

A Pécsi Tudományegyetem

Kollektív szerződése



Pécs 2010.

PREAMBULUM

A Pécsi Tudományegyetem (továbbiakban: Egyetem), mint munkáltató és a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének PTE Egyetemi Bizottsága, valamint a PTE Integrált Egészségügyi Szakszervezet Általános Orvostudományi Kar, Egészségtudományi Kar, Klinikai Központ Szakszervezeti Bizottsága, mint reprezentatív szakszervezetek (a továbbiakban együtt: Szakszervezet) megállapodnak abban, hogy a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre, valamint ezek gyakorlásának módjára és eljárási szabályaira vonatkozó kérdéseket jelen kollektív szerződésben rögzítik, figyelembe véve a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban Mt.), valamint a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) és az annak végrehajtására kiadott rendeletek, a 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről továbbá a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (a továbbiakban: Ftv.), valamint az Ftv. felhatalmazása alapján készült Foglalkoztatási követelményrendszer rendelkezéseit.

I. RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A kollektív szerződés személyi hatálya

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

(2) A kollektív szerződést az Egyetem azon közalkalmazottai tekintetében is alkalmazni kell, akik nem tagjai a kollektív szerződést megkötő szakszervezetnek.

(3) Nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata 86. § (2) bekezdésében meghatározott azon közoktatási intézményekre, amelyek önálló kollektív szerződésekben szabályozzák a munkáltatók és a közoktatási intézményeknél közalkalmazotti jogviszonyban állók jogviszonyát. Az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata 86.§ (2) bekezdésének meghatározott közoktatási intézmények önálló kollektív szerződése jelen kollektív szerződés elválaszthatatlan mellékletét képezik. A közoktatási intézmények kollektív szerződéseit a közoktatási intézmények és a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek fogadják el.

(3) A kollektív szerződés hatálya a díjazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében nem terjed ki a munkáltató vezetőjére. E rendelkezés alkalmazása során díjazásnak minősül minden, a közalkalmazott részére a közalkalmazotti jogviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

A kollektív szerződés tárgyi hatálya

2. § A kollektív szerződés a Kjt. és az Mt. közalkalmazottakra is alkalmazható rendelkezései által adott felhatalmazás alapján a közalkalmazotti jogviszonyból származó egyes jogok és kötelezettségek, illetve ezek gyakorlása tekintetében alkalmazandó rendelkezéseket, valamint a kollektív szerződést kötő Felek közötti kapcsolatrendszer szabályozza.

A kollektív szerződés időbeli hatálya

3. § (1) Felek a kollektív szerződést határozatlan időtartamra kötik.

(2) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

A kollektív szerződés megkötése, módosítása, felmondása

4. § (1) Felek megállapítják, hogy a Kjt. 12/A. §-a alapján e kollektív szerződés preambulumban felsorolt szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére.

(2) A kollektív szerződést az Egyetem részéről a rektor, mint az intézmény vezetője, a Szakszervezet részéről a reprezentatív szakszervezetek alapszabályában aláírási joggal felruházott képviselői írják alá az Egyetem Szenátusa, illetve a szakszervezeti bizottságok felhatalmazása alapján.

5. § (1) A kollektív szerződésben foglaltakat a Felek évente minden év április 30-ig felülvizsgálják, a szükséges módosítások tekintetében tárgyalásokat folytatnak, valamint megállapodást kötnek a korábbi szerződés fenntartásáról vagy a módosításáról.

(2) A kollektív szerződésben jogszabály szövegére történő hivatkozás, illetőleg emellett a jogszabály szövegének megisméltése a jogszabály mindenkor szövegére tekintettel értelmezendő, jogszabályváltozás esetén Felek kötelesek a módosult szöveget átvezetni. Ez nem minősül a kollektív szerződés módosításának.

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

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

(5) A közalkalmazotti jogviszonyt jelentősen befolyásoló jogszabályi változások esetén a Felek a kollektív szerződést felülvizsgálják és azt szükség esetén módosítják.

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

(2) A kollektív szerződés felmondásának jogát az azt megkötő szakszervezetek együttesen gyakorolhatják.

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

7. § (1) Amennyiben e kollektív szerződés úgy rendelkezik, a preambulumban felsorolt szakszervezetek saját működési körükben, e kollektív szerződésben megjelölt közalkalmazottak tekintetében önállóan is jogosultak a kollektív szerződés mellékleteinek módosítására. Ebben az esetben a munkáltató képviseletében az Egyetem rektora vagy az általa esetileg meghatalmazott személy jár el.

(2) Az (1) bekezdés szerint módosított melléklet kihirdetésére a kollektív szerződés kihirdetésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

II. RÉSZ A MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A Munkáltató és a Szakszervezet együttműködése

8. § (1) Szerződő Felek a jogaik gyakorlása és a kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. Tevékenységük nem sértheti a másik fél jogos érdekeit, és nem vezethet a másik fél jogainak sérelmére, a másik fél lejáratására.

(2) Munkáltató kinyilvánítja a Szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy a Szakszervezet tevékenységét, és működését elősegíti. A Szakszervezet kijelenti, hogy a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja.

(3) Szerződő Felek vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét, a közalkalmazottak érdekeit érintik, illetve befolyásolják.

(4) A munkáltató és a szakszervezet a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során együttműködnek, ennek körében:

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

b) az Egyetem a Szakszervezet rendelkezésére bocsátja mindazon intézkedéstervezeteket, amelyek közalkalmazotti jogviszonyt érintenek, különös tekintettel a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő, hátrányos intézkedéstervezetekre,

c) Felek munkáltatói vagy közalkalmazotti helyzetét érintő jogszabályi változások végrehajtása, illetve ennek érdekében szükséges belső szabályozás, belső szabályzatok módosítása kérdéseiben rendszeresen egyeztetnek,

d) az Egyetem köteles a kollektív szerződés megkötését és módosításait követő harminc napon belül a kollektív szerződés egy-egy példányával ellátni a szervezeti egységek vezetőit, illetőleg köteles gondoskodni arról, hogy a kollektív szerződés minden közalkalmazott számára hozzáférhető legyen,

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

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

9. § (1) Az Egyetem és a Szakszervezet bármely fél által kezdeményezett egyeztető ülések, illetve az Ftv. 98. § (2) bekezdésében meghatározott Intézményi Érdekegyeztető Tanács keretében folytat tárgyalásokat.

(2) A bármelyik fél által kezdeményezett tárgyalások lefolytatása érdekében annak bejelentésétől számított két héten belül egyeztető bizottság ülését kell összehívni.

(3) Az Intézményi Érdekegyeztető Tanács működésére vonatkozó rendelkezéseket a PTE Intézményi Érdekegyeztető Tanácsának Szervezeti és Működési Szabályzata (PTE SZMSZ 44. számú melléklet) tartalmazza.

10. § (1) Az Egyetem

- a) biztosítja a Szakszervezet működésének dologi és infrastrukturális feltételeit,
- b) döntése előtt a Szakszervezettel véleményeztetni a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, amelyekkel kapcsolatban a Szakszervezet konzultációt kezdeményezhet,
- c) biztosítja a Szakszervezet illetékes tisztségviselőjének tagként, állandó vagy eseti meghívottként történő részvételét mindazon egyetemi testületek és bizottságok munkájában, ahol a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdések merülnek fel,
- d) a Szakszervezet illetékes tisztségviselőjét meghívja minden olyan egyéb tanácskozásra, amelyen a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdés kerül megtárgyalásra,
- e) vállalja, hogy a szakszervezeti tagok igénye esetén térítés nélkül elvégzi a szakszervezeti tagdíj bérelszámoláson keresztül történő levonását, átutalását, és a tagdíj összegét az SZJA elszámolásnál figyelembe veszi,
- f) a Foglalkoztatási követelményrendszert – a jogszabályokból adódó módosításokat kivéve- a közalkalmazottak hátrányára a Szakszervezetek egyetértésével módosíthatja.

