

# Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont

## Kollektív Szerződés

Budapest, 2019

A kollektív szerződés a Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpontja (MTA TK) mint munkáltató (képviseli: Boda Zsolt főigazgató) és a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (TDDSZ) mint szakszervezet (képviseli: Lőrincz Viktor) között jött létre figyelemmel a Kutatóközpontban dolgozó közalkalmazottak élet-és munkakörülményeire, a munkáltató gazdasági érdekeire és a tudomány szabadságának biztosítására.

A szakszervezetet a bemutatott okiratok alapján a munkáltató a Kutatóközpontban reprezentatívnak ismeri el.

## **1. A munkáltató és a szakszervezet kapcsolata**

### **1. 1. Alapelvek**

- (1) A felek a kollektív szerződés megkötése, módosítása és teljesítése során kölcsönösen együttműködve, a jóhiszeműség és tisztesség, a rendeltetésszerű joggyakorlás elvei szerint kötelesek eljárni.
- (2) Ha a kollektív szerződés rendelkezései közül valamelyik érvénytelen vagy hatálytalan, illetve jogszabályváltozás miatt vagy más okból érvénytelenné vagy hatálytalanná válik, a kollektív szerződés többi rendelkezése érvényes marad, feltéve, hogy az a közalkalmazottak érdekeivel nem ellentétes.
- (3) Kétség esetén a kollektív szerződés rendelkezéseit úgy kell értelmezni, hogy a közalkalmazottak érdeke lehetőség szerint érvényre jusson.

### **1. 2. Kapcsolattartás a szerződő felek között, képviselet**

- (1) A szakszervezet joga, hogy a közalkalmazottakat anyagi, szociális s kulturális, valamint élet-és munkakörülményeit érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa. A szakszervezet jogosult továbbá a közalkalmazottakat a munkaügyi kapcsolatokkal és a közalkalmazotti jogviszonyukkal kapcsolatos kérdésekben tájékoztatni. E jogának gyakorlásához a szakszervezet jogosult a munkáltató szokásos tájékoztatási felületeit a Főigazgatói Titkárság közreműködésével (intranet, faliújság) használni.
- (2) A munkáltató a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő döntéseiről a tervezet írásbeli megküldésével tájékoztatja a szakszervezetet a döntés meghozatala előtt. A tervezetet olyan időben kell megküldeni a szakszervezetnek, hogy az érdemi észrevételt tehessen azzal kapcsolatban.
- (3) A szakszervezet jogosult a munkáltató intézkedéseivel vagy tervezett döntéseivel kapcsolatban konzultációt kezdeményezni. A konzultációt a szakszervezet írásban, észrevételeinek megjelölésével kezdeményezheti. A szakszervezet a munkáltatói intézkedés vagy döntés tervezetének készhez vételétől számított öt napon belül dönt arról, hogy kíván-e konzultációt kezdeményezni az adott kérdésben. Ez idő alatt, illetve a konzultáció tartama alatt a munkáltató nem jogosult az intézkedést végrehajtani illetve a döntést meghozni. A konzultációra a tervezett döntés súlyával arányosan, de legalább tíz napot kell biztosítani. A tájékoztatás és a konzultáció szabályainak megszegésével hozott munkáltatói intézkedés érvénytelen.
- (4) A konzultáció eredménytelensége estén a felek egyeztetőbizottság alakítását kezdeményezhetik.

- (5) A szakszervezet jogosult munkaidőben és előzetes tájékoztatás alapján munkaidőn kívül is használni a munkáltató helyiségeit érdekvédelmi tevékenységének ellátása céljából. A munkáltató a szakszervezet tevékenységéhez megfelelő helyiséget biztosít. Amennyiben a szakszervezeti munkát olyan független bizalmi is segíti, aki nem áll a munkáltatóval jogviszonyban, számára a munkáltató munkaállomást biztosít.
- (6) A szakszervezet a helyiséget és az irodai munkavégzéshez szükséges eszközöket (különösen számítógép, telefon, internet) térítésmentesen használhatja, egyebekben a szakszervezet a működési költségeit maga viseli.
- (7) A szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó, a Munka Törvénykönyve 273. §-ában foglalt védelem gyakorlása tekintetében a felek megállapodnak abban, hogy a szakszervezet az általa védettnek jelölt tisztségviselők személyéről, illetve a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervről a kollektív szerződés megkötését követő öt napon belül írásban tájékoztatja a munkáltatót. A változásról a szakszervezet öt napon belül írásban tájékoztatja a munkáltatót.
- (8) A szakszervezeti tisztségviselőket érdekvédelmi tevékenységük ellátása céljából munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény mértéke a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt tisztségviselő igény szerint használhatja fel, az igénybevételt – a halasztást nem tűrő és rendkívüli eseteket kivéve – öt nappal korábban írásban kell jelezni a munkáltatói jogkör gyakorlója felé. A munkáltatóval folytatott konzultáció időtartama alól a szakszervezeti tisztségviselők mentesülnek a munkavégzési kötelezettségük alól, a munkaidő-kedvezmény tartamára és a konzultáció idejére a szakszervezeti tisztségviselőt teljes illetménye illeti meg. A munkáltató ezen felül egyéb esetekben is biztosíthat munkaidő-kedvezményt a szakszervezeti tisztségviselőknél, különösen a kollektív szerződéskötéssel vagy a szerződés módosításával kapcsolatos előkészítő tevékenységekre vagy más, a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkahelyi program kidolgozása során.
- (9) A munkáltató képviselőjében a főigazgató jár el. A szakszervezet képviselőjében eljáró személyéről és annak elérhetőségéről a szakszervezet legkésőbb a kollektív szerződés megkötését követő napon írásban tájékoztatja a munkáltatót. A változásról a szakszervezet haladéktalanul köteles írásban tájékoztatni a munkáltatót.
- (10) A szakszervezet képviselője az Igazgatótanács ülésein konzultációs joggal vesz részt azoknak a napirendi pontoknak a megvitatásán, amelyek a közalkalmazottak nagyobb csoportját közvetlenül érintik, így különösen a munkavégzés rendjét, a teljesítés módját vagy az átszervezést igénylő munkáltatói döntések előkészítését.
- (11) A felek közötti kapcsolattartás a halasztást nem tűrő intézkedések kivételével írásban folyik. A halasztást nem tűrő intézkedések esetében a felek kötelesek az akadály elhárulását követően haladéktalanul írásba foglalni a tájékoztatást.
- (12) A munkáltató a kollektív szerződést a kutatóközpontban szokásos módon kihirdeti, és az intraneten közzéteszi.

### **1. 3. Kollektív munkaügyi vita, egyeztető bizottság**

- (1) A munkáltató és a szakszervezet a közöttük felmerült viták rendezésére egyeztető bizottságot hoz létre. A bizottságba a munkáltató és a szakszervezet négy-négy tagot delegál. A bizottság elnöke a Közalkalmazotti Tanács elnöke. A bizottság a működési szabályait maga határozza meg. Mindkét fél jogosult szakértő bevonására.

- (2) Az egyeztetőbizottság felállítását bármelyik fél kezdeményezheti. A bizottságot a felek a vita felmerülését követően haladéktalanul, de legkésőbb három munkanapon belül kötelesek felállítani.
- (3) A bizottság köteles folyamatosan konzultálni, az egyeztetések eredményét írásba kell foglalni. A bizottság eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodás vagy döntés végrehajtását megghiúsítaná.
- (4) A felek írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság döntése a felekre nézve kötelező.
- (5) A bizottság működésével kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.
- (6) A felek megállapodnak abban, hogy a kollektív szerződés módosítására vagy új szerződés megkötésére irányuló tárgyalásokat az egyeztető bizottságon keresztül folytatják. Amennyiben a kollektív szerződést bármelyik fél felmondja, a felek kötelesek egyeztető bizottságot alakítani annak érdekében, hogy a felmondáshoz vezető körülményeket a felek megismerhessék. Ezekben az esetben a módosításhoz vezető körülmények felmerülését vagy a felmondást követően egy hónapon belül meg kell alakítani az egyeztető bizottságot.

## **2. A kollektív szerződés hatálya**

- (1) A kollektív szerződés személyi hatálya kiterjed a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi közalkalmazottra.
- (2) A kollektív szerződés határozatlan időre jön létre és a kihirdetéssel lép hatályba. A kollektív szerződést a megkötésének napján ki kell hirdetni.
- (3) A kollektív szerződés rendelkezéseit az új kollektív szerződés megkötéséig alkalmazni kell.
- (4) A tárgyévi juttatásokra vonatkozó szabályok felülvizsgálatát a felek minden év március 1. napjáig megkezdik, az erre vonatkozó esetleges módosításokat legkésőbb május 30. napjáig ki kell hirdetni.

## **3. A kollektív szerződés megszűnése, megszüntetése**

- (1) A kollektív szerződést bármelyik fél írásban felmondhatja. A felmondási idő kilenc hónap. A felmondás joga a kollektív szerződés megkötését követő hat hónapon belül nem gyakorolható, a megkötést követően egy éven belül csak abban az esetben gyakorolható, ha a fél körülményeiben olyan változás következik be, amely a kollektív szerződés teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.
- (2) A felmondást indokolni kell. Az indokok alapján az egyeztető bizottság az 1. 3. (6) pont alapján megvizsgálja a felmondásra okot adó körülményeket.
- (3) Felek bármelyikének jogutód nélküli megszűnése esetén a KSZ hatályát veszti.
- (4) A munkáltató átalakulása, jogutódlással való megszűnése, működési formaváltása nem érinti a kollektív szerződés hatályát és érvényét. A munkáltató személyében bekövetkező bárminemű változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a foglalkoztatási jogviszonyokra az átvételt követő időpontban más kollektív szerződés hatálya terjed ki.



## **4. A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok**

### **4.1. Családos közalkalmazottakra vonatkozó szabályok**

- (1) A gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli pótszabadságról visszatérő közalkalmazott kezdeményezésére a munkáltató a közalkalmazott kérésnek megfelelően köteles a kinevezést napi négy- vagy hatórás részmunkaidőre módosítani vagy kötetlen munkavégzési rendet megállapítani a gyermek ötéves koráig, három vagy több gyereket nevelő közalkalmazott esetében a legfiatalabb gyermek tanköteles korának betöltéséig. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a közalkalmazott számára a munkáltató a munkaköri feladatok egy részének teljesítését sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban írja elő.
- (2) Az (1) pontban meghatározott lehetőség megilleti azt a közalkalmazottat is, aki közeli hozzátartozóját ápolja, legfeljebb két év időtartamra.
- (3) Az apákat a gyermekük születését követően a jogszabályban biztosított pótszabadságon felül további 5 nap munkaidő-kedvezmény illeti meg, amely a gyermek születésétől számított egy éven belül vehető igénybe.
- (4) A várandós közalkalmazottat felmentési védelem illeti meg. A felmentés közlését követő 30 napon belül a közalkalmazott akkor is hivatkozhat a várandósságra, ha arról korábban nem tájékoztatta a munkáltatót. Ebben az esetben a felmentést a munkáltató köteles visszavonni.
- (5) A gyermekét egyedül nevelő közalkalmazott jogviszonya felmentéssel csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltató nem tud olyan más munkakört felajánlani, amely a közalkalmazott végzettségének megfelelő vagy ha a közalkalmazott a felajánlott munkakört nem fogadja el.
- (6) A közalkalmazotti jogviszony felmentéssel akkor sem szüntethető meg a gyermek három éves koráig, ha a közalkalmazott szülési vagy gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.
- (7) A munkáltató és a szakszervezet 2020. május 31. napjáig tervet készít a családbarát munkahely kialakításának lehetőségéről.

### **4.2. A csoportos létszámleépítésre vonatkozó szabályok**

- (1) A munkáltató, ha a döntését megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint legalább a közalkalmazottak tíz százalékának jogviszonyát tervezi 30 napon belül felmentéssel, rendkívüli felmentéssel vagy közös megegyezéssel megszüntetni, köteles a döntése meghozatala előtt a szakszervezettel tárgyalni. A tárgyalást a megállapodás érdekében kell folytatni. A tárgyalás megkezdését megelőzően a munkáltató legalább 10 nappal korábban köteles a szakszervezetet tájékoztatni a leépítés okáról, a létszámcsökkentéssel érintett közalkalmazottak létszámáról, a végrehajtás tervezett ütemezéséről és időtartamáról, a kiválasztás szempontjairól, valamint arról, hogy milyen (a jogszabályban meghatározottakon felüli) juttatásokat kíván adni a leépítéssel érintett közalkalmazottaknak.
- (2) A tárgyalásnak ki kell terjednie a leépítés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, a következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett közalkalmazottak számának csökkentésére.
- (3) A tárgyalást a megállapodás megkötéséig, de legalább 15 napon keresztül folytatni kell. Ez idő alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodás meghozatalát megghiúsítaná.

