

**A Magyar Tudományos Akadémia
Természettudományi Kutatóközpontja
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE**

Tartalom

ELSŐ RÉSZ	2
MÁSODIK RÉSZ.....	5
A szakszervezet.....	5
HARMADIK RÉSZ	7
I. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása.....	7
II. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése	9
III. A munkavégzés szabályai	16
IV. A munkaidő és a pihenőidő	19
V. A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere. A munka díjazása	21
NEGYEDIK RÉSZ.....	25

Mellékletek:

1. Munkavédelmi, Tűzvédelmi és Sugárvédelmi Szabályzatok
2. A közalkalmazottat megillető szabadság és pótszabadság mértéke
- 3/A. A közalkalmazotti fizetési osztályok
- 3/B. A közalkalmazotti fizetési osztályokhoz és fokozatokhoz tartozó garantált illetmények
4. Védőruha Szabályzat
- 4/A. Munkaruha Szabályzat
5. Munkáltatói döntés a szociális keretről (éves)
6. A szociális keret felhasználásának irányelvei
- 6/A. Cafetéria keret (éves)
7. A minősítési szabályzat
8. Közalkalmazotti szabályzat
9. Etikai

ZÁRÓ NYILATKOZAT

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

A Magyar Tudományos Akadémia Természettudományi Kutatóközpont (továbbiakban: TTK), mint Munkáltató és a Kutatóközpontban működő Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (TDDSZ) (a továbbiakban: Szakszervezet), mint kollektív szerződés kötésére jogosult szervezet – továbbiakban együttesen Felek – megállapodnak abban, hogy a közalkalmazotti jogokra és kötelezettségekre, valamint ezek gyakorlásának módjára és eljárási szabályaira vonatkozó kérdéseket jelen kollektív szerződésben rögzítik, figyelembe véve a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (továbbiakban Kjt.) és annak végrehajtására kiadott rendeletek, továbbá a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit.

ELSŐ RÉSZ

Bevezető megállapítások, a Kollektív Szerződés

1.§. A KSZ célja az MTA TTK-ban alkalmazott dolgozók foglalkoztatási feltételeire és munkakörülményeire, valamint a szociális és jóléti juttatásokra vonatkozó szabályok megfogalmazása. A Kjt. megfogalmazásából következően, az Mt. általános szabályozásához képest a közalkalmazottaknak eltérő jogok, illetve foglalkoztatásuknak eltérő feltételei vannak. A KSZ célja, hogy ezeket az eltéréseket figyelembe vegye és érvényesítésüket elősegítse.

A Kollektív Szerződés ez alapján meghatározza:

- a) a felek közötti kapcsolatrendszer, a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségük teljesítésével kapcsolatos magatartásokat.
- b) az Intézetben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyából származó jogokat és kötelezéseket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját és rendjét.

A közalkalmazotti jogvisonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi.

2. §. A kollektív szerződés személyi hatálya

1. A Kollektív Szerződés hatálya a szerződést megkötő Felekre és a Kutatóközponttal közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottakra terjed ki. A Kollektív Szerződés hatályát a közalkalmazottakra vonatkozóan nem korlátozza az a tény, hogy tagjai-e a Szerződést megkötő szakszervezeteknek, vagy sem, továbbá az sem korlátozza, hogy egyáltalán tagjai-e valamely más szakszervezetnek, vagy sem, erre való tekintet nélkül mindenkire vonatkozik, függetlenül a közalkalmazottak munkaidejére, közalkalmazotti jogviszonyuk tartamára.

2. A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján munkát végzőkre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

3.§ A kollektív szerződés időbeli hatálya

1. A Kollektív Szerződést a felek határozatlan időre kötik meg.
2. . A Kollektív Szerződés a kihirdetés napján lép hatályba. A kihirdetés az aláírást követő három munkanapon belül a Kutatóközpont igazgatósági hirdetőtábláira való kifüggesztéssel és a belső elektronikus hálózaton való megjelenítéssel történik.
3. A Kollektív Szerződést a felek három hónapos határidőre írásban mondhatják fel, de a felmondási jogot a Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.
4. Az aláíró szakszervezet vállalja, hogy mielőtt kezdeményezné a Kollektív Szerződés felmondását, ezt megelőzően az Intézet főigazgatójával egyeztető tárgyalást kezd.
5. A Kollektív Szerződés felmondása esetére a felek vállalják, hogy a felmondást írásban és szöveges indokolással együtt teszik meg. A felek továbbá vállalják, hogy a felmondást követő 15 napon belül szóbeli egyeztető tárgyalást kezdenek, melynek eredménye
 - vagy a felmondás visszavonása, ugyancsak írásban,
 - vagy a felmondás érvényben maradása, az eredeti határidővel.
6. A Kollektív Szerződés mellékleteinek időbeli hatálya általában megegyezik az alapszövegével, de egyes mellékletek egy naptári évre is érvényesíthetők, a tárgyévet követő év június 30-ig. A mellékletek jogszabályi változás miatti módosítása nem igényli a KSZ módosítását.
7. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik fél bármikor kezdeményezheti. A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy módosító javaslatukat írásban juttatják el egymáshoz, továbbá, hogy bármely fél által kezdeményezett módosító javaslatról 15 napon belül szóbeli egyeztető tárgyalást kezdenek.
8. A felek vállalják, hogy a módosító javaslat benyújtását követő 60 napon belül az egyeztető tárgyalásokat befejezik és ezek lezárásaként a módosító javaslatot, illetve annak közösen kialakított változatát
 - vagy elfogadják és a Kollektív Szerződés szövegén átvezetik,
 - vagy nem fogadják el és erről külön jegyzőkönyvet vesznek fel.
9. A Kollektív Szerződés hatályát és érvényét veszti azon a napon, amikor a munkáltató Kutatóközpont, vagy az aláíró szakszervezet jogutód nélkül megszűnik. A munkáltató Kutatóközpont, illetve az aláíró szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a Kollektív Szerződés hatályát és érvényét nem érinti.
10. Munkáltató átalakulása, jogutódlással való megszűnése nem érinti a kollektív szerződés hatályát, az a jogutód szervezetben is hatályban marad legalább a törvényben foglalt határidőig, így azt átvevő munkáltató fenntartani és alkalmazni és az átvett munkavállalókra legalább a korábbi jogviszonnyal azonos védelmi szintet és juttatásokat érvényesíteni köteles.
11. Ahol a Kollektív Szerződés szövege munkáltatót, vagy kinevezőt említ, ott ez a Kutatóközpont főigazgatóját jelenti.

12. Ahol a Kollektív Szerződés szövege szervezeti egység vezetőt, vagy közvetlen felettest, vagy közvetlen munkahelyi vezetőt említ, ott ez önálló osztályvezetőt, önálló csoportvezetőt vagy önálló szervezeti egység vezetőjét (pl.: Pénzügyi Osztály vezetője, Beszerzési Osztály vezetője) jelent.

13. Ahol a Kollektív Szerződés szövege munkavállalót említ, ott ez közalkalmazottat jelent.

14. A Kollektív Szerződés a következő jogszabályok és jogértelmező állásfoglalások figyelembevételével készült:

- 1992.évi XXXIII. törvény a Közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.)
- 84/2011. (V.26.) Korm.sz. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a Magyar Tudományos Akadémia irányítása alá tartozó költségvetési szerveknél, illetve más kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél történő végrehajtásáról
- 50/1999.(XI.3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről
- 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról
- 39/2010. (II.26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről
- 2012. évi LXXXVI. Törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 26. § (28) a) pontja.
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 2013/1 számú Főigazgatói Utasítás

15. A Kollektív Szerződés szövegének szerkezete: a Szerződés az alapszöveg fejezeteiből, továbbá mellékletekből és érvényesítő nyilatkozatból áll. Ezek együtt jelentik az érvényes Szerződést.

16. Az alapszöveg fejezeteit a felek évente átvizsgálják és a tárgyévra érvényes törvénymódosítások figyelembevételével szükség szerint kölcsönös egyetértéssel módosítják.

17. Vitás esetben a törvények és jogszabályok eredeti és teljes szövege, valamint jelen Kollektív Szerződés szövege a mértékadó.

18. A mellékleteket a felek évente átvizsgálják és a 15./ pontbeliekre is figyelemmel a felek által szükségesnek tartott és kölcsönösen elfogadott módosításokat azokon vagy kiegészítéssel átvezetik, vagy a mellékletet a módosított szövegűre kicserélik.

19. Az évente megújított érvényesítő nyilatkozat a Kollektív Szerződés tárgyévra szóló mellékleteinek módosításainak érvényesítésére szolgál, melynek határideje minden év január 31-e.

MÁSODIK RÉSZ

Munkaügyi kapcsolatok

A szakszervezet

1./ A szakszervezetek és a munkáltató kinyilvánítja, hogy egymással kölcsönösen együttműködnek, egymás tevékenységét támogatják, egymás működését a szükséges információk megadásával elősegítik. Szakszervezet kijelenti, hogy a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja.

1./A Az együttműködés tárgya:

- a) A felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy a munkavállalói érdekeket érintő központi intézkedések következményei;
- b) a foglalkoztatást, kereseti viszonyokat, szociális ellátást érintő kérdések;
- c) a munkáltatót, és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásai (köztük a Kutatóközpont jogállásának illetve a munkavállalók státuszának megváltoztatása);
- d) a munkáltató megszüntetése esetén a jogutódlásból fakadó jogok és kötelezettségek;
- e) azok a kérdések, amelyek a munkáltató belső egységeinek átalakulása, átszervezése és a létszámleépítések, jogviszony megszüntetése tekintetében felmerülnek;
- f) a kollektív szerződésen túlmenő belső szabályozási kérdések (például a munkáltató szakmai és a tudomány szempontjaival ellentétes követelményrendszer támasztása esetén);
- g) a másik fél által fontosnak nyilvánított és bejelentett kérdések;
- h) a sztrájkot megelőző egyeztetés.

2./ A szakszervezetek a Munka Törvénykönyvében meghatározott szabályok szerint jogosultak Kollektív Szerződést kötni. A szakszervezetek joga, hogy a Kutatóközponton belül működjenek és ebbe tagjait is bevonják.

3./ A szakszervezetek jogosultak a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal, vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

4./ A munkáltató – a szakszervezetekkel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezetek a tevékenységükkel kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé tegyék. A Kutatóközpontban ez a tájékoztatás a szakszervezetek által kiadott újságban, a szakszervezetek faliújságjain, a szakszervezetek internetes Hírlevelében és a szakszervezetek által a Kutatóközpont belső elektronikus hálózatán közzétett információk útján valósul meg.

5./ A szakszervezetek a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhetnek.

6./ A szakszervezetek jogosultak a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel), vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményüket a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

7./ A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

- a) a felek megfelelő képviselete,
- b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
- c) az érdemi tárgyalás.

8./ A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított 15 munkanapig a munkáltató a tervezett intézkedést nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

9./ A szakszervezetek joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval, vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

10./ A szakszervezetek jogosultak a tagjaikat – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

11./ A Kutatóközpont a szükséges mértékben biztosítja a szakszervezet számára az infrastruktúra használatát (például a fénymásoló használatát, telefont biztosít). A szakszervezetek – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosultak arra, hogy munkaidő után, vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenységük céljából használhassák.

12./ A munkáltató – a munkavállaló írásbeli kérelmére – vállalja, hogy a munkavállaló szakszervezeti tagdíját annak illetményéből havonta levonja és a szakszervezetek által megjelölt szakszervezeti szervnek átutalja. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezetek részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

13./ A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervek Elnökségének egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. Ez a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, hogy tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. A szakszervezet az ebben a pontban foglalt szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, az erről szóló tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

14./ A munkáltató vállalja, hogy akkor is véleményeztetési csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tervezett intézkedését a szakszervezettel és a Közalkalmazotti Tanáccsal, ha az valamely önálló szervezeti egység munkavállalóit érinti.

15./ A szerződő felek kijelentik, hogy együttműködésük során a másik féltől kapott információkat, adatokat, vagy egyéb módon tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik, azokat a másik fél kifejezett igénye esetén titkos adatként kezelik.

HARMADIK RÉSZ

A közalkalmazotti jogviszony

I. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

1./ A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott.

1./A Az MTA Természettudományi Kutatóközpontban a munkáltató a Kutatóközpont főigazgatója. A főigazgató magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott.

1./B A főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, a Kjt. és a Kjt. V. szerinti magasabb vezető megbízással rendelkező helyettesek:

- főigazgató-helyettes,
- gazdasági igazgató.

1./C A főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, a Kjt. és a Kjt. V. szerinti vezető megbízással rendelkező, és vezető megbízással nem rendelkező, de meghatározó munkakört ellátó közalkalmazottak:

- szervezeti egységként működő intézet igazgatója,
- osztályvezető (szervezetileg közvetlenül a főigazgató alá rendelt szervezeti egység esetén)
- a belső ellenőrzési feladatokat ellátó közalkalmazott,
- Tudományos titkár

2./ Közalkalmazotti jogviszony – a mindenkor közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint

- a) büntetlen előéletű,
- b) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá
- c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt, vagy letelepedett, ill. kutatói munkakör betöltése érdekében - a munkavállalás feltételei tekintetében a külön jogszabály szerinti feltételek fennállása esetén - a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény alapján 90 napot meghaladó tartózkodásra jogosult,
- d) állam elleni bűncselekmény, igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény, korrupciós bűncselekmény vagy közélet tisztasága, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény, hivatali bűncselekmény, illetve közbizalom elleni bűncselekmény miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt nem álló személlyel létesíthető.

3./ A közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű.

4. Közalkalmazotti jogviszony alapvetően pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező (ld. 4./A-B pont), a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.

4./A A munkáltatónál nem kötelező pályázat kiírása azon munkakör esetében, amely felsőfokú végzettséghez és szakképzettséghez nem kötött "A" – "E" fizetési osztályba történő besorolással tölthető be.

4./B Helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető.

5./ A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre, vagy - ha törvény eltérően nem rendelkezik – helyettesítés céljából, vagy meghatározott munka, illetve feladat ellátására létesíthető határozott időre történő kinevezéssel. A TTK a pályázatokra, meghatározott feladatra létrejövő jogviszonyokat határozott időre köti.

6./ A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónap próbaidő megállapítása kötelező.

6./A Nem kell próbaidőt megállapítani:

- a) áthelyezés,
- b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve

azonos felek közötti újabb kinevezés esetén.

7./ A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

7/A A kinevezésben kikötött próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a közalkalmazotti jogviszonyt, indokolás nélkül, bármelyik fél, azonnali hatállyal megszüntetheti.

8./ A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alpbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alpbérénel kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alpbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

8/A A közalkalmazott számára kinevezésével egyidejűleg át kell adni a betöltendő munkakör munkaköri leírását.

9./ Az MTA fejezet irányítása alá tartozó munkáltatóknál a Kjt. alapján nyugdíjasnak minősülő kutatóprofesszornak és az MTA doktora tudományos címmel rendelkező tudományos tanácsadónak a munkáltató szerv vezetője, az MTA elnökével egyetértésben, Kutató Professor Emerita, vagy Kutató Professor Emeritus , kutató emerita és kutató

emeritus címet adományozhat, amelynek viselésére a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyának megszűnését követően is jogosult-

10./ Az MTA TTK-val közalkalmazotti jogviszonyban álló azon munkatárs számára, aki az intézet tevékenységéhez szorosan kapcsolódó tudományos kutatómunkáját továbbra is folytatni kívánja, az érintett tudományos csoportvezető kérheti a főigazgatótól, hogy a közalkalmazotti jogviszony nyugdíjkorhatár elérése miatti megszűnést kezdődően a kutató önkéntes tanácsadóként folytathassa munkáját. Ehhez – jóváhagyás esetén – a TTK biztosítja a szükséges infrastrukturális hátteret.

11./ A besorolás feltételeit a Kjt., a 84/2011. (V.26.) Korm. rendelet (Kjt.vh.), illetve a 150/1992. (XI.20.) Korm. rendelet határozza meg.

II. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése

- 1./ A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:
 - a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
 - b) a közalkalmazott halálával,
 - c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
 - d) ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap,
 - e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.
- 2./ A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:
 - a) közös megegyezéssel;
 - b) áthelyezéssel;
 - c) lemondással;
 - d) rendkívüli lemondással;
 - e) felmentéssel;
 - f) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
 - g) rendkívüli felmentéssel
- 3./ A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha
 - a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
 - b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
 - c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált, vagy munkáját nem végzi megfelelően;
 - d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül

3./A A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

3./B Ha a 3./A pont c) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével, vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

3./C Felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munka;
- b) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál, élettársánál a fizetés nélküli szabadság;
- c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
- d) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés tartama.

4./ A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel akkor,

- a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;
- b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint
- c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

5./ Ha a munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására a 4./ pontban említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a felmentés indoka - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve -, hogy:

- a) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően,
- b) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül
- c) a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a nő munkavállaló legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik és teljes öregségi nyugdíjat kérelmezi.

6./ Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – 3./ c) pontban foglaltakon alapszik (*feladat ellátására alkalmatlan*), a felmentési idő harminc nap.

7./ Ha hosszabb felmentési időben a felek sem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik.

8./ A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat - a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban - a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

9./ A közalkalmazott kezdeményezésére a közalkalmazott és a munkáltató megállapodhatnak abban, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt már a lemondási, ill. felmentési idő kezdeti időpontjában szüntetik meg.

10./ A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott:

- a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

11./ A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. A munkavállaló az első mondatban foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

- a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- b) munkaviszonya megszűnésekor nem részesült végkielégítésben.

12./ A munkavállaló kártérítés helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

13./ A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

- b) a munkaviszonyát a munkáltató felmondással a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt szüntette meg
- c) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez nem egyeztetett közvetlen felsőbb szakszervezeti szervvel,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

13./A A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

14./ Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

- a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá
- b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

15./ A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

15./A A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

15./B munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

16./ A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

17./ A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor a közalkalmazott részére közalkalmazotti igazolást ad. A közalkalmazotti igazolás tartalmazza:

- a) a közalkalmazott természetes személyi azonosító adatait (név, születési név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
- b) a közalkalmazott társadalombiztosítási azonosító jelét, a közalkalmazott pénztártag által választott magánnyugdíj-pénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát;
- c) a közalkalmazott munkakörét;

- d) a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartamát;
- e) A gyakornoki időbe nem számított, harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség, a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka és a szülési szabadság időtartamát;
- f) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott illetményben részesült;
- g) a közalkalmazott illetményéből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját, vagy pedig azt, hogy a közalkalmazott illetményét tartozás nem terheli;
- h) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját
- i) a közalkalmazott emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá
- j) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját.

18./ Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya

- a) felmentés,
- b) rendkívüli lemondás,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy
- d) határozott idő lejártával történő megszüntetés esetén, ha a határozott idő az 3 évet elérte (a 37. §. (3) szerinti esetben) valamint a Kjt. 27. (2), illetve a Kjt. 30. §. (1) a-b. alapján szűnik meg.

19./ Nem jár végkielégítés a közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

20./ A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
- b) öt év: két havi,
- c) nyolc év: három havi,
- d) tíz év: négy havi,
- e) tizenhárom év: öt havi,
- f) tizenhat év: hat havi,
- g) húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

Vétkes kötelezettségszegés és hátrányos jogkövetkezmények

21./ A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg

21./A A hátrányos jogkövetkezmény kiszabására csak alapos vizsgálat után, körültekintő, a munkavállaló álláspontját is megismerő eljárásban kerülhet sor. Ezért amennyiben a Kutatóközpontban hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására okot adó esemény történik, úgy az MTA Természettudományi Kutatóközpont vállalja, hogy az eljárást a jelen Kollektív Szerződésben szabályozott Munkaügyi Egyeztető Bizottság bevonásával folytatja le, döntését azzal közösen, többségi szavazással hozza meg. Az eljárásban lehetőséget ad a munkavállalónak érvei, mentségei előterjesztésére.

21./B Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

21./C Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

21./D A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell, valamint előírja, hogy az intézkedésre csak tizenöt napos szubjektív, illetve egy éves objektív határidőn belül kerülhet sor.

22./ A vétkes kötelezettség esetei különösen:

- ha a munkavállaló nem jelenik meg munkahelyén és távolmaradását igazolni nem tudja,
- ha nem munkavégzésre alkalmas állapotban jelenik meg,
- ha kötelezettségének teljesítését elmulasztja (pl. határidők be nem tartása).

23./ A vétkes kötelezettségszegéshez fűződő hátrányos jogkövetkezmények:

- a legenyhébb fokozata a szóbeli figyelmeztetés,
- írásbeli figyelmeztetés
- vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény (pl. illetmény tv. szerinti alapilletményre csökkentése meghatározott időre)
- a legsúlyosabb szankcióként a jogviszony megszüntetése.

24./ Felek megállapodnak, hogy a vétkes kötelezettségszegés részletszabályait a jelen KSZ aláírását követő 60 napon belül kidolgozzák, és arról megállapodnak. E folyamatba be kell vonni a Szakszervezeten túl Közalkalmazotti Tanácsot és az esélyegyenlőségi referenst.

25./ Nem állapítható meg hátrányos jogkövetkezmény a kötelezettségszegés tettenérését vagy szándékosságának esetét kivéve attól az időponttól, ha a munkáltatónak hivatalos tudomása van arról, hogy a felettes szerve, a felettes minisztérium vagy Magyarország kormánya a munkáltató átszervezését, átalakítását, vagy jogutód nélkül megszüntetését határozta el. A tudomással bírás alapja ebben az esetben lehet a felettes szerv a minisztérium vagy a mindenkori kormányzat hivatalos vagy nem hivatalos tájékoztatása, sajtóhír, kiszivárgott, de közismert információ.

