

## **Kollektív szerződés szabályozási köre közalkalmazotti jogviszonyban**

**A kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes nem lehet, azaz csak olyan kérdések szabályozhatók, amelyekben a jogszabály eltérést enged, vagy amit jogszabály nem szabályoz.**

KSZ tartalma:

1. kötetmi rész: a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer,
2. normatív rész: a jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módja, az ezzel kapcsolatos eljárás rendje.

**Lehetséges témák:**

### **Szakszervezet**

*Szakszervezeti jogosultságok* konkretizálása, így pl.

- helyiséghasználat kérdései, paraméterek, költségviselés,
- kapcsolattartás rendje, kapcsolattartó személyek megjelölése,
- felek kötelezettségei pl. tájékoztatással, véleményezéssel kapcsolatban,
- munkáltató területére belépés bejelentésének szabályai,
- munkaidő-kedvezmény igénybevételének konkretizálása, pl. határidők, törvényinél kedvezőbb mérték, szakszervezeti taglétszám igazolása stb.

Több munkáltatóra kiterjedő KSZ-nél, ha munkáltatói szövetség köti, szabályozni kell, hogy a munkáltatók mely körére terjed ki a KSZ hatálya.

### **A közalkalmazotti jogviszony megszűnése**

Hosszabb *felmentési idő* (max. 8 hónap).

### **A munkavégzés**

*Munkaköri feladatok* ellátására vonatkozó szabályok, munkavégzésre vonatkozó szabályok (pl. a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák meghatározása).

*Átírányítás* (más munkakörbe tartozó feladatok végzése), *kirendelés* (munkavégzés más munkáltatónál), *kiküldetés* (munkavégzés más munkavégzési helyen) időtartamának meghatározása - tv. szerint max. 44-44 nap, összesen 110 nap, KSZ rövidebbet előírhat.

*Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés* esetei.

A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak *tanulmányi munkaidő-kedvezmény* biztosítása.

## **A munkaidő és a pihenőidő**

*Pihenőnap:* három- és négyműszakos munkarendben, ill. a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra helyett naptári nap előírása pihenőnapként.

11 óránál rövidebb, de legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

*Pihenőnapok összevonásáról* rendelkezés (munkaidőkeret esetében).

*Pihenőnap kiadása:* a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés eltérhet attól, hogy havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni, ill. hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása kötelező.

*Éjszakai munka:* a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés – ettől ksz eltérhet azzal, hogy az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál rövidebb nem lehet, és ebbe a huszonnégy és öt óra közötti időtartamot be kell számítani.

*Munkaidő:* Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az *adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot*. Ezen túlmenően egyéb korlátozás is előírható.

*Munkarend, munkaidőkeret, a napi munkaidő beosztásának szabályai.*

*Munkaidőkeret* - legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható. Legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg a megszakítás nélküli, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében.

*A munkaidő beosztása* - Közlés szabályai: határidők (hány nappal korábban, hány napra előre).

*Osztott napi munkaidő* előírása.

*Rendkívüli munkavégzés* - elrendelése írásban, évi keret max. háromszáz órára emelése.

*Ügyelet és készenlét* - Készenlét (168 óra) maximuma – rövidebb lehet.

Csak ksz esetén rendelhető el a készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző százhatvanöt órányi megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

Ügyelet, készenlét közlésének szabályai (határidők).

*A szabadság kiadása az esedékesség évét követően: kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év június 30-ig.*

## **Munka díjazása**

KSZ meghatározhatja, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének (vagy ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak) mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja *illetménykiegészítésre*.

A munkáltatónál az *idegennyelv-tudási pótlékra* jogosító idegen nyelvek és munkakörök.

Jogszályban meghatározottnál magasabb *pótlékok*. Ha jogszály az illetménypótlék mértékének alsó és felső határát egyaránt meghatározza, e felső határnál magasabb mértékű illetménypótlékot a kollektív szerződés sem állapíthat meg!

*Munkahelyi pótlék* (ld. 257/2000. Korm. r.) – magasabb mértékű pótlék, ill. a rendeletben felsoroltakon kívüli esetekben járó munkahelyi pótlék (utóbbi max. a pótlékalap 25-100%-a).

*Keresetkiegészítés feltételei* (a közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok - ide nem értve az átirányítást - teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előírányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti).

*Rendkívüli munkavégzés*: ellenértékként - pótlék helyett - szabadidő járhat, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

*Állásidőre* járó bér emelése.

*Távolléti díj* fizetésének esetei, munkavégzés alóli felmentés esetei, melyre díjazás jár.

*Munkabér* fizetésének napja, módja.

A díjazásra vonatkozó rendelkezések a munkáltató vezetőjére nem terjednek ki.

## **Egyéb juttatások**

*Munka- és formaruha juttatás* - Végrehajtási rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó formaruha-juttatást. A munka- és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, valamint a juttatás egyéb feltételeit a kollektív szerződés állapíthatja meg.

### *Szociális juttatások*

A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg.

Jóléti célú pénzeszközök, intézmények és ingatlanok meghatározása (KT jogai!)

### **Kártérítés**

#### *Leltárfelelősség:*

- a) a forgalmazási veszteség elszámolható mértéke, illetve aránya,*
- b) azoknak az anyagoknak, áruknek a köre, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás, illetve a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség nem számolható el,*
- c) a leltári készlet átadásának és átvételének módja és szabályai,*
- d) a leltárhiány meghatározásának szabályai,*
- e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségek,*
- f) kártérítés mértéke,*
- g) leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendje.*

Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót *közvetlenül kártérítésre* kötelezheti.

### **Munkaügyi jogvita**

Munkaügyi jogvita esetére *békéltető* személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg.