

Bölcsészettudományi Kutatóközpont

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Hatályos: 2022. május 16-tól

Tartalomjegyzék	
I. Bevezető rendelkezések	4
II.	4
A Felek kapcsolatrendszere, az érdekképviseleti jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése	4
1.1. A KSZ alapelvei	4
1.2. A Szerződő Felek	5
1.3. A KSZ hatálya	5
2. Eljárási szabályok, kötelmi rendelkezések	5
2.1. A KSZ nyilvánossága és nyilvántartásba vételre bejelentése	5
2.2. A KSZ módosítása	6
2.3. A KSZ hatályban tartása.....	6
2.4. Jogutódlás a KSZ-ben	6
2.5. A KSZ felmondása	6
2.6. A KSZ megszűnése	7
3. A KSZ-t kötő Felek együttműködése	7
3.1. Az együttműködés tárgya	7
3.2. Az együttműködés formái	7
3.3. A Szakszervezetet megillető jogosultságok	7
3.4. A szakszervezeti jogok gyakorlása.....	8
3.5. Munkaügyi Egyeztető Bizottság (MEB)	8
3.6. Tájékoztatási kötelezettség.....	8
3.7. Az Igazgatótanács, a Szakszervezet képvisellete az Igazgatótanács ülésein.....	9
3.8. A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása	10
3.9. A munkavállalók részvételi jogai	10
3.10. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme	11
3.11. A Szakszervezet egyetértési joga a Munkáltató belső szabályzatainak egy részére vonatkozóan	11
III. rész A munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések	12
4. Az előmeneteli rendszer és a munkabér	12
4.1. Tudományos (kutatói) munkakörök és előmeneteli rendszer.....	12
5. Egyéb díjak és juttatások	13
5.1. Helyettesítési díj.....	13
5.2. Pótlékok.....	13
5.3. Jutalom	13
5.4. Jubileumi jutalom.....	13
5.5. Keresetkiegészítés	14
5.6. Iskolakezdési támogatás	14
6. Egyéb juttatások	14

7. Összeférhetlenség	15
7.1. További jogviszony	15
7.2. További jogviszonnal kapcsolatos összeférhetlenség.....	16
8. Írásbeli figyelmeztetés, vétkes kötelezettségszegés és hátrányos jogkövetkezmények	16
8.1. Írásbeli figyelmeztetés.....	16
8.2. Vétkes kötelezettségszegések okán történő hátrányos jogkövetkezmények megállapítása	16
9. Szabadság- és munkaidő-kedvezmények	18
10. A munkaviszony megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos szabályok	19
11. Csoportos létszámcsökkentés	20
IV. Záró rendelkezések	21

A **Bölcsészettudományi Kutatóközpont** (a továbbiakban: BTK, Kutatóközpont) mint Munkáltató és a BTK-ban működő **Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete** (TDDSZ) (a továbbiakban: Szakszervezet) mint Kollektív Szerződés kötésére jogosult szervezet – a továbbiakban együttesen: Felek –, Magyarország Alaptörvénye VII. cikk 2. bekezdésében foglalt felhatalmazás, illetve a vonatkozó hatályos és az alábbiakban felsorolt jogszabályok alapján megállapodnak, hogy egymással Kollektív Szerződést kötnek (a továbbiakban KSZ), amelyet jelen dokumentumba foglaltak az alábbiak szerint.

I. Bevezető rendelkezések

A Bölcsészettudományi Kutatóközpont vezetése, valamint a kutatói és dolgozói közössége jelen Kollektív Szerződés megkötését határozta el az alábbi értékek védelmében:

A tudomány szabad.

A 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. A kutatóhálózat közössége a nemzetközi tudományos közösség része.

Az alapkutatások és az alkalmazott kutatások egyforma védelmet élveznek.

A kutatók törekszenek nemzetközileg kiemelkedő tudományos eredmények elérésére, ezzel is szolgálva az ország, a tudományos közösség és az emberiség érdekeit.

A BTK dolgozói közössége az egymás iránti szolidaritáson alapul, a Kutatóközpont kutató és nem kutató tagjai azonos védelmet élveznek.

A jelen szerződés megkötését a reprezentatív szakszervezet helyi reprezentatív alapszervezeti csoportja kezdeményezte.

A szerződő Felek elkötelezték a munkakörülmények és a tudományos teljesítmény folyamatos javítása, valamint a tisztességes és versenyképes bérek biztosítása mellett.

A Kutatóközpont közössége és vezetése e célok teljesítésekor érdekegységben jár el.

II. A Felek kapcsolatrendszere, az érdekképviseleti jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése

1. A KSZ alapelvei és hatálya

1.1. A KSZ alapelvei

1.1.1. A Felek a KSZ megkötése, módosítása és teljesítése során kölcsönösen együttműködve, a jóhiszeműség és a tisztesség, valamint a rendeltetésszerű joggyakorlás elvei szerint kötelesek eljárni.

1.1.2. Tekintettel a Kutatóközpontban folyó tudományos munka jellemzőire, a KSZ teljesítése, a munkáltatói és munkavállalói jogok érvényesítése és a kötelezettségek teljesítése során úgy kell eljárni, hogy a tudomány, a kutatás és az oktatás alkotmányos szabadsága ne sérüljön.

1.1.3. Ha a KSZ rendelkezései közül valamelyik érvénytelen vagy hatálytalan, illetve jogszabály-változás miatt vagy más okból érvénytelenné vagy hatálytalanná válik, a többi

rendelet érvényes vagy hatályos marad, feltéve, hogy a KSZ részleges fennmaradása a munkavállalók érdekeivel nem ellentétes.

1.1.4. A KSZ-t kétség esetén úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalók érdeke érvényre jusson.

1.1.5. A KSZ célja, hogy a Felek kölcsönös egyetértéssel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) foglaltaktól eltérő vagy speciális munkaviszonyra vonatkozó szabályokat alkossanak, a BTK alapfeladatának magas színvonalú ellátása, valamint a munkavállalók érdekeinek védelme és megóvásának biztosítása céljából.

1.1.6. Jelen KSZ-ben a Felek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy szabályozzák, hogy az egyes fontosnak tartott kérdésekben a munkavállalók számára kedvező módon térnek el az Mt.-ben foglalt általános szabályoktól (Mt. 277. §).

1.2. A Szerződő Felek

1.2.1. A KSZ vonatkozásában a Munkáltatót a gazdasági vezető ellenjegyzése mellett a főigazgató, a Szakszervezetet a BTK TDDSZ Alapszervezet bizalmija képviseli, aki szerződéskötési jogosultságát a TDDSZ által kiadott dokumentummal igazolja.

1.3. A KSZ hatálya

1.3.1. A KSZ személyi hatálya

1.3.1.1. A KSZ hatálya kiterjed az azt kötő Felekre, a BTK-ra mint Munkáltatóra, valamint a vele munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, ideértve a nyugdíjas, rész- és mellékfoglalkozású dolgozókat is. Így nemcsak a szakszervezeti tagokra, hanem azokra a munkavállalókra is kiterjed a KSZ hatálya, akik nem tagjai a megállapodást megkötő szakszervezetnek.

1.3.2. A KSZ időbeli hatálya

1.3.2.1. A KSZ határozatlan időre jön létre.

1.3.2.2. A KSZ aláírással lép hatályba és az aláírt KSZ-t a Munkáltató haladéktalanul köteles kihirdetni. A kihirdetés úgy történik, hogy a Felek által aláírt KSZ szövegét a Kutatóközpont a belső honlapján (intranet) közzéteszi, és az intézeti levelezőlistákon keresztül tájékoztatja a munkavállalókat az intranetes elhelyezés tényéről.

1.3.2.3. A KSZ vagy annak bármely módosítása a Felek írásbeli megállapodásával jön létre, és annak aláírásával lép hatályba.

2. Eljárási szabályok, kötetmi rendelkezések

2.1. A KSZ nyilvánossága és nyilvántartásba vételre bejelentése

2.1.1. A Munkáltató a jelen aláírt KSZ egy-egy hiteles másolati példányát megküldi az Üzemi Tanács (BTK Munkavállalói Tanács) elnökének és mindazoknak, akiknek munkaköri kötelezettsége a KSZ rendelkezéseinek alkalmazása. A KSZ a Kutatóközpont intranetes felületén található szabályzat-gyűjteményben hozzáférhető.

2.1.2. A KSZ három eredetiben aláírt hiteles példányából egyet a Munkáltató, egyet a Szakszervezet, egyet a Szakszervezet Alapszervezete őriz. A KSZ minden oldalát a Felek képviselői kézjegyükkel látják el. Az eredeti példányokról bármelyik Fél jogosult hiteles másolatot kiállítani.

2.1.3. A KSZ-t a szerződést kötő Felek együttesen az aláírást követő 30 naptári napon belül bejelentik nyilvántartásba vételre a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak a Kollektív Szerződések szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályait megállapító 2/2004. (I. 15.) FMM rendeletben foglaltak szerint. A bejelentés megtételéről a Munkáltató intézkedik a Szakszervezet egyetértésével.