- (4) A munkáltató a döntést követő 30 napig nem közölheti a felmentést vagy a rendkívüli felmentést.
- (5) A kiválasztás szempontjai között érvényre kell juttatni, hogy amennyiben egy családból (házastársi vagy élettársi kapcsolat alapján) több közalkalmazott is érintett, úgy lehetőség szerint csak egyikük jogviszonya kerüljön megszüntetésre.
- (6) A munkáltató köteles megvizsgálni azokat az átképzési lehetőségeket, amelyek igénybe vételével az elbocsátások elkerülhetők vagy csökkenthetők. Ezekről a lehetőségekről az érintett közalkalmazottakat haladéktalanul tájékoztatni kell.
- (7) A munkáltató és a szakszervezet a leépítésről szóló megállapodását írásba foglalja és kihirdeti a helyben szokásos módon.
- (8) Amennyiben az újraalkalmazásra lehetőség nyílik, a leépítéssel érintett közalkalmazottakat előnyben kell részesíteni.

#### **4.3. A felmentés**

- (1) Felmentés esetén a felmentési idő nyolc hónap. A felmentési idő alatt a munkáltató köteles a közalkalmazottat legalább hat hónapra felmenteni a munkavégzés alól. Ezek a rendelkezések nem alkalmazandók abban az esetben, ha a felmentést a munkáltató a Kjt. 30. § (1) d) pontjára alapozza.
- (2) Ha a felmentés a Kjt. 30. § 1) c) pontján alapul, a felmentés közlését megelőzően a munkáltató köteles a szakszervezet egyidejű tájékoztatása mellett lehetőséget biztosítani a közalkalmazottnak a vele szemben felhozott kifogásokkal szembeni védekezésre. A szakszervezet képviselője részt vehet a meghallgatáson, a meghallgatásról jegyzőkönyv készül.
- (3) Amennyiben a kutató éves pontszáma az adott évben és hároméves átlagban nem éri el a teljesítményértékelési szabályzatban meghatározott alap pontszám felét, a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 1992. évi XXXIII. törvény 30.§ (1) c) pontja szerinti a jogviszonyt felmentéssel megszüntetheti.

#### **4.4. A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek**

- (1) A kutatóként foglalkoztatott közalkalmazottak (a továbbiakban: kutatók) munkájukat tudományos meggyőződésüknek megfelelően végzik. Ezzel ellentétes tevékenységre nem kötelezhetők. Tudományos eredményeiket szabadon tehetik közzé, ha ezzel mások törvényes, különösen a szellemi tulajdonra vonatkozó jogait nem sértik.
- (2) A kutatók kérhetik a munkáltató utasításának írásba foglalását, különösen, ha az a kutatás módszereire, tartalmára, eredményeire vagy közzététel módjára vonatkozik.
- (3) A teljes állásban kutatói munkakörben foglalkoztatottak számára a munkahelyen töltendő idő tartama heti két teljes munkanap.
- (4) A teljes állásban foglalkoztatott kutatók kedden és csütörtökön tartózkodnak az intézetben, ezek az ún. intézeti napok. A nem teljes állású jogviszonyban foglalkoztatott közalkalmazottak jelenléti kötelezettsége az intézeti napokon időarányosan határozandó meg. A nem kutató állású közalkalmazottak munkaidejét a munkáltató hétfőtől péntekig osztja be.
- (5) A teljes napi munkaidő mértéke nyolc óra, heti 40 óra. A munkaközi szünet ha a beosztás szerinti napi munkaidő a hat órát meghaladja, húsz perc, ha a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc időtartamú, amelyből 20 perc a munkaidőbe beszámít.

- (6) A munkáltató legfeljebb havi 10 óra rendkívüli munkavégzést rendelhet el. Ezen felül rendkívüli munkavégzés csak a közalkalmazott előzetes hozzájárulása esetén rendelhető el. A rendkívüli munkavégzés pótléka az alapilletmény 50%-a. Ha a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napra vagy hétvégre esik, a pótlék mértéke az alapilletmény 100%-a.
- (7) A tudományos munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak értékelése a teljesítményértékelési szabályzat alapján történik.

