

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Szerződést kötő felek:

- az oroszlányi Önkormányzati Szociális Szolgálat, mint munkáltató részéről az intézményvezető (továbbiakban **Munkáltató**), valamint
- a közalkalmazottak részéről az Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete Szociális Ágazatban Dolgozók Oroszlányi Munkahelyi Szervezete (**továbbiakban: Szakszervezet**) vezetője.

Felek kijelentik, hogy a munkáltatónál működő Szakszervezet tagjainak száma több, mint a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámának a 10 %-a, így a Szakszervezet kollektív szerződés megkötésére jogosult.

Szerződés módosítás ideje: 2022. január 01.

A kollektív szerződés célja és jogszabályi alapja

Jelen szerződés célja, hogy a hatályos törvényekhez és rendeletekhez kapcsolódva megállapítsa az intézményre vonatkozó:

- a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogok és kötelességek gyakorlásának módját,
- az eljárási rendet,
- a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.

A kollektív szerződést a megkötő felek magukra kötelező érvényűnek tekintik.

A Kollektív szerződés az alábbi jogszabályokkal összhangban készült:

- a Munka Törvénykönyve, **2012. évi I. törvény** (MT),
- Közalkalmazottak jogállásáról szóló, többször módosított 1992. évi XXXIII. törvény (KJT),
- a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek (KJT) a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII.26.) Korm. rendelet, az 1/2000. (I.7.) SZCSM rendelet,
- a 15/1998. (IV.30.) NM rendelet,
- a 8/2000. (VIII.4.) rendelet,
- a 9/2000. (VIII.4.) SZCSM rendelet vonatkozó szabályai.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A Kollektív Szerződés (KSZ) hatálya:

1.1. Személyi hatály

A KSZ hatálya kiterjed az Önkormányzati Szociális Szolgálat intézményére, mint munkáltatóra, illetve a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közfoglalkoztatottak Szakszervezete, mint a KSZ-t megkötő felekre, illetve a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban állókra függetlenül attól, hogy kinevezésük határozatlan vagy határozott időre, teljes- vagy részmunkaidőre szól, illetve a KSZ-t aláíró vagy egyéb más közalkalmazotti érdekképviselői szervezetnek tagja-e vagy sem.

A kollektív szerződést alkalmazni kell azon közalkalmazottakra is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szervezeteknek.

A Ptk. hatálya alá tartozó megbízási szerződés keretében foglalkoztatottakra nem lehet alkalmazni a kollektív szerződés előírásait.

1.2. Időbeli hatály

A KSZ kihirdetésével, azaz 2022. január 01. napjától kezdődően lép hatályba. A jelen KSZ határozatlan időre szól, és ezzel egy időben a 2011. október 15-én kötött KSZ hatályát veszti.

A felek megállapodnak abban, hogy a kollektív szerződés pénzügyi juttatást tartalmazó mellékletét minden év június 30-ig felülvizsgálják, és azt szükség szerint módosítják. A módosításra az elfogadott költségvetés és az aktuálisan érvényben lévő jogszabályok figyelembe vételével kerül sor.

A KSZ csak a munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűntetésével veszti hatályát.

A KSZ-t bármely szerződést kötő fél három hónapos határidővel felmondhatja, kivételt csak a megkötéstől számított hat hónap képez. Ebben az időben a felmondási jogot egyik fél sem gyakorolhatja.

1.3. KSZ kihirdetése

A kihirdetés módja: körlevél

A munkáltató köteles ellátni a KSZ egy-egy példányával azt a közalkalmazottat, akinek munkaköri köteleességei közé tartozik annak alkalmazása.

2. A KSZ módosításának szabályai

A KSZ-t a jelen szerződő 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 kötési jogosultsággal rendelkező fél által az éves felülvizsgálaton túl tett, a KSZ módosítására vonatkozó tárgyalási kezdeményezést egyik fél sem utasíthatja vissza.

A KSZ-ben foglalt egyes kérdéseket érintő jogszabályi változások a jogszabály hatályba lépésének napjától módosítják a KSZ-ben rögzítetteket. Ezeket a változásokat fél évente át kell vezetni a KSZ hatályos szövegén, ami a munkáltató felelőssége.

II.

A MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATA

1. A munkáltató és a szakszervezet együttműködése

- A munkáltató a 2012. évi I. tv. XIX. fejezetének Általános Rendelkezési alapján együttműködik a szakszervezettel, tevékenységét támogatja, a működést elősegíti annak érdekében, hogy érdekképviselési és érdekvédelmi tevékenységét elláthassa.
- A munkáltató és a szakszervezet vállalja, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják. A szakszervezet képviselője vállalja, hogy nem kezdeményez semmilyen érdekvédelmi eljárást vagy megmozdulást addig, amíg az adott ügyben nem folytat konzultációt a munkáltatóval.
- A munkáltató maradéktalanul eleget tesz a jogszabályban rögzített információbiztosítási kötelezettségének. A munkáltató a szakszervezet észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontját - és ennek indokait - az észrevételek, javaslatok kézhezvételét követően - tizenöt napon belül írásban közli a szakszervezettel.
- A munkáltató külön kérésre írásban is teljesíti a vele közalkalmazotti jogviszonyban levő közalkalmazottak gazdasági és szociális érdekeit érintő, tervezett intézkedéssel kapcsolatos tájékoztatási és ezzel összefüggő indoklási kötelezettségét a tervezett intézkedés megtétele előtt.
- A szakszervezet munkahelyi szervezete - a vonatkozó döntés meghozatalát követő öt munkanapon belül - tájékoztatja a munkáltatót az esetleges megszűnésről, átalakulásról.

- A közalkalmazottak egyéni érdekvédelmi ügyeiben a közalkalmazott által írásban megbízott szakszervezet tisztségviselője egyeztethet a közalkalmazott irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezetővel. Egyeztetésük hiánya, illetve eredménytelensége esetén a munkáltató első számú vezetője egyeztet a megbízott szakszervezet tisztségviselőjével
- A közalkalmazottak legalább huszonöt százalékát közvetlenül érintő munkáltatói intézkedésekről (döntésekről) a munkáltató haladéktalanul, de legkésőbb a döntés végrehajtása előtt három nappal köteles tájékoztatni a munkahelyi szakszervezet vezetőjét.
- A munkajogi védelem, valamint a munkaidő kedvezmény biztosítása érdekében a szakszervezet vállalja, hogy a tisztségviselők névsorát, megbízatásukat a KSZ megkötését követő öt munkanapon belül a munkáltató rendelkezésére bocsátja. Vállalja továbbá, hogy az azzal kapcsolatos változásokat, annak bekövetkezését követő öt munkanapon belül írásban jelzi a munkáltatónak.

2. A szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

2.1. A munkáltató a következőkkel járul hozzá a szakszervezet működési feltételeihez:

- a./** a szakszervezeti rendezvények megtartásához (a szakszervezet működéséhez) bérleti díj- és költségtérítés-mentesen helyiséget biztosít,
- b./** lehetőséget nyújt a szakszervezeti tájékoztatók, közlemények, felhívások kifüggesztésére, biztosítja a helyben szokásos tájékoztatási lehetőség igénybevételét, a szakszervezeti iratok térítésmentes sokszorosítását,
- c./** a munkáltató térítésmentesen biztosítja a vezetékes telefon és egyéb számítástechnikai eszköz - érdekvédelmi tevékenységgel kapcsolatos - használatát.

2.2. A szakszervezet a számára szükséges irodaszer, nyomtatvány és egyéb eszközök beszerzését, valamint minden postázás lebonyolítását és annak költségeit saját költségvetése terhére viseli.

3. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme, munkaidő kedvezménye

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

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

3.2. A munkáltató köteles a szakszervezet tisztségviselője számára az **Mt. 274 §-a** alapján munkaidő-kedvezményt biztosítani.

4. A szakszervezet jogai

A szakszervezet, mint a közalkalmazottak képviselője és érdekvédelmére hivatott szerv az alábbi jogok illetik meg:

- Tájékoztatási jog

A szakszervezet joga, hogy tagjait anyagi, szociális és kulturális, valamint élet és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa.

Ezen tájékoztatást a munkáltató információk adásával köteles támogatni.

- Véleményezési jog

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

- Képviselési jog

A szakszervezet a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt illetően jogosult arra, hogy tagját a munkáltatóval szemben **anyagi, szociális, valamint élet és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.**

A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - **gazdasági és szociális érdekeinek a védelme céljából** bíróság, hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni.

- Ellenőrzési jog

A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkakörülményekre vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervektől tájékoztatást kérhet. A megszerzett információkat, adatokat, az észlelt hibákat haladéktalanul, de legfeljebb öt munkanapon belül rendelkezésére kell bocsátania a munkáltatónak, hogy a szükséges intézkedést megtehesse. A szükséges intézkedések elmaradása esetén a szakszervezet képviselője megfelelő eljárást kezdeményezhet az illetékes hatóságoknál.

III.

ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK

1. Próbaidőre vonatkozó rendelkezés

A határozatlan idejű kinevezésben próbaidőt kell kikötni (KJT 21./A.§ (1) bek.), mely e szerződés értelmében négy hónap.

2. Munkaidőre vonatkozó rendelkezés

A munkavégzés ideje munkaidőkeretben kerül megállapításra:

- az Idősek Átmeneti Otthona,
- a Hajléktalan ellátó részleg,
- a Családok Átmeneti Otthona,

esetében hat havi munkaidő keret átlagában.

