**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.

* **Munkaidőkeretben foglalkoztatott munkatársak pihenőnapjainak átütemezése**

A munkaidőbeosztást figyelembe véve megvizsgálható az a lehetőség is, hogy az érintett munkatárs  pihenőnapjai átütemezhetők-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 átütemezhetők-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. Ezt általában hosszabb időtartamra kérheti a munkavállaló, díjazásra nem jogosult.

* **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 betegségből 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, 2020. március 15.

***Készítette:***

*Pécsi Tudományegyetem*

*Humánpolitikai Igazgatóság*

***Jóváhagyta a PTE Operatív Stáb 11/2020. (III. 15.) elektronikus úton hozott határozatával.***