(2) A Szakszervezet vállalja, hogy

- a) tájékoztatja a Munkáltatót mindazokról a testületi üléseiről és tanácskozásairól, amelyeken a Munkáltató feladatkörébe tartozó és a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdést tárgyalnak,
- b) a Munkáltató kérésére biztosítja a Munkáltató illetékes képviselőjének tanácskozási joggal történő meghívását ezen testületi üléseire, tanácskozásaira,
- c) tagdíjlevonás céljából írásban tájékoztatja a Munkáltatót a szakszervezeti tagdíj mértékéről, a tagok be- és kilépéséről,
- d) a Munkáltató rendelkezésére bocsátja a választott szakszervezeti tisztségviselők névsorát, és a tisztségviselők személyében bekövetkezett változásról a Munkáltatót haladéktalanul írásban értesíti.

(3) A Szakszervezet minden közalkalmazott rendelkezésére álló jogsegélyszolgálatot működtet. A jogsegélyszolgálat igénybevételére azok a személyek is jogosultak, akik nyugellátásban részesülnek és a nyugellátás igénybevételét közvetlenül megelőző utolsó közalkalmazotti jogviszonyuk az Egyetemmel állott fenn.

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

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

	Munkáltató	Szakszervezet
Egyetemi szint		
1.	Rektor	Reprezentatív szakszervezetek elnökei
2.	Szenátus	Szakszervezeti Bizottságok
Kari szint		
1.	Dékán, főigazgató	Szakszervezeti főbizalmik

2.	Kari Tanács	Szakszervezet helyi testülete
Önálló szervezeti egység szint		
1.	Önálló szervezeti egység vezetője	Bizalmi

(2) Felek megállapodnak, hogy az (1) bekezdésben meghatározott egyetemi szintű kapcsolattartás módját a rendszeresen, de legalább kéthavonta folytatott egyeztetésekben jelölik meg.

A Szakszervezet működési feltételei

12. § (1) Az Egyetem térítésmentesen, állandó jelleggel biztosítja a reprezentatív Szakszervezetek részére érdekképviseleti tevékenységük gyakorlására, a jelenleg is használt – bútorozott, irodagépekkel, telefonnal és számítógép hálózattal felszerelt – irodahelyiségeket, szociális helyiség használatával, a jelenlegi működési feltételek szerint:

- a) a Pécsi Tudományegyetem Integrált Egészségügyi Szakszervezeti Bizottsága részére a Pécs, Általános Orvostudományi Kar Elméleti Tömb, Szigeti u.12.sz. alatt lévő 3 helyiséget,
- b) a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének PTE Egyetemi Bizottsága részére a Pécs, Szántó Kovács János. u. 1/b, és a Pécs, Boszorkány u. 2. szám alatt lévő helyiségeket,
- c) a Pécsi Tudományegyetem Illyés Gyula Főiskolai Kar Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezet részére a Szekszárd, Rákóczi út 1. szám alatt lévő helyiséget.
- d) a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete részére a Szociális és Egészségügyi Szakképző Iskola 7621 Pécs, Mária u. 5-7. szám alatt található helyiségét.

(2) A Szerződő Felek egyetértenek abban, hogy a kari, vagy egyéb szervezeti egységben működő Szakszervezetek működéséhez alkalmankénti használatra helyisége(ke)t biztosítanak.

(3) A Szakszervezetek működési feltételeit az Egyetem biztosítja a költségvetésében meghatározottak szerint. A működési keret megállapítására az Egyetem gazdálkodási rendje érvényes.

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

A választott szakszervezeti tisztségviselő védelme

13. § (1) A Munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő jogszabályban meghatározott védelmét betartja.

(2) A Szakszervezetek vállalják, hogy az ehhez szükséges információkat – tisztségviselők névsorát – az Egyetem humán erőforrás gazdálkodással foglalkozó szervezeti egységéhez megküldik.

(3) A humán erőforrás gazdálkodással foglalkozó szervezeti egysége köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának jelezni, ha a tudomására jutott munkáltatói intézkedés meghozatala előtt szakszervezeti egyeztetés szükséges.

A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye

14. § (1) A Szakszervezet tisztségviselőit megillető munkaidő-kedvezményt, valamint a Szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára a szakszervezeti tagot megillető rendkívüli fizetett szabadságot évente egy alkalommal a tárgyév január 1-jén az Egyetemmel közalkalmazotti

jogviszonyban állók szakszervezeti létszáma alapulvételével kell megállapítani, a Szakszervezet által közölt adatok szerint.

(2) A tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény felhasználására a szabadság kiadására vonatkozó szabályok vonatkoznak. A rendkívüli szabadságot az igénybevétel előtt legalább 30 nappal a Szakszervezetek kötelesek bejelenteni az adott szervezeti egység vezetőjének.

(3) A Szakszervezet kérésére a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. A munkáltató a pénzbeli megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselők átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján állapítja meg és havonta utólag – bruttó összegben – fizeti ki a Szakszervezet részére. Ezt a pénzösszeget a Szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

III. RÉSZ

A MUNKABESZÜNTETÉS (SZTRÁJK) JOGA

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

(2) A sztrájk idejére az egészségügyi ellátást úgy kell megszervezni, hogy a betegek, gondozottak, ellátottak életét, egészségét, testi épségét a csökkentett létszám ne veszélyeztesse (minimum szolgáltatás).

(3) A sztrájk miatt kiesett munkaidőre a közalkalmazottat díjazás és munkavégzés alapján járó egyéb juttatás a távollét szabályai szerint illeti meg.

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

IV. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYT ÉRINTŐ RENDELKEZÉSEI

I. FEJEZET

A FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER 14. §-ÁHOZ

Átírányítás és helyettesítés

16. § (1) Az átírányítás a közalkalmazottra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára, vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

(2) Az átírányítás várható időtartamáról a közalkalmazottat tájékoztatni kell. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átírányítás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átírányítások időtartamát össze kell számítani.

(3) Ha a közalkalmazott eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, az átirányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a közalkalmazott átlagkereseténél.

(4) Ha a közalkalmazott a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a közalkalmazottat a (3) bekezdés szerinti díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg.

(5) Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés nem különíthető el, a munkavállalót a munkabéren felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét az átirányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

II. FEJEZET

A KJT. IV. FEJEZETÉHEZ 2003. ÉVI LXXXIV. TÖRVÉNY 12. §-HOZ A MUNKAI DŐ ÉS A PIHENŐIDŐ

1. Cím

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

Fogalom meghatározások és általános szabályok

17. § A kollektív szerződés alkalmazásában

a) *munkaidő*: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.

b) *napi munkaidő*: az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

c) *heti munkaidő*: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

d) *éjszakai munka*: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

e) *többszszakos munkarend*: ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;

f) *délutáni műszak*: a többszszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonnégy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

g) *éjszakai műszak*: a többszszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;

h) *éjszakai munkát végző munkavállaló*: az a munkavállaló, aki

ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy

hb) az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez;

i) *pihenőnap*: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az

ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában - a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra;

j) *készenléti jellegű munkakör*: az olyan munkakör, amelyben

ja) a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy

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

Az általános munkaidő, a munkaidő beosztása

18. § (1) A munkaidő – a készenléti jellegű munkaköröket kivéve – napi 8, heti 40 óra.

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

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

(4) A közalkalmazottak általában egyműszakos osztatlan munkaidő-beosztás szerint kötelesek munkát végezni.

(5) A munkaidő – e kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – hétfőtől csütörtökig: 7.30-16.00 óráig, pénteken: 7.30 – 13.30 óráig tart.

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

(7) Az (5) bekezdéstől eltérően a munkaidő

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

(8) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát,

b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát

nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

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

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

(11) Ügyelet elrendelése esetén a heti munkaidő leghosszabb tartamába az ügyelet időtartamát is be kell számítani. A napi munkaidő tekintetében az ügyelet teljes tartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha az ügyelet alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető. Az elrendelt ügyelet

tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát azzal, hogy ennek tartamába az ügylet megkezdésének napjára eső beosztás szerinti napi munkaidő tartamát be kell számítani.

(12) Munkaidőkeret esetén a munkaidőkorlátokra vonatkozó rendelkezéseket azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(13) A munkaidő a munkanapokra - munkaidőkeret alkalmazása esetén - egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát rész munkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

(14) A nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

(15) A nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig éjszakai munkára nem vehető igénybe.

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

(17) Munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját is meg kell határozni és erről a közalkalmazottat tájékoztatni kell.

(18) Amennyiben indokolt a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult osztott napi munkaidőt is meghatározni.