#### **4.5. A távollét**

- (1) A 30 napot meg nem haladó távollét engedélyezése a közvetlen felettes vezető/igazgató/munkahelyi vezető hatáskörébe tartozik. A távollét engedélyezése nem tagadható meg, ha a kutató konferencián, workshopon vagy a kutatásával összefüggő egyéb külső tevékenység céljából kérelmezi. A 30 napot meg nem haladó távollét idejére a közalkalmazottnak a teljes illetménye jár.
- (2) A 30 napot meghaladó távollétre a közalkalmazott fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe. A 30 napot meghaladó távolléti kérelmeket a főigazgató bírálja el. A távollét engedélyezése nem tagadható meg, ha közalkalmazott azért kéri, mert legfeljebb három évre külföldre szóló ösztöndíjban részesül. A távollét alatt a Kjt. 30. § 1) c) pontja szerinti felmentés nem közölhető a közalkalmazottal.
- (3) A közalkalmazott indokolt esetben kérelmezheti 30 napot meghaladóan is fizetett távollét engedélyezését, amennyiben távolléte alatt külföldi magánalapítványi vagy állami ösztöndíjasként a munkáltató céljaival összhangban, az intézet kutatási stratégiájába illő kutató-oktató tevékenységet végez. Ebben az esetben a főigazgató döntése alapján maximum öt hónapra engedélyezhető a közalkalmazott alapilletménye és további öt hónapra az alapilletmény 50%-a.

#### **4.6. A tanulmányi szerződés és egyéb képzések**

- (1) A munkáltató elősegíti a közalkalmazott munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét. A közalkalmazotti jogviszony fennállásának időtartama alatt a működés és a gazdálkodás tökéletesítése szükségessé teheti a közalkalmazott szakmai ismereteinek további bővítését. A továbbképzés történhet csoportosan, egyéni tanulás formájában, iskolai rendszerben, iskolai rendszeren kívül, oktatási segédeszközök biztosítása útján.
- (2) A munkáltató – a költségek megtérítése mellett – kötelezheti a közalkalmazottat, hogy a munkaköre ellátásához szükséges, általa kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésben részt vegyen, és az általa előírt vizsgákat letegye. Mindez azonban a közalkalmazott személyi vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet nem eredményezhet. Amennyiben a munkáltató ilyen képzést vagy továbbképzést ír elő közalkalmazott számára, úgy a képzés idejére a közalkalmazottnak teljes illetménye jár. Ha a munkáltató részvételre kötelezte a közalkalmazottat tanfolyami vagy egyéb formában történő továbbképzésre, a közalkalmazott köteles azon részt venni, és az előírt vizsgákat letenni.
- (3) A közalkalmazott minden olyan továbbtanuláshoz vagy továbbképzéshez köteles munkáltatói engedélyt kérni, amelyhez munkaidő-kedvezményt, a számára meghatározott munkarendtől való eltérést, vagy anyagi támogatást kíván igénybe venni. Az ilyen képzésben, továbbképzésben való részvétel engedélyezéséről, illetőleg a munkaidő-kedvezményről, szokásos munkarendtől való eltérésről vagy anyagi támogatásról a közvetlen vezető vagy

szervezeti egység vezetőjének javaslatára a főigazgató dönt. Amennyiben a főigazgató a kérelmet támogatja, úgy az érintett közalkalmazottal a munkáltató tanulmányi szerződést köt. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

- (4) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a támogatás mértékét, a közalkalmazotti jogviszonyban töltendő idő tartamát, amely a támogatás mértékével arányos de legfeljebb öt év. A közalkalmazott a szerződésben kötelezettséget vállal arra, hogy tanulmányait megfelelő eredménnyel folytatja. Amennyiben a munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a másik fél mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól. Ha a támogatásban részesülő tanulmányait nem a megfelelő eredménnyel folytatja, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését.
- (5) Az iskolarendszerű képzésben részt vevő közalkalmazott részére a munkáltató a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítja. A tanulmányi szerződéssel megkötött nem iskolarendszerű képzésben részt vevő közalkalmazottnak az oktatási napokon annyi munkaidő kedvezményt biztosít a munkáltató, amennyi szükséges ahhoz, hogy a munkahelyről az oktatás megkezdésére érjen.