2.2. A KSZ módosítása

2.2.1. A KSZ-t kötő Felek megállapodnak abban, hogy a KSZ módosítását bármelyik Fél kezdeményezheti.

2.2.2. A módosításra irányuló írásbeli tárgyalási ajánlatot egyik Fél sem utasíthatja vissza.

2.2.3. A módosított KSZ bejelentése, regisztrálása a Munkáltató kötelessége.

2.3. A KSZ hatályban tartása

2.3.1. A szerződő Felek egyhangúan kijelentik, hogy törekszenek a KSZ hatályban tartására mindaddig, amíg az a rendeltetését betölti, azaz amíg a BTK rendeltetésszerű működését, a másik oldalon pedig az érdekvédelmi-érdekképviselői tevékenységet el nem lehetetleníti. Ennek érdekében a Felek vállalják, hogy a KSZ-ben a szükséges – törvény által előírt, illetve jogszabály-módosulás következtében szükségessé váló – módosításokat a szükséges és elégséges mértékig rendszeresen elvégzik, és a KSZ felmondását megelőzően az egyébként felmerült kérdések kapcsán egyeztetnek.

2.3.2. Abban az esetben, ha a KSZ-t megkötő Szakszervezet reprezentativitása a KSZ hatálya alatt megszűnik, a KSZ hatályát veszti.

2.4. Jogutódlás a KSZ-ben

2.4.1. Jogutód nélküli megszűnés

Felek bármelyikének jogutód nélküli megszűnése esetén a KSZ hatályát veszti.

2.5. A KSZ felmondása

2.5.1. A KSZ hat hónapos felmondási idővel mondható fel.

2.5.2. A felmondást írásba kell foglalni és közölni kell a másik Fél képviselőjével.

2.5.3. Az egyeztetés során a Felek kölcsönösen törekednek arra, hogy a felmondás okául szolgáló körülményekre tekintettel, a lehető legrövidebb időn belül új KSZ megkötését készítsék elő.

2.5.4. A felmondási jogot a jelen megállapodás létrejöttétől számított hat hónapon belül egyik Fél sem gyakorolhatja. A Felek kötelezik magukat arra, hogy a felmondási időn belül az új KSZ létrehozása érdekében tartandó tárgyalások megkezdésében megállapodnak.

2.6. A KSZ megszűnése

2.6.1. A KSZ hatályát veszti, ha valamelyike (a Munkáltató vagy a Szakszervezet) jogutód nélkül megszűnik. Lásd 2.4.1. pontot.

2.6.2. A KSZ hatályát veszti, ha azt a Felek bármelyike felmondja. Lásd 2.5. pontot.

2.6.3. Amennyiben a KSZ-t kötő Szakszervezet elveszíti a szerződéskötési képességét (reprezentativitását), a KSZ hatályát veszti. Lásd 2.3.2. pontot.

2.6.4. Amennyiben a KSZ-t a Felek közös megegyezéssel meghatározott időponttól megszüntetik.

3. A KSZ-t kötő Felek együttműködése

3.1. Az együttműködés tárgya

- a) azoknak a kérdéseknek a megvitatása, amelyek a Felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy munkavállalói jogokat, illetve érdekeket érintik,
- b) azoknak a kérdéseknek a megvitatása, amelyek a Munkáltató átalakulása, a szervezeti egységek belső átalakulása, átszervezése, szervezeti egység önálló szervezetté alakulása, a csoportos létszámleépítés tekintetében felmerülnek,
- c) a szociális (jóléti, kulturális) célú pénzeszközök megállapítására vonatkozó tervek, a szociális (jóléti, kulturális) intézmények további jogi sorsának rendezése, illetve együttes működtetése,
- d) a másik Fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalása,
- e) a sztrájkot megelőző egyeztetése,
- f) a Munkáltatót és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásai,
- g) a Munkáltató megszüntetése esetén a jogutódlásból fakadó jogok és kötelezettségek,
- h) a KSZ-en túlmenő belső szabályozási kérdések.

3.2. Az együttműködés formái

- a) belső szabályozási utasítások, tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik Félnek,
- b) a Felek közötti konzultációk és egyeztetések,
- c) a Felek vezető testületei által folytatott tárgyalások,
- d) a megfelelő szintű szakszervezeti tisztségviselő meghívása a másik Fél testületi üléseire,
- e) a Munkáltató az érdekvédelmi szervezetek képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre stb. meghívhatja, amelyen a teljes munkavállalói állomány munkakörülményeit érintő döntések előkészítése történik, valamint kötelezően meghívja, amelyen a teljes munkavállalói állomány munkakörülményeit érintő döntések meghozatala történik
- f) a testületek véleményüket vezetőjük (helyettesük) vagy megbízottjuk által fejezik ki,
- g) a Szakszervezet kötelezettséget vállal arra, hogy a jogai gyakorlásának biztosításával összefüggő információkról – a KSZ-ben szabályozott módon – tájékoztatja a Munkáltatót.

3.3. A Szakszervezetet megillető jogosultságok

- a) a KSZ megkötése,

- b) a munkavállalók tájékoztatása,
- c) a szakszervezeti tájékoztatás Munkáltatónál való közzétételére,
- d) a Munkáltatótól tájékoztatás kérése,
- e) véleményének a Munkáltatóval való közlése, konzultáció kezdeményezése,
- f) a munkavállalók képvisellete,
- g) munkajogi védelem (Mt. 273. §),
- h) munkaidő-kedvezmény (Mt. 274. §),
- i) munkahelyre belépés (Mt. 275. §),
- j) helyiséghasználat.

3.4. A szakszervezeti jogok gyakorlása

3.4.1. A Munkáltató a Szakszervezet tájékoztatáshoz való joga szempontjából vállalja, hogy nagyobb csoportot érintő munkáltatói intézkedésről – amely legalább öt főt, vagy önálló szervezeti egységet érint – az intézkedés tervezett hatálybalépését legalább nyolc munkanappal megelőzően tájékoztatást ad és észrevételezési lehetőséget biztosít a Szakszervezet részére.

3.4.2. A Szakszervezet tájékoztatja a Munkáltatót az átalakulásáról vagy megszűnéséről, továbbá megnevezi az eljárásra jogosított képviselőit, illetve tisztségviselőit.

3.4.3. A Szakszervezet taglétszámát igazoló bizonylatokat a Munkáltató képviselőjével közölni kell minden év január 31. napjáig. Ezt követően a munkaidő-kedvezmények igénybevételét a közvetlen munkahelyi vezetővel kell egyeztetni (munkaidő-kedvezmény mértéke Mt. 274. §).

3.5. Munkaügyi Egyeztető Bizottság (MEB)

3.5.1. A Felek a munkaviszonyból fakadó egyéni jogviták és érdekviták rendezésére – a Szakszervezet kifejezetten erre irányuló írásbeli kérése esetén – 8 munkanapon belül Munkaügyi Egyeztető Bizottságot állítanak fel, amely feladata, hogy elősegítse a Munkáltató és a munkavállaló között felmerült munkaügyi jogviták és érdekelletétek rendezését. A MEB egy javaslattevő, észrevételeket megfogalmazó testület.

3.5.2. A MEB tagjait a Munkáltató és a Szakszervezet delegálja. A MEB 5 tagú, amelyből 2 tagot a Munkáltató, 2 tagot a Szakszervezet delegál és az ülésén tagként részt vesz a mindenkori jogi referens.

3.5.3. A bizottsági fórumra a kizárólag az alábbi módon kerülhetnek munkaügyi kérdések:

- a) az érintett munkavállaló kifejezett és írásbeli kérésére, adatkezelési hozzájárulása esetén,
- b) a Szakszervezet kérésére, amennyiben az érintett munkavállaló az adatai kezeléséhez kifejezetten és írásban hozzájárult,
- c) a Munkáltató kérésére, amennyiben az érintett munkavállaló az adatai kezeléséhez kifejezetten és írásban hozzájárult.

3.5.4. A MEB az egyeztetés eredményét írásban közli és a felek rendelkezésére bocsátja.

3.6. Tájékoztatási kötelezettség

3.6.1. A Szakszervezet tájékoztatása érdekében a Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezetnek a jogai gyakorlásához az Mt. alapján biztosítandó információkat a rendelkezésére bocsátja. A képviselőre jogosult személyek esetleges változásáról írásban kell a másik Felet tájékoztatni. További személyeket csak a Szakszervezet külön írásbeli meghatalmazása jogosíthat a képviselőre.

3.6.2. Amennyiben indokoltnak és szükségesnek látszik, a Felek kezdeményezhetik a Szakszervezet és a Munkáltató vezetői közötti esetenkénti, aktuális kérdéseket érintő megbeszélések, egyeztetések megtartását.

3.6.1. A munkavállalók tájékoztatásának joga

3.6.1.1. A Szakszervezet jogosult a munkavállalókat – nemcsak a szakszervezeti tagokat – a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. A tájékoztatás módjának meghatározása a Szakszervezet részéről szabadon történhet (pl. elektronikus levél küldése a munkavállalók kutatóközponti hivatalos e-mail címére, faliújság).

3.6.1.2. A Munkáltató biztosítja annak lehetőségét, hogy a Szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a helyben szokásos módon (pl. intézeti titkárságokon keresztül továbbított e-mail, intranet) közzé tegye.

3.6.2. Tájékoztatás kérés jog

A Szakszervezet a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet a Munkáltatótól. Erre irányuló kérelem esetén ezeket az információkat a Munkáltató köteles a Szakszervezet rendelkezésére bocsátani.

3.6.3. Véleményezési és konzultáció-kezdeményezési jog

A Szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkavállalókkal közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. A véleményezési és konzultáció-kezdeményezési jog érdemi gyakorlásához szükséges, hogy a Munkáltató a tervezett intézkedéseket, azok okait, tartalmát, célját a Szakszervezettel előzetesen, a vélemény kialakításához szükséges mértékben ismertesse, az ahhoz szükséges adatokat, információkat a Szakszervezet rendelkezésére bocsássa.

