. sz. melléklet:* MUNKAVÉDELMI ESZKÖZ
- 8.sz. melléklet:* MUNKAKÖRHÖZ KÖTELEZŐEN ELŐÍRT HEPATITIS B ELLENI
VÉDŐOLTÁS
- 9. sz. melléklet:* ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

1. sz. melléklet

INTÉZMÉNYI MUNKAREND (telephelyek és munkakörök szerint)

7636 Pécs Malomvölgyi u. 21.

Vezető ápoló:	<i>hétfőtől csütörtökig</i>	07,30 – 16,00 óráig
	<i>pénteken:</i>	07,30 – 13,30 óráig
Részlegvezető:		06,00 – 14,00 óráig
	<i>illetve: hétfőtől-csütörtökig</i>	07,30 – 16,00 óráig
	<i>pénteken</i>	07,30 – 13,30 óráig
Ápoló-gondozó:	<i>délelőtt:</i>	06,00 – 14,00 óráig
	<i>délután:</i>	14,00 – 22,00 óráig
	<i>éjszaka:</i>	22,00 – 06,00 óráig
	<i>illetve: nappalos</i>	06,00 – 18,00 óráig
	<i>éjszakás</i>	18,00 – 06,00 óráig
	<i>vagy nappalos</i>	07,00 – 19,00 óráig
	<i>éjszakás</i>	19,00 – 07,00 óráig
Fizioterápiás:		07,00 – 15,00 óráig
Gyógytornász:		07,00 – 15,00 óráig
Mentálhigiénés csoport:	<i>hétfőtől csütörtökig:</i>	07,30 – 16,00 óráig
	<i>pénteken:</i>	07,30 – 13,30 óráig
	<i>illetve hétfőtől péntekig:</i>	07,00 – 15,00 óráig
Gazdasági vezető:		07,00 – 15,00 óráig
Adminisztratív dolgozó:	<i>hétfőtől csütörtökig:</i>	07,30 – 15,45 óráig
	<i>pénteken:</i>	07,30 – 14,30 óráig
Szakmunkás, fodrász:		07,00 – 15,00 óráig
		06,00 – 14,00 óráig
Gépkocsivezető:		07,00 – 15,00 óráig
Portás:	<i>délelőtt:</i>	06,00 – 14,00 óráig
	<i>délután:</i>	14,00 – 22,00 óráig
	<i>éjszaka:</i>	22,00 – 06,00 óráig
Konyhai dolgozó:	<i>délelőtt:</i>	05,45 – 13,45 óráig
Mosodai dolgozó:	<i>délelőtt:</i>	06,00 – 14,00 óráig
	<i>délután:</i>	14,00 – 22,00 óráig

	<i>éjszaka:</i>	22,00 – 06,00 óráig
Takarító:	<i>délelőtt</i>	06,00 – 14,00 óráig
	<i>illetve:</i>	11,00 - 19,00 óráig

7624 Pécs, Xavér u.10.

Részlegvezető 07,00 – 15,00 óráig

Ápoló-gondozó:

<i>délelőtt:</i>	06,00 – 14,00 óráig
<i>délután:</i>	14,00 – 22,00 óráig
<i>éjszaka:</i>	22,00 – 06,00 óráig
<i>illetve: nappalos</i>	06,00 – 18,00 óráig
<i>éjszakás</i>	18,00 – 06,00 óráig

Terápiás munkatárs *hétfőtől csütörtökig:* 07,00 – 15,00 óráig

Adminisztratív dolgozó *hétfőtől csütörtökig:* 07,30 – 16,00 óráig
pénteken: 07,30 – 13,30 óráig

Szakmunkás: 07,00 – 15,00 óráig

Portás: 06,00 – 18,00 óráig

Takarító: *délelőtt* 06,00 – 14,00 óráig
délután: 11,00 - 19,00 óráig

Tálaló: 06,30 – 14.30 óráig

Pécs, Alkotmány u.79.