## **5. Jogkövetkezmények a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegésért**

- (1) A munkáltató az e pontban meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazhatja, ha a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi (a továbbiakban: fegyelmi vétség)
- (2) A fegyelmi vétséget elkövető közalkalmazottal szemben kiszabható jogkövetkezmények (a továbbiakban: fegyelmi büntetések): megrovás; az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása; a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás; magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása. A büntetések közül egymás mellett több is kiszabható. A büntetés végrehajtását legfeljebb egyévi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a közalkalmazott nem követett el olyan fegyelmi vétséget, melyért jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki, úgy kell tekinteni, mintha a fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős büntetést szabtak ki, a felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani.
- (3) Szándékosan, illetve súlyos gondatlansággal elkövetett fegyelmi vétség alapos gyanúja esetén a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására vonatkozó eljárás (a továbbiakban: fegyelmi eljárás) megindítása kötelező. A fegyelmi eljárás megindítása a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A fegyelmi eljárás megindítása kötelező, amennyiben annak lefolytatását a közalkalmazott maga ellen kéri.
- (4) Amennyiben a kutató közalkalmazott teljesítménye adott évben nem éri el a teljesítményértékelési szabályzatban meghatározott alap pontszám felét, az intézetigazgató kezdeményezheti a fegyelmi eljárás megindítását.
- (5) Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a vétség elkövetésétől számított egy év, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának a vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzésétől számított egy hónap eltelt. Ha a kötelezettségszegés miatt büntető vagy szabálysértési eljárás indult, és az nem végződött felmentéssel (az indítvány elutasításával), az egy hónapos határidő a jogerős határozat munkáltatóval történt közlésétől, az egyéves határidő pedig az eljárás jogerős befejezésétől számít. Külföldön elkövetett




- kötelezettségszegés esetében ezen határidőket a közalkalmazott belföldre történő visszatérésétől kell számítani.
- (6) A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani, melynek lefolytatására a fegyelmi eljárás megindítója vizsgálóbizottságot jelöl ki, amelynek tagja a munkáltatónak a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb beosztású, ennek hiányában magasabb besorolású közalkalmazottja, illetve a szakszervezet képviselője.
  - (7) A vizsgálóbizottság a kijelölésétől számított tizenöt napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni és ennek keretében a fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított közalkalmazottat meghallgatni. A vizsgálat időtartama indokolt esetben egy alkalommal, legfeljebb tizenöt nappal meghosszabbítható.
  - (8) A vizsgálat során a közalkalmazottal közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehessen és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell számára tenni, hogy az ügy iratait megtekinthesse. A közalkalmazott védekezéséről és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni.
  - (9) A közalkalmazott a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe, aki rendelkezik mindazon jogosultságokkal, amelyek az eljárás alá vont személyt megilletik. A közalkalmazott meghallgatását úgy kell kitézni, hogy azon jogi képviselője jelen lehessen.
  - (10) Ha a közalkalmazott szóbeli meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő.
  - (11) A vizsgálatot, ha a közalkalmazott a védekezését nem tudja előterjeszteni, fel kell függeszteni az akadály elhárultáig; fel lehet függeszteni, ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, annak jogerős befejezéséig, amennyiben e nélkül a tényállás nem tisztázható.
  - (12) A vizsgálóbizottság a vizsgálat lezárásától számított nyolc napon belül köteles megküldeni az ügy összes iratait saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának.
  - (13) A vizsgálóbizottság javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazottat a fegyelmi eljárás lezárásáig, de legfeljebb hét hétre állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távollétét indokolja. Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn. A felfüggesztés idejére távolléti díj jár.
  - (14) Az ügy érdemében a vizsgálóbizottság előterjesztésétől számított nyolc napon belül háromtagú fegyelmi tanács tárgyalás alapján határoz. A fegyelmi tanács elnöke a munkáltatói jogkör gyakorlója, tagjai az általa felkért, az eljárás alá vontnál magasabb beosztású, illetve besorolású közalkalmazottak.
  - (15) A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt az ügy vizsgálóbiztos; az eljárás alá vont közalkalmazott hozzátartozója; akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, valamint akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.
  - (16) A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitézni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják. A tárgyaláson a közalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet.
  - (17) Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen

értesítették. Elbírálható az ügy, ha a közalkalmazott vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

- (18) A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat. Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.
- (19) A fegyelmi tanács zárt ülésen, szótöbbséggel határoz. A fegyelmi felelősség tárgyában hozott döntését indokolt írásbeli határozatba kell foglalnia. A közalkalmazott a határozat ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhat. A közalkalmazottnak a fegyelmi eljárással kapcsolatos költségeit a munkáltató köteles megtéríteni, ha a fegyelmi felelősség jogerős megállapítására nem kerül sor.
- (20) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a közalkalmazott a kereset benyújtására nyitva álló határidő elteltéig, vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közalkalmazotti jogviszonyát megszünteti, a határozat végrehajthatóvá válik.

Budapest, 2019. július 30.

  
Boda Zsolt  
Főigazgató, MTA\*TK  


  
Lőrincz Viktor  
TDDSZ