Különleges jogok a munkáltató átalakulása vagy megszüntetése esetére:

26./ Az esetleges átalakulás eredményeként a jövőben létrejövő új szervezet/ek/ munkaszerződéseiben az új munkáltató köteles rögzíteni a végkielégítés megállapításánál is kötelezően figyelembe veendő, az MTA TTK-nál és jogelőd intézeteinél eltöltött és általa elismert időtartamot. Ezt az előírást az átalakulás feltételeit megállapító és azt jóváhagyó okmányokban is rögzíteni kell, a munkaszerződésekben pedig kötelező rögzíteni.

27./ Az MTA TTK bármilyen egyéb átalakítása, vagy belőle új munkáltató létrehozása esetén – erre való hivatkozással – a határozatlan idejű jogviszonyokat csak a munkavállalóval történő közös megegyezés alapján lehet határozott időtartamú munkaviszonnyá alakítani.

28./ Vétkes kötelezettség megállapítására vonatkozó eljárást az MTA TTK átalakítására vonatkozó hivatalos információ közlését követően az átalakulásig csak kivételesen súlyos esetben indítható.

29./ MTA TTK garantálja munkavállalói számára, a Magyarország Kormánya által törvényi garanciával ellátott, törvényben biztosított törvényes mértékű végkielégítésének megfizetését. Az MTA TTK garantálja ezen felül a jelen kollektív szerződésben biztosított felmentési időket, illetőleg ennek pénzübeli megváltását.

30./ Ha jövőbeni szervezet - átalakítás eredményeként vagy a tulajdonváltás következtében, a közalkalmazottak munkavállalókká válnak, az ezzel járó változtatást a felek úgy rendezik, hogy a munkavállalók számára jogvesztés ne következhesen be.

31./ Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

- 1) Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról és

c) közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre. A tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot.

(2) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony

megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a távolléti díjat - megfizetni.

(3) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló gazdasági társaság utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül.

32./ Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal – a jelenlegi kinevezés szerinti tartalommal - munkaszerződést kötni.

32./A Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetők.

32./B Munkáltató vállalja, hogy amennyiben a munkavállaló önhibáján kívüli és munkáltató érdekkörében szükségessé váló egyéni elbocsátásra kerülne sor valamely – akár finanszírozás hiánya akár más okból, úgy az érintett munkavállalókkal egyéni tárgyalást folytat és törekszik a közös megegyezésre és ezen belül a lehető legelőnyösebb feltételek biztosítására munkavállaló számára. Ha megállapodás nem születik, úgy Munkáltató vállalja, hogy a törvényekben biztosított legjobb feltételeket biztosítja

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok:

33./ Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

34./ A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi (közalkalmazotti) tanáccsal tárgyalni köteles.

III. A munkavégzés szabályai

1./ A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

2./ A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. Terhes anyákat, valamint fiatalkorúakat egészségre ártalmas munkahelyen tilos foglalkoztatni. Az Intézetben munka csak biztonságos körülmények között végezhető, amennyiben a dolgozó megítélése szerint a biztonságos munka feltételei nem adóttak, erre a körülményre köteles közvetlen vezetője figyelmét felhívni, a vezető kötelessége ezt a körülményt érdemben elbírálni.

3./ Ha a munka jellege védőruha és védőeszköz használatát követeli meg, ezeket a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani. A kötelező védőruhák és védőeszközök felsorolását a Munkavédelmi Szabályzat tartalmazza.

3./A A radioaktív sugárártalomnak kitett munkahelyeket, ill. az ott dolgozók körét a megfelelő szervezeti egység vezetője jelöli ki és a Főigazgató hagyja jóvá. Az eltérő munkabeosztással dolgozók munkarendjét az illetők munkaköri leírása rögzíti. A sugárveszélyes munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírások:

- a munkaköri leírásnak tartalmaznia kell a "sugárveszélyes munkakör" utalást;
- sugárveszélyes munkakör esetén a munkába lépést kötelezően megelőzi az alkalmasságot megállapító orvosi vizsgálat;
- a sugárveszélyes munkakör betöltése idején, illetve a későbbiekben évente egy alkalommal, esetleg több alkalommal, időszakos kötelező szűrővizsgálatot ír elő, illetve biztosít a munkáltató;
- a munkáltató folyamatosan ellenőrzi a munkavállaló sugárterhelését és hatósági gamma, doziméterrel látja el;
- a munkáltató biztosítja a sugárvédelmi oktatást és továbbképzéseket, amelyeken a munkavállaló köteles részt venni és eredményes vizsgát tenni.

4./ A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időbe munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.

5./ A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét, vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

6./ A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

7./ A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul értesíteni kell.

8./ A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- c) a kötelező orvosi vizsgálat tartamára, továbbá
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- g) Iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes, vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- i) bíróság, vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi, vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

9./ A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

10./ A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

11./ Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben, vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

12./ A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

- a) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen:
 - 1) ha hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

- 2) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.
- b) A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.
- c) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

13./ A Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott központi költségvetési intézményként működő kutatóintézeteknél összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató üzleti titkát képező módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k alkalmazására, hasznosítására kerülne sor.

14./ A 13./ pont alkalmazásában üzleti titok a munkáltató gazdasági (kutatói) tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.

15./ A közalkalmazott munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével - köteles a munkáltatónak előzetesen bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető. Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem a közalkalmazott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja a közalkalmazottat az összeférhetlenség megszüntetésére.

