

SZEKSZÁRD MEGYEI JOGÚ VÁROS
HUMÁNSZOLGÁLTATÓ KÖZPONTJA

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.), A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI törvény, A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, A gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény, A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény, A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, egészségügyi, család-, gyermek-és ifjúságvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról rendelkező 257/2000. (XII.26.) Kormányrendelet, A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I.7.) SzCsM rendelet, A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II.26.) Kormányrendelet, a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI.3) EüM rendelet, A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II.26.) Kormányrendelet, valamint Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének hatályos költségvetési rendelete alapján

Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központja
(továbbiakban: HSZK), mint munkáltató részéről az igazgató
(*továbbiakban: munkáltató*), valamint a munkavállalók
részéről a közalkalmazotti tanács vezetője a következő

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT-ot fogadják el.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A közalkalmazottak részvételi jogai

A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A közalkalmazotti tanács e törvényben meghatározott jogai körében a munkáltatóval együttesen megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot.

A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések a közalkalmazotti szabályzatban állapíthatók meg.

A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 235. § (2) bekezdése, 251. §-a és 268. §-a nem alkalmazható.

A Közalkalmazotti Szabályzat (a továbbiakban: KSZ) hatálya:

Tárgyi és személyi hatály

A KSZ szabályozza a KSZ-t megkötők közötti kapcsolatrendszerét.

A KSZ hatálya kiterjed az azt megkötő felekre, illetve a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban állókra függetlenül attól, hogy a KSZ-t aláíró vagy egyéb más munkavállalói érdekképviselői szervezetnek tagja-e, vagy sem.

A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi. A közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. A KSZ kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

A közalkalmazotti jogviszonyra a Mt. szabályait a Kjt-ben és a KSZ-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

Időbeli hatály

A Közalkalmazotti szabályzat a munkáltató és közalkalmazotti tanács vezetőjének aláírásával lép hatályba és a közalkalmazotti tanács megbízásának lejártáig, lemondásáig, visszahívásáig, a munkáltató jogutód nélküli megszűnéséig hatályos.

A munkáltató, illetve a közalkalmazotti tanács jogutóddal történő megszűnése a közalkalmazotti szabályzat hatályát nem érinti.

KSZ kihirdetése

A KSZ kihirdetésének módja: összdolgozói értekezlet, vagy a KSZ egy-egy példányának átadása a szakmai vezetők részére, a HSZK honlapján.

A munkáltató köteles a KSZ egy példányával ellátni, ill. a KSZ megismerésének lehetőségét biztosítani a HSZK-val közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalókkal.

A Közalkalmazotti Tanács:

A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott Közalkalmazotti Tanács gyakorolja.

Közalkalmazotti Tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri.

A Közalkalmazotti Tanács 5 főből áll, a HSZK szakmai egységeitől – a Családsegítő és Gyermejjóléti Központtól, a Családsegítő és Gyermejjóléti Központ Család- és Gyermejjóléti Szolgálatától, a Hajléktalansegítő Szolgálatától, a Családok Átmeneti Otthonától, és a Közösségi Pszichiátriai ellátástól - delegált egy – egy fő munkavállalóból, mely a közalkalmazottak egységes képviselőjének érdekében áll.

A KSZ kötésének, módosításának, felmondásának szabályai

A Közalkalmazotti Szabályzat kötésére, módosítására, felmondására a munkáltató képviselőjében az igazgató, másrészt a Közalkalmazotti Tanács képviselőjében a Közalkalmazotti Tanács elnöke jogosult.

A felek jogosultak külön-külön és együttesen is Közalkalmazotti Szabályzat tervezetét készíteni. A külön készült Közalkalmazotti Szabályzat tervezetét készítő fél köteles azt a másik fél rendelkezésére bocsátani úgy, hogy a másik félnek legalább 30 nap álljon rendelkezésre az észrevételek elkészítésére.

A Közalkalmazotti Szabályzat tervezetének elkészülte után a felek érdekegyeztetési tárgyalást kötelesek tartani. A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell készíteni.

A Munkáltató köteles a Közalkalmazotti Tanács tagjaival közösen elkészített Közalkalmazotti Szabályzatot a Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatával, mint fenntartóval (továbbiakban: fenntartó) egyeztetni.

A KSZ-t a felek csak közös egyetértéssel módosíthatják. Az írásban rögzített módosítás legkorábban a kihirdetés napján lép hatályba. Visszamenőlegesen csak a közalkalmazott javára szolgáló szabályozás léphet hatályba.

A KSZ-t módosítani kell, ha:

- rendelkezési jogszabályba ütköznek,
- jogszabály változása miatt a rendelkezései jogellenessé válnak.

A KSZ módosítására javaslatot tehet:

- munkáltató
- a Közalkalmazotti Tanács

A KSZ kötési jogosultsággal rendelkező fél által tett, a KSZ módosítására vonatkozó tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

A módosító javaslatra, annak kézhezvételétől számított 30 napon belül írásbeli választ kell adni.

A Közalkalmazotti Szabályzat módosítására és kiegészítésére a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, de kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

A KSZ felmondásának szabályai:

A KSZ-t bármelyik szerződést kötő fél 3 hónapos határidővel felmondhatja.

A felmondási jogot a KSZ megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

A felmondási idő alatt a KSZ-ban foglaltakat mindkét fél alkalmazni köteles.

A MUNKÁLTATÓ, ÉS A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS KAPCSOLATA

A munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács együttműködése

A munkáltató a törvényben foglaltaknak megfelelően együttműködik a Közalkalmazotti Tanáccsal, tevékenységét támogatja.

A munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

A munkáltató maradéktalanul eleget tesz az információbiztosítási kötelezettségének. A munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri a Közalkalmazotti Tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

A munkáltató a Közalkalmazotti Tanács észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontját - és ennek indokait - az észrevételek, javaslatok kézhezvételét követően - 15 napon belül írásban közli a Közalkalmazotti Tanáccsal.

A KSZ aláírását követően, a KSZ kézhezvételével egyidejűleg a Közalkalmazotti Tanács tájékoztatja a munkáltatót a Közalkalmazotti Tanács eljárásra jogosult képviselőinek személyéről. A munkáltató egyidejűleg a Közalkalmazotti Tanács rendelkezésére bocsátja az együttműködő vezetők hatásköri jegyzékét.

A Közalkalmazotti Tanács munkahelyi szervezete - a vonatkozó döntés meghozatalát követő 15 napon belül - tájékoztatja a munkáltatót az esetleges megszűnésről, átalakulásról.

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

A Közalkalmazotti Tanács működési feltételeinek biztosítása

A munkáltató a Közalkalmazotti Tanács működéséhez hozzájárul, ennek keretében: A Közalkalmazotti Tanács rendezvényeinek megtartásához bérleti díj- és költségterítés mentesen helyiséget biztosít,

A munkáltató lehetőséget nyújt a Közalkalmazotti Tanácsi tájékoztatók, közlemények, felhívások kifüggesztésére, biztosítja a helyben szokásos tájékoztatási lehetőség igénybevételét, az iratok térítésmentes sokszorosítását,

A Közalkalmazotti Tanács tisztségviselőinek munkajogi védelme, munkaidő kedvezménye

A Közalkalmazotti Tanács választott tisztségviselőit munkajogi védelem illeti meg. A munkajogi védelemmel kapcsolatban a munkáltató vállalja, hogy a tisztségviselőkkel szemben, a tevékenységük miatt semmiféle hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz.

A felek megállapodnak abban, hogy a tisztségviselői védelemmel kapcsolatos vitás kérdéseket kölcsönösen együttműködve kísérik meg rendezni.

Feladata ellátása érdekében a Közalkalmazotti Tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény

igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban be kell jelenteni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

A Közalkalmazotti Tanács egyetértése szükséges a Tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. A védelem a Közalkalmazotti Tanács elnökét az érvényes megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

JÓLÉTI CÉLÚ PÉNZESZKÖZÖK FELHASZNÁLÁSA

A munkáltató támogathatja a közalkalmazottak kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását.
A támogatások formáját és azok mértékét a KSZ is rögzíti.

Munkaruha és védőruha juttatás

A Humánszolgáltató Központ közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalói – Intézményvezető, adminisztrátorok, Családsegítő és Gyermekjóléti Központ, a Családsegítő és Gyermekjóléti Központ Család- és Gyermekjóléti Szolgálat, a Közösségi Pszichiátriai Ellátás, a Hajléktalansegítő Szolgálat és a Családok Átmeneti Otthonának - teljes munkaidőben foglalkoztatott munkatársai évente munkaruha juttatásban részesülnek (2024 évben bruttó 40.000,- Ft azaz – negyvenezer forint, plusz SZOCHO). A részmunkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott munkavállaló ezen összeg részarányos munkaruha juttatásban részesül.

A munkaruha és védőruha juttatás összege évente felülvizsgálatra kerül az éves költségvetéshez igazodva. Az összeg évenkénti felülvizsgálatával kapcsolatban a munkáltatóval a közalkalmazotti tanács egyeztetést folytat. A munkaruha és védőruha juttatás összegének változása esetén a KSZ módosításra kerül.

A közalkalmazott a munkaviszony létesítésekor, próbaidő kikötése esetén, annak lejártá utáni napon szerez jogosultságot a juttatás igénybevételére.

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

A juttatási időbe nem számít be:

- A gyermekgondozást segítő ellátás időtartama, a gyermekgondozási díj folyósításának időtartama, 6 hónapon túli fizetés nélküli szabadság időtartama.
- A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekor a juttatási idő hátralévő hányadának megfelelő összegben köteles a munkaruhát megváltani.

A juttatási időt teljesítettnek kell tekinteni:

- öregségi nyugállományba helyezéskor
- rokkantsági nyugállományba helyezéskor

- elhalálozás esetén
- az intézmény jogutód nélküli megszűnésekor.

A munkaruha karbantartásáról (mosás, tisztítás, javítás) a közalkalmazott köteles gondoskodni, amelyért külön költségterítés nem illeti meg.

A munkaruha juttatást az összeg a közalkalmazott (HSZK munkavállaló) lakossági folyószámlájára történő utalással minden év április hónapban biztosítja a munkáltató. A kapott összeg tekintetében elszámolási kötelezettség nem áll fenn.

A közalkalmazottak részére történő béren kívüli juttatás

Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Közgyűlésének mindenkorai költségvetési rendeletében foglaltak szerinti Cafeteria-elemként, OTP Széchenyi Pihenő Kártyára béren kívüli juttatást nyújt a közalkalmazott részére (2024 évben 10.000,- Ft/hó azaz – tízezer - forint/hó).. A részmunkaidős munkavállaló ezen béren kívüli juttatásra részarányos számítás alapján jogosult.

A béren kívüli juttatás összege évente felülvizsgálatra kerül, valamint az OTP Széchenyi Pihenő Kártyára történő folyósítását időpontjával kapcsolatos rendelkezéseket az éves költségvetés szabályozza. Az összeg évenkénti felülvizsgálatával kapcsolatban a munkáltatóval a közalkalmazotti tanács egyeztetést folytat. A béren kívüli juttatás összegének változása esetén a KSZ módosításra kerül.

Nem jár ezen béren kívüli juttatás:

- a gyermekgondozást segítő ellátás időtartamára,
- a gyermekgondozási díj folyósításának időtartamára,
- fizetés nélküli szabadság 30 napon túli időtartamára,
- 30 napot meghaladó kereső képtelenség miatti táppénz esetén,
- a felmentési idő azon időtartamára, amelyre a közalkalmazottat a munkavégzés alól mentesítették.

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

Az utazás költségek térítése

A munkáltató

- a közigazgatási határon kívülről helyközi autóbuszjáratral napi rendszerességgel munkába járó közalkalmazottnak a havi bérletjegy/vármegyebérlet/országbérlet 86%-át havonta egy alkalommal megtéríti;
- az utcai szociális munkás, valamint közösségi pszichiátriai ellátás munkatársak számára helyi összvonalas havi autóbusz bérlet árát megtérít,
- kirendelt telephelyre való tömegközlekedéssel teljes összegű menetjegy, ill. a munkáltató által engedélyezett személygépkocsi használat esetén kiküldetési rendelvénnyel alapján a közalkalmazott részére a teljes árú menetjegy, ill. a kiküldetési rendelvénnyel alapján téríti meg

A részintézmények vezetőit az intézmények közötti utazás biztosítása érdekében helyi ösztönös havi autóbusszbérlet illeti meg.