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

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

A munkaközi szünet

20. § (1) Az Egyetemen a napi hat órát, fiatal közalkalmazott esetében a napi 4,5 órát meghaladó munkaidőben foglalkoztatottak körében minden munkakörben munkaidőn belül biztosítva van az étkezés, ezért a napi 20 perc – fiatal közalkalmazott esetében napi 30 perc – munkaközi szünetet a munkaidőn belül kell kiadni.

(2) A képernyő előtt munkát végző munkavégzését úgy kell megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces – össze nem vonható – szünetek szakítsák meg.

A pihenőidő

21. § (1) A közalkalmazott részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között – az egészségügyi tevékenységet végző közalkalmazottak kivételével - legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

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

22. § (1) A közalkalmazottat heti két pihenőnap illeti meg, amelyek közül az egyiknek – a folytonos munkarendben foglalkoztatottak kivételével - vasárnapra kell esnie.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a heti pihenőnap más napokon is kiadható az alábbi munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében:

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

(3) Az Egyetem egészségügyi szolgáltató tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak pihenőidejére a 30.§ (5)-(6) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.

Rendkívüli munkavégzés

23. § (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli, illetve
- c) az ügyelet alatti munkavégzés az egészségügyi ügyeletet kivéve, továbbá
- d) a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a riasztástól a munkavégzés befejezéséig – ha a közalkalmazottnak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

(2) A rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni. Rendkívüli munkavégzés elrendelésére a szervezeti egység vezetője, vagy az általa megbízott vezető beosztású közalkalmazott a jogszabályi előírások figyelembevételével jogosult.

A munkáltató által írásban el nem rendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendes munkaidőn túli munkahelyi jelenlét nem minősül munkavégzésnek.

(3) Rendkívüli munkavégzést elrendelni csak akkor lehet, ha azt

- a) a váltó dolgozó meg nem jelenése, vagy váratlanul nagyobb számú munkaerő kiesése,
 - b) munkaidőn kívüli helyettesítés,
 - c) halaszthatatlan és előre nem tervezhető feladat,
 - d) elemi csapás vagy egyéb kár elhárítása, illetve megelőzése teszi szükségessé.
- (4) Rendkívüli munkára nem vehető igénybe
- a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,
 - b) a gyermeket egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint
 - c) a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.
- (5) A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.
- (6) A rendkívüli munkadíj átalányban részesülő, valamint a munkaidő keretben dolgozó részére nem kell a rendkívüli munkát külön elrendelni.
- (7) Rendkívüli munkavégzés elrendelése csak a rendelkezésre bocsátott működési keret, valamint a szervezeti egység bérkerete terhére történhet.
- (8) Az évente teljesíthető rendkívüli munkavégzés időtartamába a készenlét teljesítésének ideje alatti tényleges munkavégzés ideje is beszámít, ezen időre a túlmunka szabályait kell alkalmazni. Az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek számít.
- (9) A munkáltató által elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves felső határa – az egészségügyi tevékenységet végzők kivételével - 300 óra.
- (10) Nem jogosult rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazásra a vezetői pótlékban részesülő magasabb vezető-, és vezető beosztású közalkalmazott

Ügyeleti és készenléti szolgálat

- 24. §** (1) Készenléti szolgálatot ott kell szervezni, ahol a napi munkaidőn kívül jelentkező feladatok ellátása a munkára készen álló közalkalmazott esetenkénti igénybevételével biztosítható.
- (2) Az Egyetem folyamatos, zavartalan működésének érdekében az Egyetem egészére kiterjedően, illetve a Klinikai Központban vezetői készenlétet kell szervezni, amely bármilyen rendkívüli esemény esetén biztosítja a döntésre jogosult vezető elérhetőségét. Készenlétet látnak el a Gazdasági Főigazgatóság kijelölt vezető munkatársai is. Az Egyetem informatikai rendszere zavartalan működtetésének biztosítása érdekében készenléteket kell szervezni.
- (3) A folyamatos betegellátás megköveteli, hogy az Egyetemen a nap minden szakában biztosított legyen a betegek idővesztés nélküli, korszerű ellátása. Az egészségügyi ügyeletre, készenlétre vonatkozó szabályokat a 34.§, valamint a 33.§ tartalmazza.
- (4) Nem kell ügyeleti (készenléti) szolgálatot teljesítenie a Gazdálkodási Szabályzat 6. számú mellékletében felsorolt gazdálkodó szervezeti egység vezetőinek.
- (5) Az ügyeleti- vagy készenléti szolgálatra beosztott közalkalmazott a szolgálat tartama alatt köteles a munkakörében leírt feladatokat maradéktalanul ellátni.

(6) A közalkalmazott nem láthat el a főfoglalkozású munkakörénél, illetve képesítésénél magasabb képesítéshez kötött feladatokat.

(7) Rendkívüli esetben, amennyiben a betegek érdeke megkívánja – és a tevékenység nem ütközik a (6) bekezdés előírásaiba – az ügyeletre (készenlétre) beosztott közalkalmazott köteles a munkakörébe szorosan nem tartozó feladatokat is ellátni.

(8) Az ügyeleti (készenléti) szolgálat, illetve a pihenőnapi vagy munkaszüneti napi műszak beosztását az érintett gazdálkodó szervezeti egység vezetője által kijelölt személy készíti el. A beosztást mindenki számára hozzáférhető helyen ki kell függeszteni a tárgyhónapot megelőző hónap 20. napjáig. Készenlét havonta legfeljebb tíz alkalommal rendelhető el.

(9) Az előzetes beosztástól eltérni csak a beosztást készítő tudtával és engedélyével lehet. Az eltérést a beosztásban át kell vezetni és a kérelmező félnek aláírni. Ebben az esetben (pl. csere) a beosztás módosítása következtében az eredeti beosztástól eltérő munkavégzés nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.

(10) Az ügyeleti hely a közvetlen munkahelyi vezető által kijelölt hely, ahol az ügyeletet adó közalkalmazott tartózkodni köteles.

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

(12) A Klinikai Központban szervezendő ügyeleti szolgálatra vonatkozó szabályokat a klinikák ügyeleti szabályzata tartalmazza.

(13) Az Egyetem területén elsősorban a folytonos egészségügyi ellátás miatt, műszaki ügyeletet, illetve készenlétet kell szervezni.

(14) A készenléti díj és a műszaki ügyeleti díj mértékére vonatkozó szabályokat az **1. számú melléklet** tartalmazza.

25. § A 23-24.§-ok alkalmazásában szervezeti egység alatt a PTE Gazdálkodási Szabályzatának (a továbbiakban: Gazdálkodási Szabályzat) 6. számú mellékletében meghatározott gazdálkodó egységeket is érteni kell.

A szabadság kiadása

26. § (1) A szabadságot az esedékességének évében kell kiadni.

(2) Az Egyetem kivételesen fontos gazdasági érdek illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot a tárgyévet követő év június 30-áig adhatja ki.

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

(4) A szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a közalkalmazotti jogviszony fennállása alatt nem évül el. A szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

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

2. Cím

AZ EGYETEM EGÉSZSÉGÜGYI TEVÉKENYSÉGET VÉGZŐ KÖZALKALMAZOTTAIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK

Fogalom meghatározások és általános szabályok

28. § A kollektív szerződés alkalmazásában speciális fogalmak

a) Készenlét: az egészségügyi dolgozónak az egészségügyi szolgáltató napi munkarendje szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig az egészségügyi dolgozó által megjelölt és a munkavégzés helyére figyelemmel reálisan elérhető helyen és időben való rendelkezésre állása.

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

c) Egészségügyi ügyelet: a b) pontba meghatározott ügyeleti feladatellátás munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban történő ellátása.

Az általános egészségügyi munkaidő, a munkaidő beosztása

29. § (1) A munkaidő – a készenléti jellegű munkaköröket kivéve – napi 8, heti 40 óra.

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

(3) A folyamatos ellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál (Klinikai Központ) az alkalmazott egészségügyi dolgozóval a munkaidő-beosztást, amely tartalmazza az egészségügyi ügyelet és a készenlét beosztását is legalább egy hónappal korábban, és legalább egy hónapra előre, írásban közölni kell.

Írásbeli közlésnek minősül a helyben szokásos módon való közzététel (pl. kifüggesztés).

(4) A munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozóval a munkaidő-beosztásban közli

- a) az egészségügyi dolgozó napi rendes (törvényes) munkaidejének tartamát, a heti pihenőnap (pihenőidő) megjelölését,
- b) a munkaidő (6) bekezdés szerinti minősítését.