3.6.4. A Szakszervezet által kezdeményezett véleménynyilvánító szavazás

A Szakszervezet feladatellátásához kapcsolódóan jogosult kikérni a munkavállalók véleményét. A szavazás megszervezésében a Munkáltató infrastrukturális segítséget nyújt. A szakszervezet által kezdeményezett véleménynyilvánító szavazás online formában is megtartható.

3.7. Az Igazgatótanács, a Szakszervezet képviselete az Igazgatótanács ülésein

3.7.1. Az Igazgatótanács (IT) az intézetigazgatói pályázatok véleményezését megelőzően kikéri az alapköltségvetésből finanszírozott, határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók véleményét a jelöltek pályázatáról. A véleménynyilvánító szavazást az Üzemi Tanács (BTK Munkavállalói Tanács) bevonásával a szakszervezet szervezi és jegyzőkönyvezi. A szavazás online formában is megtartható.

3.7.2. Az IT ülésein az egyes napirendekhez kapcsolódóan meghívottként tanácskozási joggal részt vehetnek az érdekvédelmi szervezet képviselői, illetve a főigazgató által felkért munkavállalók és más érdekelt személyek. A következő kérdések tárgyalása esetén az érdekképviseleti szerveket meg kell hívni az IT üléseire:

- munkabér, jutalmazások elveinek kialakítása,
- tudományos intézet létesítésének, illetve megszüntetésének kezdeményezése,
- a kutatóközpont likviditási helyzete.

3.8. A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

3.8.1. A Munkáltató szükségszerű mértékben biztosítja a Szakszervezet számára szükséges irodai és ügyfélforgalmi infrastruktúrát ingyenesen, bérleti díj és költségtérítés nélkül, az ott lévő berendezések használatával együtt.

3.8.2. A szakszervezeti gyűlések és egyéb rendezvények megtartása érdekében a Munkáltató – előzetes egyeztetés alapján – megfelelő helyiséget vagy helyiségeket biztosít térítésmentesen. Ezen a jogcímen a Munkáltató bérleti díj fizetésére nem kötelezhető.

3.8.3. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az egymással folytatott tárgyalások, egyeztetések során a másik Félől kapott információkat, tájékoztatásokat, adatokat, tudomásukra jutott egyéb ismereteket bizalmasan kezelik, és a másik Fél kifejezett jelzése (iraton történő feltüntetése) esetén kötelezettséget vállalnak a titoktartásra.

3.9. A munkavállalók részvételi jogai

3.9.1. A Kutatóközpont munkavállalói részvételi jogukat a Munkáltató vezetésében a hatályos SZMSZ és vonatkozó jogszabályok szerint személyesen a kutatóközponti ülésen, intézeti értekezleten, illetve a szakszervezeti tagságból fakadó részvételi jogosultságon kívül az Üzemi Tanácsban (BTK Munkavállalói Tanács), választott képviselőiken keresztül gyakorolják.

3.9.2. A szerződő Felek a jognyilatkozatok közlését tekintve az Mt. 24. § szabályozása szerint járnak el.

3.9.3. A tárgyalásokról kivonatos emlékeztető készül, amelyet a Kutatóközpont által megbízott személy állít össze és juttat el 8 munkanapon belül a szerződő Felekhez.

3.9.1. Kutatóközponti ülés

3.9.1.1. A kutatóközponti ülés a kutatóközponti közélet fóruma, amelyen a Kutatóközponttal munkaviszonyban álló munkavállalók jogosultak részt venni. Az ülés feladata, hogy módot adjon a Kutatóközpont egészét érintő kérdések megvitatására és – ha szükséges – a kutatóközponti közösség állásfoglalására. Lásd 3.6.4. pontot a Szakszervezet által kezdeményezett véleménynyilvánító szavazást.

3.9.1.2. A főigazgató kutatóközponti ülést hívhat össze minden olyan alapvető, a Kutatóközpont egészét érintő kérdés megtárgyalására, amelyben a kutatóközponti közösség véleménynyilvánítását szükségesnek tartja (pl. kutatási programok, jelentős fejlesztések, átszervezések stb.).

3.9.1.3. Kutatóközponti ülés összehívását, illetve valamely kérdés napirendre tűzését a kutatóközponti közösség is kezdeményezheti. A kutatóközpont egészét érintő kérdések esetén a Kutatóközpontban foglalkoztatottak több mint felének, tudományos kérdésekben a tudományos munkakörben foglalkoztatottak több mint felének kezdeményezésére a főigazgató köteles a kutatóközponti ülést összehívni.

