

Tájékoztató
a PTE kisgyermekes munkavállalói számára
a 12 évesnél fiatalabb gyermekek felügyeletének biztosítása érdekében
Egyetemünk által munkavállalói számára biztosítandó lehetőségekről
a veszélyhelyzetben elrendelt köznevelési intézményekben bevezetett digitális
munkarendben történő, tantermen kívüli oktatásra tekintettel.

- **Fizetett szabadság igénybe vétele**

A már beütemezett szabadságok módosíthatók, a szabadság igénybevételének nincs akadálya, amennyiben az alapfeladatok ellátása biztosítható. A szabadság kiadására jogosult vezető a jelen rendkívüli helyzetben nem köteles ragaszkodni ahhoz, hogy a munkavállaló a szabadságkérelmét a tervezett szabadság megkezdése előtt legalább 15 nappal korábban terjessze elő. A felek közös megegyezéssel eltekinthetnek a munkáltatóra irányadó szabadságkiadási szabályoktól is, ideértve az évi egy alkalommal legalább 14 naptári napra történő munkavégzés alóli mentesülés biztosítását is.

- **Home office**

Azokban a munkakörökben foglalkoztatott munkatársaink számára, akik feladataikat otthonról is el tudják látni, engedélyezhető az otthonukban történő munkavégzés. A lehetőségekhez képest az Egyetem biztosítja ennek feltételeit. Az engedélyezett home office időtartama alatt munkaidőben folyamatosan elérhetőnek kell lennie és munkát kell végeznie a munkavállalónak (át kell tehát gondolni, hogy a gyermekek felügyelete mellett ez mennyire teljesíthető). A home office idejére teljes bérre jogosult a munkavállaló. A home office-ban történő munkavégzés engedélyezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

- **Munkaidőkeretben foglalkoztatott munkatársak pihenőnapjainak átütemezése**

A munkaidőbeosztást figyelembe véve megvizsgálható az a lehetőség is, hogy az érintett munkatárs pihenőnapjai átütemezhetőek-e az Mt., és releváns esetben az Eütev. törvény előírásainak betartása mellett. A munkaidőbeosztást készítő vezető a munkaidő-kereten belül maga rendelkezik a munkanapok és pihenőnapok elrendeléséről, egyenlőtlen kiadásának lehetőségéről. Ha a munkáltató a munkavállaló kérésére módosít a már közölt munkaidőbeosztáson, az így elrendelt munkaidő nem minősül rendkívüli munkaidőnek. Javasoljuk, hogy a munkáltató és a munkavállaló közösen vizsgálják meg annak lehetőségét, hogy a pihenőnapok átütemezhetőek-e az Mt. és releváns esetben az Eütev. törvény előírásainak betartása mellett. (Pl. ha a munkavállaló gyermekének felügyelete hét végén megoldott, a munkavállaló hét közben kapjon pihenőnapot és hét végén dolgozzon, de a pihenőnapok úgy is kiadhatók, hogy több heti pihenőnap összevonásra kerül, a későbbiekben pedig, amikor már a biztosan nem fertőző gyermek felügyelete másra is bízható, a minimálisan kiadandó heti pihenőnapot biztosítjuk akként, hogy a munkaidőkeret átlagában teljesüljenek a munkaidő kiadására vonatkozó jogszabályi előírások)

- **Fizetés nélküli szabadság biztosítása**

Megállapodás köthető fizetés nélküli szabadság igénybe vételéről. Fizetés nélküli szabadság esetén (ha biztosított más ellátásban nem részesül pl: GYED, GYES) a munkavállalónak

szünetel a biztosítása. Ha a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor a biztosítás folyamatosnak a társadalombiztosítási ellátások szempontjából, de ebben az esetben sem fog fennállni a biztosítás a bér nélküli napokra. Ezekben a napokban egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett, amit a NAV felé kell bejelentenie és befizetnie.

- **Igazolt, fizetetlen távollét biztosítása**

Az Mt. 55. § szerint a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, erre az időre azonban díjazásra nem jogosult. A gyermek felügyeletének biztosítását az Egyetem a veszélyhelyzet fennállása alatt ilyen körülménynek tekinti.

- **Betegszabadság, táppénz**

Amennyiben a munkavállaló keresőképtelen (pl. a most zajló influenzafertőzés következtében), vagy gyermeke betegségéből kifolyólag ápolásra szorul, a betegszabadság, illetőleg táppénz természetesen igénybe vehető. A Kincstár legfrissebb tájékoztatása szerint szkennelt formátumban is el tudjuk fogadni a táppénzes papírt, így emiatt nem szükséges befáradnia a munkahelyére. Kérem, a helyben szokásos módon, a HR referens számára szíveskedjék e-mailben eljuttatni a dokumentumokat.

A HR referensek a szervezeti egységekben, helyben állnak rendelkezésre, amennyiben az igénybevétellel kapcsolatosan további kérdés merül fel.

A lehetőségek biztosításáról a 7/2018. számú rektori és kancellári együttes utasításban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

Pécs, 2021. március 08.

Készítette:

Pécsi Tudományegyetem

Kancellári Hivatal Humánpolitikai Főosztály

Klinikai Központ Gazdálkodási Főigazgatóság Egészségügyi Humánpolitikai Igazgatóság

Jóváhagyta a PTE Operatív Stáb 1/2021. (III.8.) határozatával.