(5) A munkáltató a munkaidő-beosztásban - figyelemmel a közalkalmazottal ügyelet rendes munkaidő terhére történő elszámolásához hozzájáruló, illetőleg önként vállalt többletmunkára vonatkozó hatályos megállapodás meglétére - a beosztás szerinti munkaidő egyes óráit annak megfelelően minősíti, hogy az

- a) rendes (törvényes) munkaidőnek,
- b) egészségügyi ügyeletnek, vagy

c) készenlétnak
minősül.

(6) Az (5) bekezdés b) és c) pontja szerinti munkaidő tekintetében a minősítés során meg kell jelölni, hogy annak mely része minősül a megállapodás alapján önként vállalt többletmunkának.

Az egészségügyi ügyelet esetében a minősítés során meg kell jelölni, hogy annak mely része

- a) a munkáltató által a önkéntes keret terhére elrendelt munkaidő,
- b) megállapodás alapján rendes munkaidő terhére elszámolt egészségügyi ügyelet.

(7) A beosztás szerinti heti pihenőnapon elrendelt egészségügyi ügyelet

- a) rendes munkaidőnek nem minősíthető, és
- b) az egészségügyi dolgozó részére a munkáltató által egyoldalúan, a kötelező vagy önként vállalt többletmunkaórák terhére rendelhető el.

(8) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára hathavi munkaidőkeret kerül alkalmazásra, amelynek kezdő időpontja folyó év január 1., valamint július 1., befejező időpontja június 30 és december 31.

30. § (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára - a heti 40 órás rendes munkaidőn felül - naptári évenként legfeljebb 416 óra egészségügyi ügyelet rendelhető el azzal, hogy a rendkívüli munkavégzés és az elrendelt egészségügyi ügyelet együttes időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 416 órát. A heti munkaidő a munkáltató rendelkezése szerint a munkaidőkeret átlagában a 48 órát nem haladhatja meg azzal, hogy ennek terhére a munkáltató a napi munkarend szerinti munkaidőn túl

- a) rendkívüli munkavégzést vagy
- b) egészségügyi ügyeletet

rendelhet el.

(2) Az (1) bekezdés rendelkezéseitől eltérően - külön, írásba foglalt megállapodás alapján - az alkalmazott egészségügyi dolgozó többletmunkát vállalhat, amelynek mértéke nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 12 órát, illetve ha a többletmunka kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányul, akkor a heti 24 órát. Az egészségügyi dolgozó többletmunka vállalására nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható. Az egészségügyi dolgozók között tilos hátrányos megkülönböztetést tenni a többletmunka vállalásával összefüggésben.

(3) A munkavégzés együttes időtartama – a munkaidőkeret átlagában - nem haladhatja meg a heti 60 órát, vagy - ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet is ellát - a heti 72 órát.

(4) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó beosztás szerinti napi munkaideje nem haladhatja meg

- a) a 12 órát,
- b) egészségügyi ügyelet ellátása esetén a 24 órát, amelyből legalább 12 órában egészségügyi ügyeletet teljesít.

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

(6) A heti pihenőnap részben összevonható, ha a munkavállaló munkaköri feladataként munkaidejének legalább 50%-ában ügyeleti feladatokat lát el, azzal, hogy hat nap munkavégzést követően legalább egy pihenőnap kiadása kötelező.

(7) Az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszony alapján oktatói feladatokat is ellátó egészségügyi dolgozók tekintetében a munkaidő korlátokat az oktatói és az egészségügyi tevékenység együttes végzésére kell alkalmazni.

(8) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaidejének legmagasabb mértékére megállapított felső határ alkalmazásakor munkaidőnek tekintendő az egészségügyi ügyelet teljes időtartama, a heti munkaidő e bekezdésekben meghatározott legmagasabb időtartamába az egészségügyi ügyelet teljes időtartamát, valamint az egészségügyi ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani.

(9) Egészségügyi dolgozó számára készenlét havonta legfeljebb tíz alkalommal rendelhető el a munkaidőkeret átlagában.

31. § (1) A közalkalmazottnak a napi munkaidejéből 6 órát kell a munkahelyén töltenie, így:

- a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak kitett közalkalmazottnak,
- b) fogászati alap és szakellátás orvosának,
- c) bőr- és nemibeteg-, onkológiai, tüdőgyógyászati, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban foglalkoztatott orvosnak,
- d) csecsemő osztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben dolgozó közalkalmazottnak,
- e) a gyógytornásznak, gyógy masszőrnek, ha kizárólag munkakörének megfelelő feladatot végez,
- f) betegek, ápoltak oktatását, foglalkoztatását nem órarend szerint végző közalkalmazottnak.

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

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

A munkaidő beosztására vonatkozó speciális szabályok

Műszakbeosztás szerinti munkarend

32. § (1) Műszakbeosztás szerinti működés esetén az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy (a továbbiakban: foglalkoztatott) a napi munkavégzésre előírt idő (a továbbiakban: munkaidő) kezdetétől, annak befejezéséig a feladatkörébe tartozó valamennyi egészségügyi tevékenységet ellátja.

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

(3) Megszakítás nélküli munkarend kialakítása során műszak szervezése az alábbi esetekben kötelező:

- a) sürgősségi betegellátó osztályon, sürgősségi centrumban,
- b) mentés.

Készenlét

33. § (1) Készenléti szolgálat (a továbbiakban: készenlét) esetén a foglalkoztatott a munkavégzés helyszínén kívül munkára készen rendelkezésre áll a napi munkaidőn kívül esetleg felmerülő feladatok ellátására.

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

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

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

Egészségügyi ügyelet

34. § (1) Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti-készenléti szabályzatban rögzíti az ügyeleti, illetve készenléti szolgálat rendjét, az egyes osztályokra, részlegekre vonatkozó ügyeleti-készenléti szervezési feladatokat, az ügyeleti-készenléti szolgálatot ellátók létszámát, szakmai összetételét, ügyviteli feladatait, az átadás-átvétel módját, az ügyeleti naplóra vonatkozó rendelkezéseket.

(2) Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti feladatainak koordinálása, valamint a nem orvosi ügyeletek és az ügyeleti idő alatti műszakok felügyelete az ügyeletvezető feladatkörébe tartozik.

(3) Ügyeleti szolgálatban az az orvos, illetve más egészségügyi dolgozó vehet részt, aki
a) a feladatok ellátására jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy
b) nem rendelkezik az a) pont szerinti szakképesítéssel, de tevékenységének szakmai felügyelete szakképesítéssel rendelkező személy közvetlen utasítása, ellenőrzése, szükség esetén konzultatív segítsége mellett biztosított.

(4) Az ügyeletet ellátó személy az ügyeleti feladatok ellátásának idejét kivéve az e célra kijelölt részlegen tartózkodik és folyamatosan biztosítja elérhetőségét.

(5) Az egészségügyi szolgáltató az ügyeleti ellátást
a) osztályos ügyeleti,
b) összevont osztályos ügyeleti (mátrix),
c) sürgősségi ügyeleti,
d) eseti ügyeleti, illetve
e) alapellátás keretében szervezett ügyeleti rendszerben, illetve ezek kombinációjával szervezi meg.

(6) Osztályos ügyeletet ott kell szervezni, ahol az ügyeleti feladatok gyakorisága miatt a folyamatos ellátás készenlét szervezésével nem oldható meg.

(7) Eseti ügyeleti szolgálat szervezése akkor indokolt, ha az egyébként készenlét szervezésével ellátott feladatok várható mennyisége egy adott időszakban előre tervezhető módon, átmeneti időre ezt indokoltá teszi.

(8) Ügyelet szervezése akkor indokolt, ha a betegfelügyeleti feladatok mellett átlagosan az ügyeleti idő 25%-át meghaladóan, de legfeljebb annak 50%-áig sürgősségi ellátási és betegfelvételi feladatokat is teljesíteni kell.

Az ügyeleti idő átlagosan 50%-át meghaladó feladatok esetén műszakot kell szervezni.

Az egészségügyi tevékenység végzésének általános szabályai

35. § (1) Az egészségügyi szolgáltató által nyújtott ellátásokban közreműködő egészségügyi dolgozók, függetlenül a munkavégzésre irányuló jogviszonyuk típusától külön szabályzatba foglaltak szerint kötelesek az egészségügyi tevékenység során együttműködni.