3.9.2. Intézeti értekezlet

3.9.2.1. Az intézeti értekezlet a szervezeti egység fóruma. Ha a Kutatóközpont működésének egészét érinti a napirend, ebben az esetben az értekezletre a főigazgatót is meg kell hívni. Az intézethez tartozó munkavállalók jogosultak véleményt nyilvánítani az őket érintő, a kutatásokkal kapcsolatos, illetve személyi kérdésekben: pályázatok, kutatási együttműködés a Kutatóközponton, illetve az intézeten belül és kívül, nemzetközi kapcsolatok, tudományos eredmények megjelenése, felhasználása, számítástechnikai fejlesztések, és egyéb, a vezető által

előterjesztett ügyben. Lásd 3.6.4. pontot a Szakszervezet által kezdeményezett véleménynyilvánító szavazást.

3.10. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

3.10.1. Közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban tisztségviselő), és a Munkáltatónál képvisellel rendelkező Szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy fő munkavállaló, azaz összesen két fő munkaviszonyának a Munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a tisztségviselő munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához (Mt. 53. §). A két fő személyét a Szakszervezet jelenti be a Munkáltatónál. Munkaügyi vita esetén a Szakszervezetnek kell bizonyítani a választott szakszervezeti tisztségviselői minőséget, a választás szabályszerű megtörténtét.

3.10.2. Ez a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, hogy a tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

3.10.3. A Szakszervezet a 3.10.1. pontban leírt munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a Munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc naptári napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a Szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a Szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

3.10.4. A Szakszervezet egyetértési jogával rendeltetésszerűen köteles élni. Nem tagadhatja meg a munkáltatói intézkedéshez való egyetértését, ha az jogszerű. Az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha a Munkáltató intézkedése a Szakszervezet tevékenységét akadályozza vagy retorziót jelent. Ha az intézkedés a gazdálkodásban rejlő okokon nyugszik, az egyetértés nem tagadható meg. Abban az esetben, ha az egyetértés megtagadásának nem volt kellő indoka, illetve az egyetértés megtagadása a Munkáltatóra nézve aránytalan hátránnyal jár, az egyetértés megtagadása nem tekinthető rendeltetésszerű joggyakorlásnak. Ekkor a bíróság ítéletével pótolhatja a Szakszervezet nyilatkozatát a Munkáltató erre irányuló kérelmére.

3.11. A Szakszervezet egyetértési joga a Munkáltató belső szabályzatainak egy részére vonatkozóan

3.11.1. A Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezet egyetértési joggal rendelkezik az e pontban megjelölt belső szabályzatok, főigazgatói utasítások tartalmi módosítását illetően mindaddig, amíg reprezentativitással rendelkezik a Munkáltatónál. Ezen egyetértési jog nem vonatkozik a jogszabályváltozások okán történő szabályzat-módosításra.

3.11.2. Az érintett szabályzatokat, főigazgatói utasításokat a Felek záradékkal látják el az alábbiak szerint: „*Jelen szabályzat – a jogszabályváltozásokból fakadó módosításokat kivéve – kizárólag a reprezentatív Szakszervezet egyetértésével módosítható.*”

3.11.3. A Szakszervezet egyetértési jogával kiadható/módosítható szabályzatok, főigazgatói utasítások az alábbiak:

- a) a munkavédelmi szabályzat,
- b) a temetési segélyről szóló főigazgatói utasítás,
- c) a képernyő előtti éleslátást biztosító szemüveg támogatásáról szóló főigazgatói utasítás,
- d) a lakásépítésre, illetve -felújításra adható munkahelyi kölcsönre vonatkozó szabályzat,

- e) a Teljesítményértékelési szabályzat,
- f) az Etikai Kódex,
- g) a Foglalkoztatási Szabályzat.

III. rész A munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések

4. Az előmeneteli rendszer és a munkabér

4.1. Tudományos (kutatói) munkakörök és előmeneteli rendszer

- a) tudományos segédmunkatárs/ fiatal kutató,
- b) tudományos munkatárs,
- c) tudományos főmunkatárs (1–3),
- d) tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor (1–3).

4.1.1. A tudományos főmunkatársi munkakörben a munkavállaló a 2., illetve 3. fizetési fokozatba akkor lép, ha az előző fizetési fokozatban legalább 10 évi szolgálati idővel rendelkezik és az éves teljesítményértékelésen folyamatosan legalább jó minősítést kapott.

4.1.2. A tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor munkakörben a munkavállaló a 2., illetve 3. fizetési fokozatba akkor lép, ha az előző fizetési fokozatban legalább öt évi szolgálati idővel rendelkezik és az éves teljesítményértékelésen folyamatosan legalább jó minősítést kapott.

4.2. A BTK-ban a végzettséget, szakmai tapasztalatot és munkakört figyelembe vevő előmeneteli rendszer van érvényben, amely meghatározza a munkavállaló alapbérét. Az alapbérre minden munkavállaló jogosult, a munkabér egyéb elemei az egyéb feltételek fennállása esetén megállapodás és/vagy teljesítményértékelés alapján adható.