Részlegvezető: 07,00- 15,00 óráig

Ápoló - gondozó:

<i>délelőtt:</i>	06,00 – 14,00 óráig
<i>délután:</i>	14,00 – 22,00 óráig
<i>éjszaka:</i>	22,00 – 06,00 óráig
<i>illetve: nappalos</i>	06,00 – 18,00 óráig
<i>éjszakás</i>	18,00 – 06,00 óráig

Terápiás munkatárs: *hétfőtől csütörtökig:* 07,30 – 16,00 óráig
pénteken: 07,30 – 13,30 óráig

Takarító: 06,00- 14,00 óráig
illetve: 07,00- 15,00 óráig
11,00- 19,00 óráig

Tálaló: 06,00 – 14,00 óráig

A munkakezdés – és befejezés külön munkáltatói engedéllyel a szabályzatban foglaltaktól eltérhet.

2. sz. melléklet

MUNKAKÖRI ORVOSI ALKALMASSÁGI VIZSGÁLAT

Részletszabályok: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet
27/2000. (IX. 30.) EüM rendelet

1) Előzetes munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat minden munkavállalóra kötelező:

- munkába állás előtt
- munkakör változtatásakor
- szükséges hozzá labor- és tüdőszűrő vizsgálat lelet

2) Időszakos munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat:

- 1 évente kötelező minden munkavállaló esetében
- fenti meghatározott időszaknál a foglalkozás-egészségügyi orvos (üzemorvos) rövidebb időt is megállapíthat
- szükséges hozzá labor- és tüdőszűrő vizsgálat lelet

3) Soron kívüli munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat:

- ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör biztonságos, egészséget nem veszélyeztető ellátására
- ha az „Egészségügyi Nyilatkozat”-on nyilatkozat tételére kötelezett munkavállaló, az ott felsorolt tüneteket észleli magán vagy a vele közös háztartásban élőkön
- heveny foglalkozási megbetegedés, eszméletvesztéssel járó vagy ismétlődő munkabaleset előfordulását követően
- 30 napos keresőképtelenséget követően
- ha a munkavállaló munkavégzése – nem egészségi ok miatt – 6 hónapot meghaladóan szünetel

A soron kívüli orvosi alkalmassági vizsgálatot kezdeményezheti:

- foglalkozás-egészségügyi orvos
- háziorvos, kezelőorvos
- munkavédelmi hatóság
- munkáltató
- munkavállaló

A munkáltató feladata

- a munkavállalónak át kell adni a „Beutalás munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatra” elnevezésű nyomtatványt és az „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálatok adatok” elnevezésű könyvet
- nyilvántartást vezetni az orvosi alkalmassági vizsgálatok érvényességi idejéről (tb-humánpolitikai – és személyzeti csoport)
- az elsőfokú munkaköri alkalmassági véleményt megőrizni.

Az alkalmasságot elbíráló orvos véleményét az „Elsőfokú munkaköri alkalmassági vélemény” elnevezésű nyomtatványon adja meg az érvényességi idő megjelölésével.

Az a munkavállaló, aki a számára előírt orvosi vizsgálaton nem vett részt, vagy azon „alkalmatlan” minősítést kapott, az adott munkakörben nem foglalkoztatható.

Lejárt érvényű „alkalmasság” esetében a munkavállaló nem foglalkoztatható.

3. sz. melléklet
VEZETŐI PÓTLÉK MÉRTÉKE

Jelen kollektív szerződés a vezetői pótlék mértékét az alábbiak szerint szabályozza, Kjt. 70.§ (2) bekezdés alapján:

▪ intézményvezető	250%
▪ gazdasági vezető	250%
▪ vezető ápoló	250%
▪ telephely részlegvezetője	250%
▪ személyzeti vezető	250%
▪ részlegvezető	150%
▪ egyéb vezető megbízással rendelkező munkavállaló esetén a pótlékalap	100%
– élelmezésvezető	
– főkönyvelő	

A vezetői pótlék összegeinek változásai 2023. október 1. naptól lépnek hatályba.

4. sz. melléklet

TÖRZSGÁRDA SZABÁLYZAT

A szabályzat magában foglalja a Baptista Szeretetszolgálat Szeretetotthona (7636 Pécs, Malomvölgyi u. 21., továbbiakban Intézmény) törzsgárda tagságára vonatkozó feltételeket és annak jutalmazását.

A törzsgárda rendszer

A törzsgárda rendszer a munkahelyükhöz hű munkavállalók anyagi és erkölcsi megbecsülését célozza.

A törzsgárdatagság szempontjából az ugyanazon munkáltatónál eltöltött időt kell figyelembe venni.