(2) Rendes munkaidő terhére egészségügyi ügyelet akkor rendelhető el, ha ebben a felek előzetesen írásban megállapodtak. Ha az ügyelet rendes munkaidőben történő ellátása az alkalmazott egészségügyi dolgozó alaphérért, illetményét érinti, erre a megállapodásban ki kell térni.

(3) Az egészségügyi ügyelet ellátásáért az alkalmazottat ügyeleti díj illeti meg, amelynek mértékét az 1. számú melléklet tartalmazza.

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

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

A folyamatos egészségügyi ellátás biztosításához szükséges rendkívüli intézkedések

36. § Az egészségügyi tevékenység végzésére az Eütev.-ben meghatározott maximális időtartamot meghaladóan végzendő egészségügyi tevékenységet indokoló rendkívüli körülmény

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

(2) Az (1) bekezdés szerinti munkavégzést az ÁNTSZ külön jogszabály szerint rendeli el, illetve indokoltságát az ÁNTSZ illetékes szerve az intézményvezető kérésére utólag igazolja.

37. § (1) A szakorvosjelölt heti 48 órát meghaladó munkavégzését az egészségügyi közszolgáltató akkor rendelheti el, ha

- a) a szakorvosjelölt nem kívánja az őt foglalkoztató egészségügyi közszolgáltató folyamatos betegellátási feladatait önként vállalt többletmunka keretében segíteni, és
- b) a sürgősségi betegellátási rendszer keretében ellátandó feladatokkal bízzák meg, vagy
- c) munkavégzése az egészségügyi közszolgáltató vezetője által igazoltan a zökkenőmentes működéshez nélkülözhetetlen, feltéve, ha az elrendelt feladatok teljesítésének idejében munkaképes állapotban van és amely feladatok ellátásában korábban - felügyelet mellett - jártasságot szerzett.

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

3. Cím

TOVÁBBI KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

Az oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

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

Az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

39. § Az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejét a munkáltatói jogkör gyakorlója négyhavi keretben jogosult meghatározni.

40. § Az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott:

- a) tudományos munkatársnak minősülő közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 80%-ának,
- b) kandidátusi fokozattal rendelkező közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 70%-ának,
- c) tudományok doktora fokozattal rendelkező közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 60%-ának

megfelelő időtartamban köteles a munkavégzés helyén tartózkodni.

Az Egyetemen egyéb munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

41. § (1) A magasabb vezetők munkaidő beosztásukat maguk határozzák meg. A vezető beosztású közalkalmazottak a munkaidő beosztásukat a közvetlen munkahelyi felettséggel egyeztetve határozzák meg.

(2) Váltásos munkaidő beosztásban dolgoznak a portások, a telepőrök, valamint az Egyetem energiaellátását biztosító közalkalmazottak.

(3) Folytonos (megszakítás nélküli) munkarendben (Mt.118.§ (2)) foglalkoztatottak az Egyetem Klinikai Központjához tartozó klinikák ápolási, a betegellátás folyamatosságát biztosító, a klinikai betegellátást végző dolgozói.

(4) Készenléti munkakörben foglalkoztatottak a gépkocsivezetők, rakodók. Napi rendes munkaidejük 9 óra, melyet 8 hét átlagában kell teljesíteni.

(5) A (4) bekezdésben meghatározottaktól eltérően folytonos (megszakítás nélküli) munkarendben – három műszakban – foglalkoztatottak a sürgősségi betegellátásban közreműködő gépkocsivezetők. Munkaidejük napi 8 óra.

(6) Az óvónők, a gondozónők, és a kisegítők egyenlőtlen munkaidő beosztásban dolgoznak, melyből az óvónők heti 32 órát, gyakorló óvodában az óvónők heti 24 órát, a logopédusok heti 10 órát kötelesek gyermekcsoportban eltölteni, a munkaidő többi részét felkészüléssel, családlátogatással stb. töltik.

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

III. FEJEZET

A FOGLALKOZTATÁSI KÖVETELMÉNYRENDSZER NYOLCADIK RÉSZÉHEZ A MUNKAVÁLLALÓK DÍJAZÁSÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

42. § (1) A közalkalmazott alapilletményét a jogszabályban foglaltak alapján kell megállapítani.

(2) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt is megállapíthat azzal, hogy – az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével- egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha a közalkalmazott a minősítés során alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kap, illetményét a garantált mértékre kell csökkenteni.

A várakozási idő csökkentése

43. § (1) A fizetési fokozatok közötti várakozási időt egy évvel csökkenteni kell:

- a) miniszteri, vagy annál magasabb szintű kitüntetés,
- b) egyetemi kitüntetés,
- c) önkormányzati kitüntetés

esetén.

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

Illetménypótlékok

Vezetői pótlék

44. § A magasabb vezető és a vezető beosztású közalkalmazottat vezetői pótlék illeti meg. Az adható pótlék mértékét a Kjt. keretei és a Foglalkoztatási követelményrendszer keretei között kell meghatározni. A vezetői pótlékok mértékét a **2. számú melléklet** tartalmazza.

Egészséget károsító kockázattal járó munka címén fizetendő illetménypótlék

45. § A munkáltató azon esetekben, amelyben azt jogszabály előírja, az arra jogosult közalkalmazottaknak kockázati pótlékot fizet.

Munkahelyi pótlék

46. § (1) A közalkalmazottat a – külön jogszabály rendelkezése szerint – a (2) és (3) bekezdésben meghatározottak szerint diagnosztikai, asszisztensi, traumatológiai, intenzív terápiás, infektológiai, pszichiátriai vagy ápolási illetménypótlék (a továbbiakban: pótlék) illeti meg.

(2) A járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben a pótlék mértéke
a) a pótlékalap 150%-a

- aa) aneszteziológiai és intenzív terápiás osztályon dolgozó orvos, szakasszisztens, ápoló intenzív terápiás pótléka,
- ab) traumatológiai osztályon három műszakos munkahelyen foglalkoztatott ápoló traumatológiai pótléka,
- ac) műtőben foglalkoztatott műtős szakasszisztens asszisztensi pótléka,
- b) a pótlékalap 120%-a:
 - ba) röntgenben dolgozó orvos, asszisztens diagnosztikai pótléka,
 - bb) röntgengép-javító műszerész diagnosztikai pótléka,
 - bc) diagnosztikai laboratóriumban diagnosztikai tevékenységet végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens diagnosztikai pótléka,
 - bd) traumatológiai osztályon foglalkoztatott valamennyi orvos traumatológiai pótléka,
 - be) boncolást végző orvos, boncmester, boncsegéd infektológiai pótléka,
 - bf) vér és vérkészítmény előállítását végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens infektológiai pótléka,
 - bg) fertőző beteget ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban foglalkoztatott orvos és egészségügyi szakdolgozó infektológiai pótléka,
 - bh) pszichiátriai osztályon dolgozó orvos, ápoló pszichiátriai pótléka,
 - bi) műszakbeosztástól függetlenül, a három műszakos munkahelyen ápolási tevékenységet végző ápolási pótléka,
 - bj) szülészeti osztályon foglalkoztatott szülésznő asszisztensi pótléka,
 - bk) műtőssegéd asszisztensi pótléka,
 - bl) mosodában, teljes munkaidőben a szennyes ruhák átvételét végző infektológiai pótléka,
- c) a pótlékalap legalább 36%-a valamennyi asszisztensi és szakasszisztensi képesítéssel rendelkező (szak)asszisztensi munkakörben dolgozó asszisztensi pótléka esetében.

Idegennyelv-tudási pótlék

47. § (1) Idegennyelv-tudási pótlékra jogosult a közalkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott idegen nyelv rendszeres használata indokolt.

(2) Adott munkakör tekintetében az idegennyelv-tudás szükségességét a munkáltató a közvetlen munkahelyi vezető, valamint a szervezeti egységnél működő szakszervezeti vezető véleményének figyelembevételével határozza meg.

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

(4) A pótlék mértéke

- a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százaléka,
- b) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százaléka.

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

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

(7) Az idegen nyelvi szaktanszéken foglalkoztatott közalkalmazott csak a további (a tanszék által nem oktatót) nyelvből megszerzett nyelvvizsga alapján jogosult idegennyelv-tudási pótlékra.