4.3. Az elérhető juttatásokat a teljesítményértékelési szabályzat tartalmazza, amely valamennyi munkavállalóra érvényes. A Munkáltató törekszik arra, hogy a különböző telephelyein dolgozó, vele munkaviszonyban álló munkavállalóknak azonos munkafeltételeket biztosítson.

4.4. A munkavállalók díjazási rendszere tekintetében a Munkáltató a mindenkor hatályos törvényi rendelkezéseknek megfelelően, és a belső szabályzataiban foglaltak szerint jár el.

4.5. Az előmeneteli rendszer és az ahhoz kapcsolódó alapbér teljes, kutatóközponti állományban, tudományos munkakörben történő foglalkoztatás esetén a következő:

4.6. Tudományos munkakörök és az azokhoz kapcsolódó bérminimum:

- a) tudományos segédmunkatárs bruttó 300 000 Ft/hó
- b) tudományos munkatárs bruttó 350 000 Ft/hó
- c) tudományos főmunkatárs 1. bruttó 450 000 Ft/hó
- d) tudományos főmunkatárs 2. bruttó 470 000 Ft/hó
- e) tudományos főmunkatárs 3. bruttó 490 000 Ft/hó
- f) tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor 1. bruttó 640 000 Ft/hó
- g) tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor 2. bruttó 660 000 Ft/hó
- h) tudományos tanácsadó, kutatóprofesszor 3. bruttó 680 000 Ft/hó.

4.7. A Munkáltató a rendelkezésre álló pénzügyi források függvényében évente meghatározza a munkakörhöz tartozó alapbért, amelynek alapja a 4.6. pontban megállapított bérminimum.

4.8. Az itt rögzített alapbért jelen KSZ hatálybalépését követően az alábbi esetekben kell alkalmazni:

- 1) Az új belépő munkatárs alapbére legalább a munkakörhöz tartozó alapbért jelenti.
- 2) Az előléptetéskor az új, magasabb munkaköri szint alapbérét kell megállapítani.
- 3) A tartós távollétről munkába visszatérők részére (az Mt. 127–133. §-ban meghatározottak szerint) az Mt. 59. §-a szerint a munkabér módosítására vonatkozóan ajánlatot tesz.

4.9. A következő évi költségvetés ismeretében a Felek vállalják, hogy bértárgyalás során egyeztetnek a béremelés lehetőségéről.

4.10. Év közben lehetséges bérkiigazítás, bérkorrekció. A Munkáltató a Szakszervezettel folytatott bértárgyalás alapján dönthet az alapbér év közben történő emeléséről, amennyiben van fedezet rá.

5. Egyéb díjak és juttatások

5.1. Helyettesítési díj

5.1.1. Ha a munkavállaló saját munkaköri feladatainak ellátásán túlmenően időlegesen másik munkavállaló munkáját is részben vagy egészben ellátja, helyettesítési díj illeti meg. A helyettesítést, különösen a helyettesítés időtartamát és díjazását írásba kell foglalni. A díjazás mértékét a főigazgató a közvetlen vezetővel és a gazdasági vezetővel egyeztetve határozza meg.

5.2. Pótlékok

5.2.1. A Munkáltatónál a megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg.

5.2.2. A vezetői és egyéb pótlék mértéke:

- a) a szervezeti egységként működő kutatóintézet vezetésére adott megbízás esetén bruttó 200 000 Ft/hó,
- b) a szervezeti egységként működő kutatóintézet igazgató-helyettese bruttó 100 000 Ft/hó,
- c) osztályvezető beosztásra szóló megbízás esetén bruttó 25 000 Ft/hó,
- d) intézeti tudományos titkár bruttó 90 000 Ft/hó,
- e) intézeti kommunikációs referens bruttó 20 000 Ft/hó.

5.3. Jutalom

5.3.1. A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző munkavállalót a Munkáltató jutalomban részesítheti. Tudományos munkakörben foglalkoztatottak jutalmazására a közvetlen felettes tehet javaslatot írásban a főigazgató részére, amelyről a főigazgató a gazdasági vezetővel egyeztetve dönt.

5.3.2. Nem tudományos munkakörben foglalkoztatottak jutalmazására a közvetlen felettes tehet javaslatot írásban a főigazgató részére, amelyről a főigazgató a gazdasági vezetővel egyeztetve dönt.

5.4. Jubileumi jutalom

5.4.1. A Kutatóközpont azon munkavállalóinak, akiknek a munkaviszonya a jogállásváltozás következtében jött létre, huszonöt, harminc, illetve negyvenévi munkaviszony után jubileumi jutalom jár a 2021. január 1-én életbelépett jogállásváltozást követő 10 évben (2030.12.31-ig).

Az időtartam kiszámításánál figyelembe kell venni a más munkáltatónál töltött közalkalmazotti jogviszonyt is.