Törzsgárda jutalom az Intézmenyvel munkajogviszonyban álló munkavállalónak adható, a kifizetés feltétele, hogy a kifizetés időpontjában a munkaviszonya fennálljon.

A fizetés nélküli szabadság (CSED, GYED, GYES), betegség (keresőképtelenség) a munkaviszonyt nem szakítja meg, azt folyamatosnak kell tekinteni.

A törzsgárdatagság fokozatai és a bruttó anyagi elismerés összege:

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| ▪ 5 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 25.000.- Ft |
| ▪ 10 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 50.000.- Ft |
| ▪ 15 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 100.000.- Ft |
| ▪ 20 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 150.000.- Ft |
| ▪ 25 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 200.000.- Ft |
| ▪ 30 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 250.000.- Ft |
| ▪ 35 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 300.000.- Ft |
| ▪ 40 éves törzsgárdatagság | oklevél és bruttó 350.000.- Ft |

A törzsgárdatagság nyilvántartása

A törzsgárda tagsággal kapcsolatos adatokat a humánpolitikai - és személyzeti csoport tartja nyilván.

Törzsgárda jutalom minden évben a Szociális Munka Napján, november 12-én kerül kifizetésre. A törzsgárda tagoknak járó elismeréseket törzsgárda ünnepségen kell átadni. Törzsgárda tag az lehet, aki tárgyév november 12-ig betölti az Intézménynél ledolgozott 5., 10., 15., 20., 25., 30., 35. illetve 40. évét.

Az Intézmény Szociális Munka Napja alkalmából, a Törzsgárda ünnepségen köszönti a tárgyévben nyugdíjba vonult munkavállalóit is.

5. sz. melléklet

MUNKÁBA JÁRÁSHOZ TÖRTÉNŐ ÚTIKÖLTSÉG HOZZÁJÁRULÁS SZABÁLYAI

Jogsabályi háttér: 39/ 2010. (II.26) Korm.rendelet

Közforgalmi közlekedési eszközzel való munkába járás költségeinek megtérítése:

A Baptista Szeretetszolgálat Szeretetotthona (továbbiakban: Intézmény) biztosítja a rendeletben foglaltak szerint a munkavállalónak az utazási költségtérítését a ledolgozott napok arányában. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkarend szerinti napok több, mint 50%-át ledolgozta, jogosult a munkába járást szolgáló helyközi bérlet (egyedi esetekben helyi közforgalmi közlekedés során használt) értékének a rendeletben meghatározott **86%-ára**.

Ha a munkavállaló a havi törvényes munkanapok felét dolgozza le, akkor a dolgozó a bérlet 86%-os értékének az 50 %-ára jogosult.

Ha a munkavállaló a törvényes munkanapok felénél legalább egy nappal kevesebbet dolgozik, akkor a bérlettérítés a ledolgozott napok arányában jár (a bérlet 86%-os értéke/munkarend szerinti munkanapok X ledolgozott napok)

A helyközi távolsági bérlet, illetve jegy akkor kerül a munkavállaló részére megtérítésre, ha az Intézmény nevére és címére kiállított számlát - csatolva a bérletet, jegyeket – tárgyható 15-ig leadja a munkaügyre.

Az intézményvezető engedélyezése után történik a jegyek, illetve bérletek ellenértékének a számfelvétele a dolgozó által minden év elején (az adott évre szóló) leadott Nyilatkozat/Kérelem alapján.

A saját gépkocsi munkába járáshoz való költségeinek a megtérítése a munkavállaló részére az intézményvezető írásbeli engedélye alapján történik.

Az engedély alapja, hogy:

- a munkavállalónak érvényes jogosítványa legyen
- a munkavállaló saját vagy közvetlen hozzátartozója tulajdonában legyen a személygépkocsi, melyet az igénylő a forgalmival köteles igazolni
- a gépkocsira érvényes kötelező felelősségbiztosítással rendelkezzen
- a lakóhely bejelentés igazolólapja (érvényes hatósági lakcím igazolvány)

A fenti dokumentumokat köteles a munkavállaló eredetiben az Intézmény munkaügyén bemutatni, s egyben hozzájárul ahhoz, hogy az eredeti okiratokról a munkáltatója másolatot készítsen.