Minden egyéb munkaterületen három havi munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni a munkaidőt.

A munkaidő kezdő és befejező időpontját az adott munkakörre kell meghatározni és az adott egységben szokásos módon kell közzétenni.

Területenként az egyes munkakörök munkaideje és beosztása változhat.

3. Szabadság kiadására vonatkozó rendelkezés

A KJT 123. § (5) bekezdés c) pontja értelmében a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

4. Munkaszünetre vonatkozó rendelkezés

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 94/M. § alkalmazása szerint November 12-e a Szociális Munka Napja, amely a személyes gondoskodást nyújtó intézményeknél, szolgáltatóknál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozókra kiterjedően munkaszüneti nap.

A Szociális Munka Napján a szociális intézményekben a folyamatos ellátást a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 102. §-a szerinti munkaszüneti napokra egyébként irányadó munkarend szerint kell megszervezni és biztosítani.

5. Pótlékra vonatkozó rendelkezés

5.1. Munkahelyi pótlék

A pótlék mértéke a pótlék alap 120%-a, **amely az alábbi közalkalmazottakat illeti meg:**

- a) az időseket, hajléktalan személyeket ellátó bentlakásos intézményekben foglalkoztatott orvos, ápoló, vezető ápoló, gondozó, szakápoló, vezető szakápoló;
- b) az idősek nappali ellátásában és a házi segítségnyújtásban foglalkoztatott, ápoló, gondozó;
- c) a hajléktalan személyek nappali melegedőjében foglalkoztatott szociális munkatárs; szociális segítő
- d) a bentlakásos szociális intézmények mosodáiban a szennyes ruhák átvételével foglalkozó közalkalmazott;
- e) a bentlakásos szociális intézményekben
- ea) a diétás nővér, a dietetikus, a mozgásterapeuta, a gyógytornász, a foglalkoztatás szervező, a szabadidő-szervező, a szociális munkatárs, a terápiás munkatárs, a fejlesztő pedagógus, és lakóotthon esetében a segítő munkakörökben foglalkoztatott személyek,
- eb) az ellátottak gondozását közvetlenül végző gépkocsivezető és szociális ügyintéző.

5.2. Egyéb illetménypótlékok

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

Az előző bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - **éjszakai munkavégzés esetén**, ha ennek tartama az **egy órát meghaladja, tizenöt százalék** bérpótlék jár.

Megszakítás nélküli munkarend esetén további műszakpótlék is megilleti a közalkalmazottat: további öt százalék.

A szociális intézményben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott személynek, ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, a tizennégy és tizennyolc óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén **15% bérpótlék** jár,

ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a közalkalmazottak időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket, a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 94/L §. (6) bekezdése szerint.

A gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenység keretében közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott személynek, ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, a tizennégy és tizennyolc óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén **15% bérpótlék** jár, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a közalkalmazottak időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket, a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 15. §. (10) bekezdése szerint.

Megszakítás nélküli munkarend esetén további műszakpótlék is megilleti a közalkalmazottat: további öt százalék.

6. Egyéb juttatások

6.1. Az évente novemberben szervezett „Szociális Munka Napja” tiszteletére a bérmaradvány függvényében jutalom adható, melynek mértékét és feltételeit az 1. számú melléklet tartalmazza.

6.2. Anyagi ösztönzés

- A személyi juttatások előirányzatai közül a rendszeres személyi juttatások, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó juttatások előirányzat maradványa évközben jutalmazásra fordítható.
- A munkáltató gazdálkodásában bármilyen forrásból keletkező többlet ár és díjbevétel, valamint jóváhagyott pénzmaradvány bérmaradványa anyagi ösztönzésre is felhasználható. Ennek tényleges lehetőségéről, részletes felhasználásáról a hatályos pénzügyi szabályok figyelembevételével a szükséges egyeztetések után esetenként dönt a munkáltató.

6.3. Munkaruha juttatás

A mindenkori munkaruha szabályzat tartalmazza.

Kivételes méltányosságot érdemlő körülmények miatt az intézményvezető a munkaruha megváltás alól felmentést adhat.

6.4. Cafetéria juttatás

Az éves cafetéria szabályzat tartalmazza.

7. Illetményelőleg

Az intézményvezető a közalkalmazott családi, illetve más szociális körülményei miatt felmerülő rendkívüli kiadásai fedezetére kamatmentes illetményelőleg kifizetését engedélyezheti.

Újabb illetményelőleg a közalkalmazott részére csak akkor állapítható meg, ha az előzőleg felvett illetményelőleg összegét teljes egészében visszafizette.