(8) Az idegennyelv-tudási pótlékre annak azt a hónapot követő hónap első napjától jogosult a közalkalmazott, amelyikben a (3) bekezdésben említett bizonyítványt az Egyetem számára bemutatja.

(9) A második és további nyelvvizsgálóval rendelkező közalkalmazottak a munkáltatói jogkör gyakorlójának – a kar, illetve a szervezeti egység javaslatára meghozott – döntése alapján részesülhetnek idegennyelv-tudási pótlékban.

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

Eredményességi pótlék és oktatási pótlék

48. § (1) Az Egyetem közgyűjtéményi tevékenységi körében foglalkoztatott közalkalmazottak részére a munkáltatói jogkör gyakorlója eredményességi pótlékot állapíthat meg.

(2) Az eredményességi pótlék mértéke a pótlékalap 50 %-a.

(3) Az eredményességi pótlékot határozott időre kell megállapítani.

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

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

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

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

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

Pénzkezelési pótlék (mankó pénz)

49. § Az Egyetem pénztárosait a pótlékalap 100%-ának megfelelő összegű pénzkezelési pótlék illeti meg.

Oktatási díj

50. § (1) A hallgatók, az egészségügyi szakiskolások ápolási gyakorlati képzésében résztvevő egészségügyi szakdolgozókat a képzés idejére, az oktatási napokra a pótlékalap 5%-ának megfelelő oktatási díj illeti meg.

(2) Az oktatási díjat az oktatást megrendelő által biztosított forrásból kell fedezni.

Ápolási minőségi pótlék

51. § (1) Ápolási minőségi pótlékra jogosultak az egészségügyi szakdolgozók, az alábbiak szerint:

- a) közvetlen betegápolási tevékenységet ellátó ápolók részére 2.700 Ft/hó/fő,
- b) műtőssegédek részére 1.700 Ft/hó/fő keretösszeg áll rendelkezésre.

(2) Az ápolási minőségi pótlékot negyedévente a klinikaigazgatók határozzák meg személyre szólóan.

Ápolásvezetési pótlék

51/A. § (1) Az (2) bekezdés szerinti feladattal megbízott közalkalmazottakat ápolásvezetési pótlék illeti meg, amelynek mértéke a pótlékalap 100%-a.

(2) A pótlékra jogosultak:

- a) Klinikai műtősnő (10 fő beosztott felett)
- b) Osztályvezető ápoló (10 fő felett)
- c) Intézetvezető asszisztens (10 fő felett)
- d) Klinikai gondnok (10 fő felett)

Gépjárművezetők rakodási pótléka

52. § (1) Rakodási pótlékot kell megállapítani, annak a gépkocsivezetőnek, aki napi munkaideje során rendszeres rakodói feladatokat is ellát.

(2) A pótlék mértéke a pótlékalap 20%-a.

53. § A 44-50.§-okban és a 52.§-ban meghatározott pótlékok számításának alapját a mindenkor éves költségvetési törvény állapítja meg.

Kereset (bér)-kiegészítés

54. § A közalkalmazottat a munkáltatói jogkör gyakorlója – meghatározott munkateljesítmény elérésének, illetve átmeneti többletfeladatok (ide nem értve a helyettesítést) teljesítésének ösztönzésére – meghatározott időre vagy visszavonásig szóló, havi rendszerességgel fizetett kereset-kiegészítésben részesítheti.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

55. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a közalkalmazottat rendes munkabéréen felül az e szakaszban meghatározott ellenértékek illetik meg

(2) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidő-kereten felül végzett munkáért a közalkalmazottat 50 %-os mértékű pótlék illeti meg, feltéve, hogy a közalkalmazott és a munkáltatói jogkör gyakorlója nem állapodnak meg úgy, hogy a közalkalmazott a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként szabadidőre jogosult.

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

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

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

(6) A közalkalmazott és a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott kinevezésében megállapodhatnak abban, hogy a közalkalmazott rendkívüli munkavégzés esetén általány-díjazásban részesül. Ebben az esetben fenti díjazás nem illeti meg.

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

a) a magasabb vezető és vezető állású közalkalmazott,

b) az a közalkalmazott, aki munkaidejének beosztását, illetve felosztását maga határozza meg (kötetlen munkaidő).

A munkaszüneti napon végzett munka díjazása

56. § A munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás szerint munkát végző közalkalmazottat – a havi illetményén felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó illetménye illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett közalkalmazottat – az (1) bekezdés alapján járó illetményén felül – a 55. § (4) bekezdés szerinti ellenérték is megilleti.

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

(4) Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon, illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

57. § A 55-56.§-okban és az 59.§-ban meghatározott pótlékok alapja a besorolási alapilletmény.

Éjszakai pótlék

58. § (1) Éjszakai munkavégzés (22.00 – 6.00) esetén a közalkalmazott részére éjszakai pótlékot kell fizetni

(2) A pótlék mértéke az időarányos besorolás szerinti illetmény 15%-a.

(3) Nem jár éjszakai pótlék a műszakpótlékban részesülő, valamint az ügyeleti szolgálatot ellátó közalkalmazottnak.

Műszakpótlék

59. § (1) A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott közalkalmazottnak - délutáni,

illetőleg éjszakai műszakpótlék jár.

(2) A délutáni műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék.

(3) A folytonos (megszakítás nélküli) munkarendben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a délutáni műszakban történő munkavégzésért járó műszakpótlék mértéke 20 %, az éjszakai műszakban történő munkavégzésért járó műszakpótlék mértéke 50 %.

Jutalom

60. § (1) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltatói jogkör gyakorlója jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában a közalkalmazott kinevezés szerinti havi illetménye tizenkétszeresének harminc százalékát.

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

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

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

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

(6) A gazdálkodó szervezeti egység vezetője más gazdálkodó szervezeti egység közalkalmazottját is jutalmazhatja.

(7) Nyugdíjba vonuláskor – amennyiben közalkalmazotti jogviszonya megszűnik – a közalkalmazottat
a) az Egyetemen eltöltött 25 éves folyamatos közalkalmazotti jogviszony után 1 havi alapilletmény;
b) az Egyetemen eltöltött 30 éves folyamatos közalkalmazotti jogviszony után 2 havi alapilletmény

illeti meg. A juttatás forrását a foglalkoztató szervezeti egység állja.

Jubileumi jutalom

61. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak a Kjt. rendelkezései szerint jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

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

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

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a fegyelmi elbocsátás büntetés vagy a Kjt. 25. § (2) bekezdés *b*) 1. pontja szerinti áthelyezés kivételével - megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

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

Illetményelőleg

62. § (1) Az Egyetem a közalkalmazott kérelmére a közalkalmazottnak kamatmentes illetményelőleget nyújthat.

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

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

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

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

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

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

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

(9) Az illetményelőleg nyújtását a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi a gazdasági főigazgató ellenjegyzésével.

Az illetmények kifizetése

63. § (1) Az illetményt az Egyetem minden naptári hónap 5. napjáig a közalkalmazott által megjelölt pénzügyi osztályon vezetett folyószámlára utalja.

(2) Az illetmény folyószámlára történő átutalása esetén az illetmény egyszeri felvételének költségeit az Egyetem viseli.

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

(4) Az esetleges levonások a munkabérből utólag történnek.

- (5) Az Egyetem a fizetési kötelezettségei közül elsődlegesen az illetmény kifizetését teljesíti.
- (6) Hónap közben egy alkalommal a hónap 16. napján, kerülhet sor úgynevezett hó közti kifizetésre.
- (7) A tévesen kifizetett munkabért az Egyetem hatvan napon belül, a közalkalmazottnak küldött írásbeli értesítéssel követelheti vissza.