Amennyiben a jogosultságban változás következik be és/vagy a dokumentumok tartalma megváltozik, köteles a munkavállaló az új okiratokat a változást követő 5 napon belül a munkáltatóval, az új tényeket tartalmazó okiratok bemutatásával közölni.

6. sz. melléklet

MUNKABÉR – ELŐLEG IGÉNYLÉSÉNEK RENDJÉRŐL SZÓLÓ SZABÁLYZAT

Jelen szabályzat magában foglalja a Baptista Szeretetszolgálat Szeretettotthona (továbbiakban: Intézmény) által nyújtott munkabér-előleg igénylésére, kifizetésére, illetve visszafizetésére vonatkozó feladatokat.

Részletes szabályozás a „Munkabér előleg kifizetési szabályzatban” található.

Munkabér előlegben részesülhetnek az Intézmény munkavállalói átmeneti anyagi gondjaik enyhítése érdekében.

- a munkabér-előleg kamatmentes, gyorssegély jellegű
- **összege maximum: 60.000,-Ft** lehet (különösen indokolt esetben kérelemre ettől az összegtől intézményvezetői engedéllyel el lehet térni)
- évente legfeljebb két alkalommal igényelhető (amíg az első felvét visszafizetésre nem kerül, addig nem adható újabb előleg),
- az előleget formanyomtatványon kell igényelni
- a beérkezett igények elbírálásának határideje a kifizetést megelőző hónap utolsó napja, sürgős esetben 3 munkanap
- a kifizetések az igénylések beérkezési sorrendjében történnek, a hónap első munkanapján
- a visszafizetés/levonás az igényelt összeg nagyságától függően egyenlő részletekben történik, lehetőség szerint a munkavállaló kérésének megfelelően, de legfeljebb 6 havi részletben
- ha a munkaviszonya megszűnik, a fizetési előleg le nem törlesztett részleteit a munkavállaló egy összegben köteles visszafizetni.

7. sz. melléklet

MUNKAVÉDELMI ESZKÖZ

Képernyő előtti munkavégzés:

Az 50 /1999. (XI.3.) EüM rendelet és a 3/2002. (VIII.30.) SzCsM rendelet alapján a **képernyő előtti** munkavégzéshez és a képernyő-figyeléssel végzett munkavégzéshez a munkáltató köteles a munkavállaló látásának vizsgálatát biztosítani, és indokolt esetben a munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel ellátni, ha a fenti tevékenységet a munkavállaló a **napi munkaidejének legalább 4 órájában** végzi.

Mivel a szemüveg jogszabály által előírt használatra tekintettel juttatott védőeszköznek, egészségvédelmi eszköznek minősül, az Szja. tv. 1. számú mellékletének 8.8 alpontja alapján ezen természetbeni juttatás adómentes.

A munkavállaló a 33/1998. (VI:24.) NM. rendelet értelmében köteles az időszakos alkalmassági orvosi vizsgálaton megjelenni.

A vizsgálatot az üzemorvos végzi el, és szemészeti szakrendelésre utalja be.

Az ebből eredő költségek a munkáltatót terhelik.

Térítési díj: a minimálisan szükséges mérték adott, hiszen az orvos pontosan megállapítja az „üveg” paramétereit. A keretet szintén a minimálisan szükséges mértékben a munkáltató téríti.

A térítési díj összegét a munkavállaló számlával köteles igazolni.

A költségtérítés felső határa: 25.000,-Ft

Az éleslátást biztosító szemüveg **kihordási ideje 2 év**. Kivételt képez, ha az orvosi szakvélemény igazolja a csere szükségességét.

E rendelet hatálya kiterjed minden olyan munkavállalóra, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ:

- intézményvezető
- gazdasági vezető
- vezető ápoló
- gazdasági részleg dolgozói
- gyógyszerraktáros, gyógyszernyilvántartó
- szociális csoport munkatársai
- orvosi asszisztensek
- élelmezésvezető
- humán csoport dolgozói
- részlegvezetők
- portás

Védőital

Az egészségre ártalmas (hideg vagy meleg) munkakörnyezetben a munkát végző munkavállaló részére a munkáltató védőitalt köteles biztosítani.