Az illetményelőleg összegét úgy kell megállapítani, hogy az egyéb levonások mellett hat hónap alatt levonható legyen és a levonás összege a havi nettó illetmény 33 %-át nem haladhatja meg.

Az illetményelőleg felső határa a folyósítás napján érvényes minimálbér havi összegének maximum ötszöröse. A közalkalmazott a felvett illetményelőleget maximum hat hónap alatt – havi egyenlő részletekben – köteles visszafizetni, részére fizetési haladék csak rendkívül indokolt esetben engedélyezhető.

Határozatlan idejű kinevezés esetén illetményelőleg csak a próbaidő lejáratát után állapítható meg.

Határozott idejű kinevezés esetén a közalkalmazott és a munkavállaló akkor részesíthető illetményelőlegben, ha kinevezésének időtartama az egy évet meghaladja.

Nem állapítható meg illetményelőleg annak a közalkalmazottnak, akinél a levonás feltételei nem biztosítottak (pl.: GYES, GYED, fizetés nélküli szabadság).

A közalkalmazott illetményelőleg kérelmét a külön erre a célra készített nyomtatványon nyújthatja be. A kérelmet minden esetben a közvetlen munkahelyi vezetővel véleményeztetni kell. Az illetményelőleg iránti kérelmet a személyügyi ügyintézőnél kell benyújtani.

Az illetményelőleg iránti kérelmekről a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult döntést hozni.

A szabályosan kitöltött és engedélyezett kérelem alapján az illetményelőleg kifizetése, a hivatal pénzügyi osztályának feladata.

A folyósított illetmény-előlegekről, illetőleg a közalkalmazott visszafizetéseiről és tartozásairól a pénzügyi ügyintéző nyilvántartást vezet.

Amennyiben a közalkalmazott jogviszonya az illetményelőleg tartozás fennállásának időtartama alatt szűnik meg, úgy a tartozás fennmaradó részét egy összegben köteles visszafizetni.

8. Tanulmányi szerződés

A munkáltató szakemberszükségletének biztosítása érdekében tanulmányi szerződést köthet. A szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után a tanulmányi szerződésben meghatározott időn keresztül a munkáltatóval munkaviszonyát fenntartja.

A tanulmányi szerződésben kerül meghatározásra a munkáltatót terhelő támogatás formája és mértéke.

A közalkalmazott részére tanulmányi munkaidő-kedvezményt a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály, vagy a tanulmányi szerződés állapíthat meg.

IV. MUNKAÜGYI VITA

1. Kollektív munkaügyi vita

A munkáltató és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő, munkaviszonnyal összefüggő vitában az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye, amelynek céljából egyeztető bizottságot alakíthatnak.

Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet.

A felek független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését is igénybe vehetik.

Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét írásba foglalni és a felek részére átadni.

2. Döntőbíráskodás

A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek **írásban megállapodhatnak abban, hogy a bizottság döntésének alávetik magukat. Ebben az esetben a bizottság döntése a felekre nézve kötelező.**

3. Munkaügyi vita

a./ A közalkalmazott és a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból vagy a munka törvénykönyvéből származó, a szakszervezet, a közalkalmazotti tanács a törvényből vagy a kollektív szerződésből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

b./ A munkaügyi jogvitában bíróság jár el, de a felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés eredményét írásba kell foglalni.

Az egyeztetésben - a munkáltató vezetője kivételével - a munkáltatót nem képviselheti az, aki a sérelmezett döntést hozta.

c./ A munkáltatói jogkört gyakorló mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató jogkört gyakorló a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

d./ A munkáltatói jogkört gyakorló sérelmes intézkedése esetén az egyeztetést, a kézbesítést, illetve az intézkedés megtételét követő tizenöt napon belül írásban kell kezdeményezni.

e./ A munkaügyi vita egyéb szabályait az MT **XXIII-XXIV fejezete tartalmazza.**

Oroszlány, 2022.

.....
Munkáltató képviselője

.....
Szakszervezet képviselője

A 2022. január 01. napjától hatályos kollektív szerződést Oroszlány Város Önkormányzata
Képviselő-testülete _____ számú határozatával tudomásul vette.

Az III. fejezet 7. pontja értelmében:

Minden év november 12-én a Szociális Munka Napja alkalmából jutalomban részesül az a közalkalmazott, aki jelenlegi munkahelyén az alábbi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik:

10 év esetén az előző 12 hónap bruttó átlagjövedelem 1/12 részének 25%-a

20 év esetén az előző 12 hónap bruttó átlagjövedelem 1/12 részének 50%-a

30 év esetén az előző 12 hónap bruttó átlagjövedelem 1/12 részének 75%-a

40 év esetén az előző 12 hónap bruttó átlagjövedelem 1/12 részének 100%-a.