Azon közalkalmazottak esetében, akiknek lakó- vagy tartózkodási helye és munkavégzésének helye nem azonos közigazgatási területen található és a 39/2010. (II.26.) Kormányrendelet 4. §. (1) bekezdésben felsorolt feltételek valamelyike fennáll, a saját gépkocsival történő munkába járás költségtérítésére jogosultak. A saját gépkocsival történő munkába járást kérvényezni kell a munkáltatónál, a költségtérítés összege a 39/2010. (II.26.) Kormányrendelet 4. §. (1) bekezdésében meghatározott mérték (30,- Ft/km 60%-a kötelező, a maradék 40% a munkáltató mérlegelési jogköre, jelenleg a munkáltató 18,- Ft/km biztosít a munkáltató a munkavállaló részére). Az elszámoláshoz elszámoló lapot kell igénybe venni. A térítés kifizetését az intézményvezető a jelenléti ív alapján engedélyezi.

Illetmény felvételének költséghez való hozzájárulás

A hatályos jogszabály szerint a közalkalmazottat többletköltség nem terhelheti illetményének felvétele során, a munkáltató a számlavezetés és bankkártya díjához havi 1000 Ft összegben járul hozzá. Az összeg a banki költségek változása miatt évente felülvizsgálandó.

Látásjavító szemüveg használatához hozzájárulás

A munkáltató a közalkalmazott pontos és szakszerű munkavégzéséhez az arra szakorvosi vélemény alapján jogosultak részére látásuk javítás érdekében hozzájárul szemüveg vagy kontaktlencse készítéséhez, amennyiben a munkavállalónak, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ. A látásjavító eszköz vásárlásáról szóló számlát a HSZK. nevére és címére kell kiállíttatni és fel kell tüntetni rajta a munkavállaló nevét. A látásjavító eszköz vásárlása esetén a hozzájárulás mértéke a számlával igazolt költség összege, de legfeljebb 25.000,- Ft. A közalkalmazott a támogatást 2 évente veheti igénybe.

A munkáltatói segélyezés szabályai

A munkáltató Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat Közgyűlése mindenkor költségvetési rendeletében meghatározottak szerint szociális célú juttatást biztosít.

Ennek mértéke évente 4.000,- Ft álláshelyenként.

A juttatás kérelmezhető:

- gyermek megszületése esetén,
- első házasságkötést követően,
- elemi csapás anyagi következményeinek kompenzálására,
- baleset anyagi következményeinek kompenzálására,
- súlyos betegség következtében fellépő anyagi nehézségek kompenzálására.

A juttatás biztosításáról a Közalkalmazotti Tanács dönt, melyet az intézményvezető az aláírásával hagy jóvá. Egy személy a segélyezést 2 éven belül egy alkalommal veheti igénybe.

Év dolgozója díj

Az intézmény vezetője minden év végén az „Év Dolgozója” címmel jutalmazhat egy munkatársat, amelynek átadására az év utolsó összdolgozói értekezletén kerül sor. A díjra a közalkalmazottak javaslata alapján a szakmai vezetők tárgy év november 20-ig tesznek javaslatot, amelyet Közalkalmazotti Tanács 5 napon belül véleményez, és az intézmény vezetője hagy jóvá.

A díj az „Év Dolgozója” feliratú emléklakettet és 30.000,- Ft pénzjutalmat foglal magában. Az összeg a mindenkorai költségvetés szerint változhat.

Önvédelmi eszközök használata

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

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

E szabályzat az aláírás napjával lép hatályba.

E szabályzatban foglaltakról Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központjánál közalkalmazotti jogviszonyban állókat tájékoztatni kell. A közalkalmazott tájékoztatásáért közvetlen munkahelyi vezetője felel.

Szekszárd, 2025. április ...

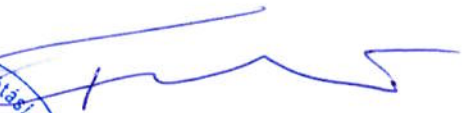

Tolácziné Varga Zsuzsanna
Intézményvezető




Horváth Judit
Közalkalmazotti Tanács elnöke

A Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központja Közalkalmazotti Szabályzatát jóváhagyta a költségvetést érintő pontok tekintetében:




Dr. Fusz György
Szekszárd és Környéke Alapellátási és
Szakosított Ellátási Társulás elnöke