IV. A munkaidő és a pihenőidő

1./ A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

1./A Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

1./B A Kutatóközpont főigazgatója a munka jellegének figyelembe vételével egyes esetekben a teljes napi munkaidőtől eltérő napi munkaidőt is megállapíthat.

1./C Az MTA Természettudományi Kutatóközpontban határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező kutatói (kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs) munkaideje a munkahelyen töltendő legalább heti 2 teljes munkanap. Határozott idejű munkaviszony esetén a kutató feladatát a munkaszerződés részét képező munkaköri leírás határozza meg, amelynek tartalmaznia kell a munkahelyen töltendő időt is.

- 2./ A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- 3./ Az 1/C –be tartozó személyi kör kivételével a heti munkaidő beosztása heti 40 órás munkaidő (általános munkarend) esetén:
- | | |
|----------------------|------------------|
| hétfőtől csütörtökig | 8:00 – 16:30 óra |
| pénteken | 8:00 – 14:00 óra |
- amely kezdési és végződési időpontoktól +/- 1 órával megegyezés alapján el lehet térni.
- 4./ A 3./ pontban részletezett munkaidő-beosztás naponta 20 perc nem fizetett munkaközi szünetet (ebédidőt) tartalmaz.
- 5./ A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.
- 6./ A munkavállalónak az egy hónapos elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvenöt óra heti pihenőidőt kell biztosítani.
- 7./ A szervezeti egység vezetője a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkavégzésre kötelezheti. Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a heti munkaidőt meghaladó munkaidő, a munkaidőkereten felüli (túlmunka), az ügyelet alatti és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés. Rendkívüli munkavégzés esetén a közalkalmazottra az Mt. 107 - 109. §-ában, 143. § (1)-(6) bekezdéseiben, a 145. § (1) bekezdésében foglalt szabályokat kell alkalmazni.
- 8./ Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a közalkalmazott az engedélyezett távollét idejét a szervezeti egység vezetőjével történt megállapodás alapján ledolgozza.
- 9./ A közalkalmazott számára naptári évenként legfeljebb 250 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés, ha arra baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, ill. elhárítása érdekében kerül sor.
- 10./ A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, ami alap- és pótszabadságból áll.
- 11./ A, B, C, D fizetési osztályba tartozó közalkalmazottat megillető alapszabadság mértéke húsz munkanap évente, E-től J-ig fizetési osztályban, illetve tudományos kutatói munkakörbe való besorolás esetén huszonegy munkanap évente.
- 12./ A közalkalmazottat megillető szabadság és pótszabadság mértékét a Kollektív Szerződés 2. sz. melléklete tartalmazza.
- 13./ A pótszabadság a közalkalmazottat alapszabadságán felül egyszerre többféle jogcímen is megilleti, de a fizetési fokozathoz kapcsolódó és a munkakör alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.
- 14./A A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Ettől eltérően a munkáltató a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő március 31-ig adhatja ki.
- 14./B A szabadságot megváltani nem lehet, kivéve, ha a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki.

14./C A munkavállaló egyes esetekben mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Ezeket az eseteket a Mt. 55. §. tartalmazza.

15./ A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

16./ Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

17./ A szülési szabadság tartamát munkában töltött időnek kell tekinteni.

V. A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere. A munka díjazása

1./ A közalkalmazottnak a közalkalmazotti jogviszony alapján a Kutatóközponttól illetmény jár.

2./ A közalkalmazottat megillető illetmény kifizetése az Államkincstár útján a közalkalmazott által meghatározott banki folyószámlára történő átutalással történik.

3./ Az Intézet törvényes lehetőségeinek keretei között gondoskodik arról, hogy legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig a közalkalmazott az előző pont szerinti módokon illetményéhez hozzájusson.

4./ A közalkalmazott részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást (fizetési jegyzék) kell adni.

5./ A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat, vagy a közalkalmazott hozzájárulása alapján van helye, ideértve a szakszervezeti tagdíjlevonását is.

6./ A közalkalmazotti munkakörök kutatói és nem kutatói besorolások szerint, továbbá az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint az akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak.

A fizetési osztályok érvényes rendszerét a Kollektív Szerződés 3/A. sz. melléklete tartalmazza.

7./ A közalkalmazott fizetési osztályát – a 6./ pont figyelembevételével – az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a közalkalmazott rendelkezik.

8./ A közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.

9./ A közalkalmazott a kinevezéstől számított három év várakozási idő elteltével, - a tárgyév első napján, - eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. Tartósan magas színvonalú munkavégzés, vagy kiemelkedő teljesítmény esetén a várakozási idő csökkenthető. A várakozási idő csökkentésének mértéke fizetési fokozatonként nem haladhatja meg az egy évet. A kutatóprofesszor és a tudományos tanácsadó az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött öt évet követően, a tudományos főmunkatárs az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött tíz évet követően magasabb fizetési fokozatba lép. A második, harmadik és negyedik fizetési fokozatba sorolás feltétele, hogy a közalkalmazott megfeleljen az adott fizetési fokozathoz a munkáltatónak a munkakörre vonatkozó szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói, tanári követelménynek. A negyedik fizetési

fokozatba sorolás további feltétele a legalább második fizetési fokozat betöltése és a rehabilitáció megléte.

10./ A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg. A fizetési osztályok és fizetési fokozatok szerinti illetmény - a Kollektív Szerződés érvényesítésének évében - garantált összegeinek táblázatát a 3/B. sz. melléklet tartalmazza.

11./ A közalkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményen felül illetmény kiegészítésben részesülhet.