Védőital kizárólag ivóvíz minőségű vízből állítható elő, és fogyasztásra előkészítve kell kiszolgálni. *(Munkavédelmi Szabályzat szerint)*

Tisztálkodószer, védőkenőcs

Azokban a munkakörökben, ahol a munkavégzés és a gyakori kéztisztítás a munkavállaló bőrét erősen igénybe veszi, a bőr utánzsírozásához védőkenőcsöt kell biztosítani.

A költségvetési keret lehetőségeihez mérten munkahelyekre biztosítunk szappant és egészségügyi papírt, ezen felül adható:

Kézkrem: _____ szakmunkások, raktárosok, mosodai dolgozók, ápolók, fodrászok, kertész:

1 dob/fő/hó

Kézmosó ultra: gépkocsivezetőknek, szakmunkások

1 dob/fő/hó

Egyéni védőfelszerelések, biztonsági és egészségvédelmi követelmények

(Munkavédelmi szabályzat szerint)



8.sz. melléklet

MUNKAKÖRHÖZ KÖTELEZŐEN ELŐÍRT HEPATITIS B ELLENI VÉDŐOLTÁS

Az 1993.évi XCII. tv., 1997.évi CLIV. tv., 18/1998. (VI.03.) NM rendeletek a fertőző betegségek és járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről, valamint a 61/1999. (XI.01.) EüM. rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről alapján:

Az Intézmény a kockázatelemzésben meghatározott munkakörökben biztosítja a dolgozói részére kötelező a Hepatitis B elleni védőoltás.

A védőoltás 3 oltásból áll:

1. oltás: a munkába állás előtt kell beadni
2. oltás: az első oltást követően egy hónapos intervallummal kell beadni
3. oltás: az első oltást 6 hónappal követően kell beadni.

Az oltásokat a munkavállalók foglalkozás-egészségügyi alapellátását végző szakorvos (üzemorvos) adja be.

9. sz. melléklet

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Baptista Szeretetszolgálat Szeretetotthona (továbbiakban: Intézmény) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 36.§-a alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el:

I. rész

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzete

1. A hátrányos helyzetű munkavállaló csoportok

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok különösen a következők:

- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- a fogyatékos személyek,
- a több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
- a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók,
- a pályakezdők
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők.

2. A foglalkoztatási helyzet vizsgálata

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét vizsgálni kell a következő szempontok szerint:

- személyi juttatások
- munkakörülmények
- szakmai előmenetel és képzés
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

2.1 A személyi juttatásokkal kapcsolatos elemzési feladatok:

Az Intézményben az illetmények megállapítása a Kjt. alapján, a jogszabályban meghatározott feltételek szerint történik. Ebben az esetben hátrányos megkülönböztetés nem történhet.

A személyi juttatások körébe sorolt egyéb ellátásnál (törzsgárda jutalom, halottellátási díj, túlmunka átalány) a Kollektív Szerződés határozza meg az ellátások mértékét.

2.2. A munkakörülményekkel kapcsolatos feladatok:

Vizsgálni kell a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkakörülményeit: a munkájukat segítő segédeszközökkel, munkaruhával, védőruhával való ellátottságukat, a munkavégzés helyét, közvetlen környezetét.

2.3 Szakmai előmenetellel és képzéssel kapcsolatos elemzési feladatok:

Az előmenetel tekintetében a közalkalmazotti törvény megszabja az előmenetel kereteit.

Elemezni szükséges, hogy a hátrányos helyzetű csoportok képzése hogyan történik.

Lehetőségük volt-e arra, hogy a különböző képzéseken részt vegyenek, hogyan történt a továbbképzési tervbe és a beiskolázási tervbe való felvételük, hogyan történt a képzésben

való részvételhez kapcsolódó költségek finanszírozása, kötöttek-e tanulmányi szerződést, s a szerződési feltételek milyenek voltak.

2.4. Gyermekekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények elemzési feladatai:

Vizsgálni kell, hogy a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények érvényre juttatása hogyan történik. Figyelembe vételre kerül-e az ügyeletek, készenlétek, az egyéb ellátandó feladatok ellátására kötelezésekor a kedvezményre való jogosultság.

II. rész

Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok és a célok eléréséhez szükséges eszközök

Az Intézmény az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi célokat határozza meg:

- a személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenségek csökkentése, megszüntetése,
- munkakörülmények vonatkozásában megmutató esélyegyenlőtlenségek felszámolása
- szakmai előmenetel és képzés területén az esélyegyenlőség biztosítása
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények biztosítása.

1. A személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenség csökkentése, megszüntetése

Gondoskodni kell arról, hogy minden munkavállaló hozzájusson a belső szabályzatban biztosított ellátásokhoz.

Cél, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok lehetőséget kapjanak a munkavégzéshez kapcsolódó juttatások körébe tartozó:

- jutalom, kereset kiegészítés
- túlóra, helyettesítés
- készenléti, ügyeleti díj
- egyéb munkavégzéshez, kapcsolódó juttatás egyenlő eséllyel történő eléréséhez

Cél, hogy a foglalkoztatottak sajátos juttatásai esetében is egyenlő igénybevételi, hozzáférési lehetőséget biztosítson az intézmény.

1.1 A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Biztosítani kell számukra, hogy a továbbképzési rendszerben oly módon vehessenek részt, hogy azáltal magasabb fizetési besorolást kapjanak.

Az idősebb munkavállalóknál úgy teremtsék meg a személyi juttatások jogszabályokban meghatározott mértékét, hogy azon felül egyenlő eséllyel vegyenek részt olyan feladatokban amelyekért külön díjazás jár (ügyelet, készenlét, túlmunka). A munkát, feladatot úgy kell megszervezni, hogy az igazodjon a munkavállaló fizikai, egészségi állapotához, helyzetéhez.

1.2. A fogyatékos személyek, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel, melynek során külön figyelembe vételre kerül az érintett személy fogyatékának jellege.

1.3. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék.

Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermekei betegsége miatti távolléte következményeként hátrányban ne részesüljön.

1.4. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök (lásd az 1.3.pontban leírtakat)

1.5. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

A pályakezdők a vonatkozó jogszabály alapján meghatározott személyi juttatásban részesüljenek. Pályakezdő fiatalembert a családalapítás időszakában azonban jelentős anyagi terhei lehetnek, ezért hátrányos helyzetük leküzdése érdekében biztosítani kell számukra is a lehetőséget arra, hogy aktívan részt vehessenek olyan feladatok ellátásában, melyekre a jogszabályok alapján külön juttatásban részesíthetők.

1.6. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők munkabére a jogszabály alapján meghatározott személyi juttatás lehet. Az alacsony iskolai végzettséghez kapcsolódó alacsonyabb személyi juttatások miatti hátrány csökkentése úgy lehetséges, hogy a munkáltató támogatást nyújt a magasabb iskolai végzettség megszerzésére.

2. A munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőség

2.1. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

A mindennapi munkakörülményeket meghatározó eszközök és felszerelések biztosításánál gondoskodni kell arról, hogy a negyven évnél idősebb munkavállalókat a többi munkavállalóval egyenlő súllyal kezeljék. Biztosítani kell azt, hogy az összes tagintézményben a különböző munkakörülmények figyelembe vételre kerüljenek, az idősebbek ne kerüljenek hátrányos munkakörülmények közé.

2.2. A fogyatékos személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is elérhető, hozzáférhető módon biztosítva legyenek az olyan munkakörülmények, melyek más foglalkoztatottak számára elérhetőek, hozzáférhetőek. A munkakörülményeket úgy kell kialakítani, hogy azok igazodjanak a fogyatékek jellegéhez.

2.3. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka – és pihenőidő hosszára.

Gondoskodni kell arról, hogy a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számunkra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit.

2.4. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök (lásd. 2.3.pontban leírtakat).

2.5. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Az egyes munkakörülmények biztosítása szempontjából kedvezményben kell részesíteni a pályakezdő munkavállalókat. Ilyen lehet szakmai kiadványokhoz való hozzájutás, a szakmai ismeretek megszerzéséhez szükséges eszközök beszerzése, alkalmazása.

A megkülönböztetés célja a pályakezdő tapasztalatlanságából eredő hátrányok leküzdése.

2.6. Alacsony, iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esetében is biztosítani kell az adott feladat elvégzéséhez szükséges kulturált, az általános elvárásoknak megfelelő munkakörülményeket.

3. Szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlősége

A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlőségének megteremtése során fel kell mérni:

- a szakmai előmenetel iránti igényeket
- a szakképzésben, továbbképzésben való részvételre való igényt,
- a kötelező 7 éves továbbképzésben való részvételre való jelentkezést, hajlandóságot
- a képzések időbeosztására vonatkozó igényeket
- a képzések támogatásra vonatkozó igényeit.

Biztosítani kell azt, hogy a képzések anyagi támogatása során előnyben részesüljenek azok a hátrányos helyzetű csoportok, ahol a személyi juttatások mértéke alacsonyabb, így nagyobb anyagi terhet jelent a képzésben való részvétel.

3.1. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

A beiskolázási tervben előnyben kell részesíteni a negyven éves kort – adott továbbképzési időszakban – betöltő munkavállalókat.

3.2. A fogyatékos személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

A fogyatékos személyek továbbképzési és beiskolázási feladatai megszervezésekor figyelembe kell venni, hogy a fogyatékos személyek elsőbbséget élvezzenek azoknál a továbbképzéseknél, melyek számukra könnyen megközelíthetőek.

3.3. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

A gyermekeket nevelő szakdolgozó továbbképzésben való részvételre való kijelölésekor egyeztetni szükséges, figyelembe kell venni, hogy a továbbképzés

- helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje, időbeosztása

mennyire felel meg a dolgozónak.

3.4. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

A gyermekeket egyedül nevelő munkavállaló továbbképzésben való részvételre való kijelölésekor egyeztetni szükséges, figyelembe kell venni, hogy a továbbképzés

- helyszíne, s a helyszínen megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje, időbeosztása

mennyire felel meg a dolgozónak.

A gyermekét egyedül nevelő dolgozó kérését kell a legnagyobb súllyal figyelembe venni.

3.5. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A pályakezdők szakmai előmenetelét úgy kell biztosítani, hogy

- a pályakezdő szakdolgozó munkájának segítése céljából ki kell jelölni legalább egy megfelelően tapasztalt személyt,
- lehetőséget kell biztosítani szakmai konzultációra

Lehetőséget kell biztosítani a pályakezdőknek minden olyan feladat ellátására, tevékenység végzésében való részvételre, mely során tapasztalatot, szakmai rutint szerezhetnek.

3.6. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök.

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számára, függetlenül attól, hogy nem tartoznak a 7 éves továbbképzési kötelezettség alá, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy képzettségi szintjüket emelő képzésben vegyenek részt.

4. A gyermekneveléssel, és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

A dolgozó hátrányos helyzetben van azáltal, ha gyermeknevelési feladatot is el kell látnia. A szülői feladatok jelentős leterheltséget, kötelezettségeket rónak mind a nőkre, mind a férfiakra.

A gyermekneveléssel, a szülői szereppel kapcsolatos hátrányok leküzdése érdekében kedvezményeket kell biztosítani a gyermeket nevelők számára. A kedvezmények biztosításánál külön fontossági sorrendet kell felállítani az alábbiak szerint:

- a 10 év alatti gyermeket, gyermekeket egyedül nevelő nő (kétszeresen is hátrányos helyzetű)
- a kettő vagy több 10 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülő,
- a 10 évnél idősebb gyermeket nevelő szülő

A gyermeket nevelők esetében az alábbiakat kell figyelembe venni:

- a munkavégzésre vonatkozóan kedvező időbeosztást kell kialakítani,
- a munkaköri feladatként ellátandó tevékenységekre úgy kell beosztani, kijelölni, utasítani, hogy számára az időbeosztás megfelelő legyen.

4.1. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók esetében

- figyelembe kell venni e körülményt a munkarend kialakítása során, a munkaidőt úgy kell igazítani, hogy azok a kisgyermekkel kapcsolatos nevelési, gondozási feladatok elvégzését ne gátolják, igazodjanak a bölcsődei ellátásban, óvodai nevelésben, iskolai ellátásban résztvevő gyermekekkel kapcsolatos napi teendőkhöz.

Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló

- esetében fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkarend kialakítása, a napi munkaidő beosztása olyan legyen, hogy egyedülállóként is meg tudja oldani a gyermeke bölcsődébe, óvodába és iskolába járását, időben hazaérjen.

A kedvezményeket biztosítani kell a nők és a férfiak számára egyaránt.

Az Esélyegyenlőségi terv a Kollektív Szerződés mellékletét képezi.