IV. FEJEZET

A KÖZALKALMAZOTT RÉSZÉRE JÁRÓ SZOCIÁLIS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

- 64. §** (1) Az Egyetem éves költségvetésében meg kell határozni a jóléti és szociális célokra fordítható forrásokat.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott jóléti és szociális célokra fordítható forrásokról a gazdasági főigazgató a Szakszervezetet előzetesen tájékoztatja.
- (3) A kollektív szerződést kötő felek minden naptári évben megállapodásukban meghatározzák azoknak a jóléti célú pénzeszközöknek, intézményeknek és ingatlanoknak a körét, amelyek felhasználása illetve hasznosítása tekintetében az Egyetem Közalkalmazotti Tanácsát a Kjt. 16. § (1) bekezdése alapján együttdöntési jog illeti meg.
- (4) Az (1) bekezdésben meghatározott jóléti és szociális célú források az alábbi célokra fordíthatók:
- a) lakásépítési, felújítási és vásárlási hozzájárulás,
 - b) közalkalmazottak üdülésének támogatása,
 - c) segélyezés.
- (5) Az Egyetem költségvetésében meghatározott, jóléti és szociális források felosztására a Szakszervezetek tesznek javaslatot.

65. § Munkáltató cafeteria rendszert működtet, amelynek részletes szabályait a szervezeti és működési szabályzat vonatkozó melléklete tartalmazza.

Alkalmazotti étkeztetés

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

Lakásépítési, felújítási és vásárlási támogatás

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

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

Munkaruha-juttatás

68. § (1) Az Egyetem által a közalkalmazott részére nyújtható munkaruha-juttatásra vonatkozó rendelkezéseket a kollektív szerződés **4. számú melléklete** tartalmazza.

A kiküldetéssel, a munkába járással és a munkavégzéssel kapcsolatos költségek megtérítése

69. § A kiküldetéssel és a munkába járással kapcsolatos költségek megtérítésére a külön jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.

A közalkalmazottak üdülésének támogatása

70. § (1) Az Egyetem a közalkalmazottak üdülését

a) a Szakszervezet tulajdonában lévő ingatlanok, és az Egyetem kezelésében levő ingatlanok rendelkezésére bocsátásával,

b) pénzbeli támogatás útján biztosítja.

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

(3) A (2) bekezdésben említett források felhasználásról a Szakszervezet dönt.

Segélyezés

71. § A Szakszervezetek a rászoruló közalkalmazottat évente egy alkalommal a jóléti és szociális célú forrás terhére segélyben részesíthetik.

(2) A segélyezés céljára fordítható összeget az Egyetem éves költségvetésében kell meghatározni.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott összeg felhasználásról a Szakszervezet dönt.

Temetési segély

72. § Közeli hozzátartozó halála esetén legfeljebb a mindenkori minimálbér mértékéig a munkáltatói jogkör gyakorlója – a szakszervezet véleményének kikérése mellett – saját költségkerete terhére temetési segélyt adhat a közalkalmazottnak, vagy a közalkalmazott halála esetén az örökösének.

Könyvtárhasználat

73. § (1) Az Egyetem közalkalmazottai jogosultak az Egyetemi Könyvtár térítésmentes használatára.

(2) A könyvtár térítésmentes használata nem terjed ki azokra a szolgáltatásokra, amelyek a Könyvtárhasználati szabályzat szerint külön térítési díjkötelesek.

Egyéb juttatások

74. § Amennyiben az Egyetem vagy a kar szabályzatában díjat vagy kitüntetést alapít, úgy a díjazottnak vagy kitüntetettnek járó pénzbeli juttatás mértékét szabályzatban kell megállapítani.

Gyermekintézmények igénybevétele

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

(2) Az óvoda és bölcsőde férőhelyei:

Óvoda

100 fő

Bölcsőde

- (3) Az óvoda és a bölcsőde térítési díja a Szakszervezetek egyetértésével állapítandó meg.
- (4) A gyermekintézményekbe történő felvételt és az intézmény működési rendjét a bölcsőde, óvoda működési szabályzata tartalmazza.

Nővérotthon

- 76. §** (1) Az Egyetem az egészségügyi szakdolgozók részére nővérotthont tart fenn.
- (2) A nővérotthon működését, az itt történő elhelyezést és a térítési díjakat a nővérotthon Működési Szabályzata, és a Házi rend tartalmazza, amely a Szakszervezet egyetértésével hatályos.

Szolgálati lakás

77. § Az Egyetem közalkalmazottinak ideiglenes jelleggel, lakáskörülményeinek megoldása érdekében, meghatározott időre szolgálati lakást biztosít. Az igénybevétel szabályait a vonatkozó Rectori Utasítás tartalmazza.

Egészségügyi szolgáltatások igénybevétele

- 78. §** (1) Az Egyetem a foglalkozás- egészségügyi ellátást térítésmentesen biztosítja.
- (2) Az Egyetem közalkalmazottai a betegellátásban lehetőség szerint sorrendi elsőbbséget élveznek.

Sportlétesítmények igénybevétele

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

A közalkalmazottak kártérítési felelőssége

- 80. §** (1) Az Egyetem a közalkalmazottat a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) hatszorosának megfelelő összeghatárig közvetlenül kártérítésre kötelezheti.
- (2) A felelősség megállapítására, valamint a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet a foglalkoztatási követelményrendszer 44 – 47.§-ai határozzák meg.

IV. RÉSZ**MUNKAÜGYI VITA**

- 81. §** (1) A kollektív munkaügyi viták rendezése céljából a felek egyeztető bizottságot hozhatnak létre.
- (2) A bizottság tagjai a felek azonos számú képviselői; a bizottság elnöke a felek által a bizottság tagjai közül megválasztott személy.
- (3) A bizottságban a felek egy-egy szakértője is részt vehet.
- (4) A bizottság döntéseit egyhangú szavazással hozza.

V. RÉSZ
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

82. § A kollektív szerződés Egyetem által történő aláírásához a Szenátus előzetes hozzájárulása szükséges.

83. § A kollektív szerződés 2010. november 15-én lép hatályba.

Pécs, 2010. november 15.

.....
Dr. Bódis József
rektor

.....
Illés József
OSZSZ

.....
dr. Kiss György
FDSZ

A Szenátus a Kollektív Szerződést 2010. november 11-ei ülésén 185/2010. (11. 11.) számú határozatával fogadta el.

A folyamatos egészségügyi ellátás miatt szervezett műszaki ügyelet, és készenlét díjának mértéke, valamint az egészségügyi ügyeleti díj mértéke

1. § (1) A munkanapokon szervezett készenlét díja a közalkalmazott 16 órára számított alapilletményének 25 %-a.

(2) Szombaton, vasárnap, és munkaszüneti napokon szervezett készenlét díja a 24 órára számított alapilletmény 25 %-a.

(3) A műszaki ügyelet díja:

- a) a jogszabályban rögzített műszaki ügyeleti díj mértéke és a műszaki ügyelet alatt teljesített túlmunka alapján számított érték összege,
- b) amennyiben a fenti összeg nem éri el az ügyeletet teljesítő egy órára jutó alapilletményének 100 %-át, úgy azt az összeget az ügyeletet teljesítő alapbérének 100 %-ára kell kiegészíteni.

(4) Ha a műszaki ügyeletet, illetve a készenlétet teljesítő közalkalmazottat munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a Kollektív Szerződés 48. § (2)-(3), (5) bekezdése szerint jogosult ellenértékre. A munkáltató jogosult az (1)-(3) bekezdések szerinti díjazást és a 48. § (2)-(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló átalánydíjazást is megállapítani.

2. § Az egészségügyi ügyeleti díj valamennyi munkaköri csoportban valamennyi ügyeletet ellátó esetében:

- a) a hat havi átlagban kötelezően ellátandó ügyelet díjának mértéke, az alapilletmény egy órára eső összegének 130 %-a szorozva az ügyeleti órák számával,
- b) az önkéntesen vállalt egészségügyi ügyelet ellátása esetében, az alapilletmény egy órára eső összegének 130 %-ának 50 %-al megemelt összege (195 %) szorozva az ügyeleti órák számával.