12./ A Kjt-ben megállapított feltételek mellett a közalkalmazott illetménypótlékra jogosult. Az illetménypótlék számításának alapját (pótlékalap) a mindenkori éves költségvetési törvény állapítja meg.

13./ Idegennyelv-tudási pótlékra jogosult a közalkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott idegen nyelv rendszeres használata indokolt.

A tudományos besorolású közalkalmazottaknál a besorolási feltételek közé tartozik a megfelelő nyelvtudás, ezért erre alapított nyelvpótlék nem fizethető.

14./ Pénzügyi fedezet függvényében a Kjt. 67. § (1) bekezdése szerinti illetménykiegészítés adható a közalkalmazottnak, amennyiben az adott foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkáltatói érdek (különösen a munkaerőpiaci helyzet és a közalkalmazott szakértelmének egyedi megítélése) azt indokoltá teszi.

Az illetménykiegészítésre vonatkozó javaslatot a csoportvezető / osztályvezető javaslata alapján - az igazgató jóváhagyásával - kell felterjeszteni a munkáltatói jogkör gyakorlója felé. A jóváhagyás feltétele, hogy a pénzügyi fedezet igazoltan rendelkezésre álljon, ezért a kérelemben minden esetben fel kell tüntetni a pénzügyi forrásként a terhelendő költséghelyet, melyet a Projektkoordinációs iroda fedezet-igazol.

Az illetménykiegészítés határozott időre adható.

- határozatlan idejű kinevezéssel rendelkező közalkalmazott esetében 1 évre, illetve legfeljebb az igazolt projekt fedezet időtartamára,
- határozott idejű kinevezéssel rendelkező közalkalmazott részére legfeljebb a határozott idő végéig, illetve az igazolt projekt fedezet időtartamára.

15./ A munkavállalót ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

1) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

- a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- b) a munkaidőkereten felül vagy
- c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén.

2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

3) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

4) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

16./ A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

17./ A huszonöt, harminc, ill. negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

18./ A jubileumi jutalom

- a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,
- b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,
- c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öt havi

illetménynek megfelelő összeg.

19./ A munkáltató a közalkalmazott szakszervezeti tagdíját a közalkalmazott írásbeli felhatalmazása alapján az Államkincstár útján vonhatja le az illetményből és utalhatja át a szakszervezet bankszámlájára. A levonásért és az átutalásért a munkáltató ellenértéket nem követelhet.

20./ A munkáltató az esetleg testi sérülést okozó és/vagy fokozott szennyeződéssel járó munkát végző közalkalmazottainak védőruhát biztosít. A Védőruha Szabályzat a Kollektív Szerződés 4.sz. melléklete.

21./ A munkáltató az esetenként szennyeződéssel járó laboratóriumi munkát végző közalkalmazottainak munkaruhát biztosít. A Munkaruha Szabályzat a Kollektív Szerződés 4/A. sz. melléklete.

23./ A munkáltató a Kutatóközpont közalkalmazottai rendkívüli élethelyzeteinek illetve szociális gondjainak esetenkénti enyhítése (pl temetési segély) céljából szociális pénzkeretet különít el a Kutatóközpont éves költségvetésében. A szociális keretből kifizetett összeget személyi jövedelemadó terheli. A keret összegét a költségvetési támogatástól függően évente határozza meg. (5. sz.melléklet.)

24./ A szociális keret felhasználási irányelveit a Kollektív Szerződés 6. sz. melléklete tartalmazza.

25./ A munkáltató a Kutatóközpont közalkalmazottainak az éves költségvetés lehetőségeit figyelembe véve béren kívüli cafetériát biztosíthat, melynek mértékét évenkénti külön döntés alapján a Kollektív Szerződés 6/A. sz. melléklete tartalmazza.

26./ A Cafeteria juttatás a közalkalmazott fizetett rendes szabadsága és egy hónapot meg nem haladó kiküldetése, vagy nem munkavállalás jellegű távolléte esetén is.

27./ Nem kaphat cafeteriát az a közalkalmazott, aki a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott módon a munkavégzés alól fel van mentve, a felmentés időtartamára. Ettől egyedi esetekben, a szakszervezet, vagy a Közalkalmazotti Tanács javaslatát figyelembe véve, a munkáltató eltekinthet.

28./ A szervezeti egységek vezetői a szervezetükhöz tartozó közalkalmazottak részére biztosítják az alapvető tisztálkodási eszközöket, a túlságosan szennyező munkákat végzők részére pedig a szükséges kiegészítő tisztálkodási eszközöket.

30./ A munkáltató a vonatkozó kormányrendelet figyelembevételével megtéríti a Budapesten kívülről a napi munkába járással kapcsolatos utazási költség 86 %-át.

Hazautazás (a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer - az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztás esetén legfeljebb havonta négyszer - a lakóhelyre történő oda- és visszautazás) esetén a költség legalább 86 %-át, de legfeljebb havonta a tárgyévre vonatkozó maximális összeget a munkáltató megtéríti. Mindkét esetben a menetjeggyel, vagy bérlettel való elszámolás szükséges. Ha a munkavállaló az utazási költségtérítéssel egyidejűleg albérleti támogatást is igénybe vesz, az albérleti támogatás maximális összege az igénybe vett hazautazási költségtérítés összegével csökken.

31./ A közalkalmazott kérelmére a munkáltató illetményelőleget adhat, legfeljebb 6 hónapi részletekben való visszafizetésre (levonásra). Az illetményelőleg nem lehet több mint a minimálbér ötszöröse. Újabb illetményelőleg csak az előző visszafizetése után adható.