Az Egyetemen a magasabb vezető-, és vezető beosztású közalkalmazottak vezetői pótléka a pótlékalap %-ában:

a) Magasabb vezető megbízások:

• Rektor	300
• Rektorhelyettes	300
• Gazdasági főigazgató	300
• hivatalvezető	300
• Dékán, főigazgató	300
• Egyetemi Könyvtár főigazgató	300
• Egyetemi Könyvtár főigazgató-helyettes	275
• Egyetemi Könyvtár gazdasági igazgató	250
• Levéltár igazgató	200
• Gyakorló intézmények igazgatói (Általános iskola 230, gimnázium 250)	230 v. 250
• Klinikai Főigazgató	300
• Orvosigazgató	200
• Ápolási Igazgató	200

b) Vezető megbízások

• Dékánhelyettes, főigazgató-helyettes	250
• Közgazdasági Igazgató	200
• Belső ellenőrzési vezető	200
• Idegen Nyelvi Titkárság igazgatója	200
• Oktatási igazgató	200
• Műszaki igazgató	200
• Egészségügyi Gazdálkodási Igazgató	200
• Önálló intézet igazgatója .	200
• Klinikai igazgató	200
• Önálló tanszékvezető	200
• Egyetemi Könyvtár osztályvezető	150
• Kari könyvtári igazgató	200
• Osztályvezető	200
• Irodavezető	200
• Csoportvezető	100
• Dékáni hivatalvezető, Kari igazgató	200
• Tanulmányi hivatalvezető, kollégiumi igazgató	200
• Főigazgatói hivatalvezető	200
• Ápolási Igazgató-helyettes	150
• Intézet/klinika vezető főnövér	150
• Foglalkozás egészségügyi és Munkahigiénés Központ vezetője	200
• Óvodavezető	100
• Gazdasági vezető	200
• Minőségirányítási Igazgató	200
• Kórházhygiénés Szolgálat vezetője	200

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

1. 400 ágyas Klinikai Tömb Ifjúság útja,
2. ÁOK Elméleti Tömb, Szigeti út 12.,
3. Akác utcai Klinikai Tömb, Akác út,
4. Rét utcai tömb
5. Fogászati Klinika, Discka Gy. utca 4.,
6. Fül-Orr-Gége, Urológia Klinika, Munkácsy M. utca 2.,
7. Bőrgyógyászati Klinika, Kodály Z. út 20.,
8. Szülészeti Klinika, Édesanyák útja 1.,
9. II. sz. Belklinika, Ifjúság útja,
10. Gyermekgyógyászati Klinika, Bajnok utca 2.,
11. BTK TTK Tömb Ifjúság útja,
12. ÁJK KTK Tömb Rákóczi út 80.,
13. ETK Tömb Rét utca 4., Berek utca, Vörösmarty utca
14. IGYFK Szekszárd, Rákóczi út 1.

A munkaruha – juttatás szabályai

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

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

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

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

(2) Az utalványt a közalkalmazott arra a ruhafajtára köteles beváltani, amire azt kapta.

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

(4) 30 napot meghaladó távollét nem számít be a juttatási időbe.

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

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

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

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

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

(5) Védőruhákat a Munkavédelmi Szabályzatban meghatározott módon köteles a munkáltató biztosítani.

Munkaruha igénybevételére jogosító munkakörök jegyzéke

Munkakör,	Mire jogosult	Kihordási idő	
tevékenység		(hónap)	Megjegyzés
Szakápoló,	zárt gumitalpú félcipő (csúszásgátló talpú) (férfi/női)	12	
Általános ápoló			
ápolási asszisztens,			
segédápoló			
gyógytornász			
dietetikus			
szociális asszisztens			
klinikai általános asszisztens			
analitikai asszisztens			
röntgen asszisztens			
anaesthesiológiai asszisztens			
gyógyszertechnikai asszisztens			
Boncmester			
boncsegéd			
műtőssegéd			
műtős asszisztens			
kardiotechnikus			
Fertőtlenítő steriliző			
betegszállító	zárt gumitalpú félcipő, esőköpeny	12 36	
Egészségügyi operátor (betegirányító)	zárt gumitalpú félcipő	18	
Állatgondozó	zárt gumitalpú	6	
	félcipő		
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
Óvodai,	zárt gumitalpú	24	
bölcsődei	félcipő		
dolgozók	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
Szennyes ruhával végzett munka	zárt gumitalpú, félcipő	12	
	(csúszásgátló talpú, tisztítható felületű)		
	(férfi/női)		
műszaki ellenőr	zárt gumitalpú	18	
	félcipő		
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		

Karbantartó	zárt gumitalpú	12	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	12	
	munkaruha		
Vízvezetékszerelő, gázszerelő	zárt gumitalpú	12	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	12	
	munkaruha		
	vattakabát	36	
	esőkabát	36	
Asztalos	zárt gumitalpú	12	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	18	
	munkaruha		
	munkakötény	18	
Takarító-kézbesítő, hivatalsegéd	zárt gumitalpú	24	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	esőköpeny	36	Ha a munkaidejének legalább 50 %-ában kézbesít
Takarító	zárt gumitalpú	6	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
Festő és mázoló	zárt gumitalpú	12	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	12	
	munkaruha		
Hegesztő	kétrészes	18	
(ív, láng)	munkaruha		
Hegesztő munkát	zárt gumitalpú	12	
is végző munkagép	félcipő		
szerelő	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		

Villanyszerelő	kétrészes	18	
	munkaruha		
	villanyszerelő gumitalpú cipő	12	
	vattakabát	36	
Lakatos	zárt gumitalpú	12	
géplakatos	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	18	
	munkaruha		
	vattakabát	36	
Gépkocsi rakodó	zárt gumitalpú	12	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	12	
	munkaruha		
	meleg sapka	36	
	vattakabát	36	
	esőkabát	36	
Tehergépkocsivezető	vattakabát	36	
(rakodási munkák			
esetén ld.:			
gépkocsi rakodó)			
Konyhai dolgozó	zárt gumitalpú	6	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
Telepőr	gumitalpú	12	
	bakancs		
	(telepörzés		
	esetén)		
	meleg sapka	36	telepörzés esetén
	vattakabát	36	
	esőkabát	36	
Kazánfűtő,	zárt gumitalpú	12	
hőközpont kezelő,	félcipő		
fűtészerező	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		
	kétrészes	18	
	munkaruha		
Raktáros, segédraktáros, könyvtári raktáros	zárt gumitalpú	24	
	félcipő		
	(csúszásgátló		
	talpú) (férfi/női)		

	munkaköpeny	24	kültéri munkavégzés esetén
	meleg sapka	36	
	vattakabát	36	
	esőkabát	36	
Klinikai raktáros	zárt gumitalpú	24	
Klinikai segédraktáros	félcipő		
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
Udvaros, kertészeti dolgozó	kétrészes munkaruha	18	
	gumitalpú bakancs	12	
	vattakabát	36	
	esőköpeny	36	
	meleg sapka	36	
	bélelt kesztyű	36	
Uszodagépmester	zárt gumitalpú	24	
uszodagépész	félcipő		
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
	kétrészes munkaruha	24	
Úszómester	úszónadrág	24	
	fürdőköpeny	36	
	strandpapucs	12	
Testnevelő tanár	sportcipő/edzőcipő	24	
	sportruházat:	24	
	melegítő nadrág,		
	melegítő felső		
Terepgyakorlat vezetés	gumitalpú bakancs	48	
	kétrészes munkaruha	48	
	esőkabát	48	
Szőlészeti dolgozó (mezőgazdasági fizikai munkavégzés esetén)	gumitalpú bakancs	12	
	kétrészes munkaruha	12	
pincemunkás			
szőlésztechnikus			
szőlőmunkás			
traktoros			
	vattakabát	36	
	esőköpeny	36	

Nyomdai dolgozó, könyvkötő	zárt gumitalpú félcipő	12	
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
	munkaköpeny	24	
Egyéb szak-és segédmunkás, kőműves	zárt gumitalpú félcipő	12	
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
	kétrészes munkaruha	18	
Gondnok	munkaköpeny	24	
	zárt gumitalpú félcipő	24	
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
Pályagondnok	gumitalpú bakancs	24	
pályamunkás	kétrészes munkaruha	24	
Könyvtáros, levéltáros	munkaköpeny	24	
	zárt gumitalpú félcipő	24	
	(csúszásgátló talpú) (férfi/női)		
Varrónő	zárt gumitalpú félcipő	24	
Ruhatáros, szertáros	munkaköpeny	24	
Bolti eladó	munkaköpeny	24	
Laboráns, segédlaboráns, technikus	Félcipő (csúszásgátló talpú, tisztítható felületű női/férfi)	12	
Üzemviteli alkalmazott (TTK)	Zárt gumitalpú félcipő (csúszásgátló talpú női/férfi)	12	
	Kétrészes munkaruha	12	
Testnevelési és Sporttudományi Intézet gyakorlati oktatás végző oktatói	Sportcipő/edzőcipő, sportruházat (melegítőnadrág, melegítőfelső)	24	

Gyógycipő: kismamacipő, vászon- és magas szárú cipő