32./ A munkáltató foglalkozás-egészségügyi orvosi ellátást biztosít, heti két alkalommal, megbízási szerződéses formában.

33./ A munkáltató biztosítja a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeinek teljesítését, - beleértve a legalacsonyabb díjű szemüveg árának megtérítését is, - és a munkavállaló időszakos szem- és látásvizsgálatának a foglalkozás-egészségügyi orvosnál való elvégzését.

34.. A Kutatóközpont szakmunkaszükségletének biztosítása érdekében tanulmányi szerződést köthet. A szerződésben a Kutatóközpont vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg legalább a képzettség megszerzéséig a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyát fenntartja.

35. Nem köthető tanulmányi szerződés a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a közalkalmazottat.

A munkáltató a törvény értelmében tanulmányi szerződést köthet iskolai oktatásban, iskolarendszeren kívüli oktatásban, és tanulmányúton résztvevő személlyel.

36/A. Az iskolai rendszerű képzésnél a Mt. pontosan rögzíti a tanulmányi munkaidő kedvezményeket, amely a munkából igazolt távollétnek számít. Ha a Kutatóközpont erre az időre távolléti díjat kíván fizetni, akkor tanulmányi szerződést kell kötni és abban ezt rögzíteni kell.

36/B. A nem iskolai rendszerű képzésnél csak akkor jár tanulmányi munkaidő kedvezmény, ha a kollektív szerződés vagy a tanulmányi szerződés előírja.

Az Intézet a munkakör ellátásához szükséges és indokolt szakmai, ill. nyelvi tanfolyamokon való részvételi kötelezettséget írhat elő a munkavállalónak. Ebben az esetben a képzés összes költségét a Kutatóközpont fedezi a tanulmányi szerződésben megkötött feltételek szerint. A Kutatóközpont a vizsgák letételére és a felkészülésre munkaidő-kedvezményt biztosít, ennek mértékét a tanulmányi szerződésben egyénileg állapítják meg. és azt is, hogy a munkaidő-kedvezmény miatti távollétre távolléti díjat fizetnek-e.

36/C. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a Kutatóközpontot terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá a támogatás mértékével arányosan a közalkalmazott által a Kutatóközpontban kötelezően közalkalmazotti jogviszonyban töltendő időt, amely öt évnél hosszabb nem lehet. (Itt tételes felsorolás következhet, hogy mely esetekben egy év, kettő stb.) E kötelező elemeken túl egyéb feltételek kikötése is indokolt, pl., hogy a munkaidő-kedvezmény idejére a távolléti díjat fizeti e a Kutatóközpont. A közalkalmazott kötelezettségeinél indokolt kitérni a vizsga elhalasztása, év ismétlés, tanulmányok megszakítása, abbahagyása vagy egyéb szerződés szegésnek minősülő esetekben követendő eljárásra, következményekre.

36/D. A munkakör ill. a beosztás ellátását elősegítő, de nem alapvetően szükséges képzés támogatásáról az illetékes szervezeti egység vezetőjének javaslata alapján a Főigazgató a fentiek alapul vételével dönt.

VI. A munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelőssége

1./ A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

2./ A munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

3./ A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

4./ Az előző bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

5./ A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos, vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

6./ Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

NEGYEDIK RÉSZ

A munkaügyi igény érvényesítése és a kollektív munkaügyi vita

- 1./ A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból, vagy a Munka Törvénykönyvéből származó, a szakszervezet, a közalkalmazotti tanács a Munka Törvénykönyvéből, vagy kollektív szerződésből, vagy a közalkalmazotti megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.
- 2./ A felek az egyéni jogviták és érdekviták rendezésére állandó Munkaügyi Egyeztető Bizottságot (MEB) állítanak fel, amely feladata, hogy megkísérelje a munkáltató és a munkavállaló között felmerült vita peren kívüli rendezését.
- 3./ A Bizottság tagjait a munkáltató, a szakszervezet és a munkavállalói tanács delegálja. A bizottság 7 tagú, amelyből 2 tagot a Munkáltató, 2 Tagot a Szakszervezet és 2 tagot a KT delegál, ülésén tagként vesz részt a mindenkori esélyegyenlőségi referens.
- 4./ A MEB mandátuma azonos a Közalkalmazotti Tanács mandátuma időtartamával és ennél fogva 5 évre szól.
- 5./ A Bizottság a felekre kötelező döntést akkor hozhat, ha illetékességét a munkaügyi vitában érintett felek, azaz a munkavállaló és a munkáltató előre, írásban elismerik, és ezt aláírásukkal nyugtázzák. A felek között létrejött egyezséget, vagy az egyeztetés eredménytelenségét megállapító jegyzőkönyvet a tagok közül megválasztott elnök és a tagok tanúként írják alá. A Bizottság döntése ellen nem zárható ki a bírósági jogorvoslat lehetősége.
- 6./ A Bizottság eljáró elnöke vagy tagja ellen az ügyben érdekelt fél kifogást emelhet, ha - az eljárás megindítása előtt felmerült okból - a kifogást emelővel szemben a személyes elfogultsága nem zárható ki.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. A szerződés a közzétételét követő napon lép hatályba.
2. A kollektív szerződés aláírását követően a Főigazgatóság gondoskodik a személyi állomány tájékoztatásáról.

Budapest, 2019. július 02.

.....
 a munkáltató részéről
 Dr Pokol György János
 főigazgató



.....
 a szakszervezet részéről

Dr. Románszki Loránd
 szakszervezeti bizalmi

.....
 0702