A kutatóközpontban munkaviszonyban töltött idő alapján a Munkavállalónak

- (1) 25 év után 2 havi,
 - (2) 30 év után 3 havi,
 - (3) 40 év után 5 havi,
- távolléti díjnak megfelelő jubileumi jutalom jár.

5.5. Keresetkiegészítés

5.5.1. A Munkáltató határozza meg, hogy a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételekkel fordítja keresetkiegészítésre. Keresetkiegészítés tudományos és nem tudományos munkakörben dolgozó részére egyaránt adható. Keresetkiegészítés nem adható helyettesítés, illetve vezetői feladatok ellátására.

5.5.2. Keresetkiegészítés adható

- a) meghatározott munkateljesítmény eléréseért,
- b) átmeneti többletfeladatok teljesítéséért.

5.5.3. A keresetkiegészítés a b) pont esetében a feladat jellegét tekintve adható különösen:

ab) Pályázati tevékenység alapján. A pályázati tevékenység anyagi érdekelttségének alapja a pályázatból kifizethető személyi juttatás. A projektben részt vevők körét (kutatói és nem kutatói munkakörben dolgozókat) az intézet igazgatójának egyetértésével a témavezető határozza meg. A résztvevők szerinti személyi kifizetés mértékének meghatározása a pályázati tevékenység alapján történik. A résztvevőkkel – a pályázattal kapcsolatos szabályozások (ajánlattételi felhívás, szerződés, pályázati útmutató, támogatási szerződés stb.) és a kutatóközpont ide vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével – keresetkiegészítési megállapodás köthető, amely tartalmazza az elvégzendő feladatokat, határidőket és a díjazás mértékét.

bb) Általános vagy speciális szakértelmet kívánó feladatok elvégzésére. Mindkét esetben a keresetkiegészítés adható egyszeri vagy havonta rendszeresen kifizetendő határozott időre megállapított formában is, teljesítésigazolás mellett.

5.6. Iskolakezdési támogatás

5.6.1. A kutatói és nem kutatói munkakörben dolgozó munkatársak számára a Kutatóközpont gazdálkodása függvényében, a hatályos jogszabályoknak megfelelően (az adóterhek és járulékok megfizetése mellett) adható iskolakezdési támogatás.

6. Egyéb juttatások

6.1. Szociális segély

6.1.1. A Munkáltató 2/2018. számú főigazgatói utasítása rendelkezik a temetési segély nyújtásáról.

6.2. Munkabérelőleg

6.2.1. A munkabérelőleg a Kutatóközpont valamennyi költségvetési állományú, munkaviszonyban álló munkavállalóját megilleti, aki folyamatosan legalább hat hónapja a Kutatóközpontban dolgozik.

6.2.2. Az előlegről a Munkáltató és a munkavállaló írásban állapodnak meg. A megállapodás tartalmazza az előleg összegét és a visszafizetés időtartamát.

6.2.3. A Kutatóközpont erre a célra a mindenkor havi minimálbér húszszorosának megfelelő összeget tart folyamatosan rendelkezésre, de legtovább tárgyév november 15-éig, amikor is a munkabérelőleg-keret a maradványképzés elkerülése érdekében egyéb feladatokra fordítható.

6.2.4. Egy munkavállaló legfeljebb az adótörvényben (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról) meghatározott adómentes korlátig részesülhet előlegben, amely a folyósítás napján érvényes havi minimálbér összegének ötszöröse, hathavi visszafizetési kötelezettség mellett.

6.2.5. A kérelmek teljesítése a benyújtás dátumának sorrendjében történik. Amennyiben több előleg kifizetésére irányuló kérelem érkezik, a Kutatóközpont főigazgatója a gazdasági vezetővel együtt dönt a Kutatóközpont költségvetésének függvényében az előlegek kifizetéséről. Amennyiben a Kutatóközpont költségvetése nem teszi lehetővé a beérkezett összes előleg kifizetésére irányuló kérelem teljesítését, azt a munkavállalót kell előnyben részesíteni, aki még nem kért, vagy régebben kért előleget. Újabb munkabérelőleg csak az előző visszafizetése után adható.

6.2.6. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya a Kutatóközpontban megszűnik, az előleg vissza nem fizetett részét legkésőbb a Kutatóközpontban töltött utolsó munkanapján köteles visszafizetni, vagy a Munkáltató levonja az elszámolt utolsó illetményéből.

6.3. Jóléti célú pénzeszközök felhasználása

6.3.1. A Munkáltató és az Üzemi Tanács (BTK Munkavállalói Tanács) közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

6.3.2. A Munkáltató vállalja, hogy a Munkáltatónál működő reprezentatív Szakszervezetet is bevonja a véleményezési folyamatba.

7. Összeférhetlenség

7.1. További jogviszony

7.1.1. Amennyiben a többes jogviszony érinti a Munkáltató jogos gazdasági érdekét akár a munkaidő, akár az ellátott tevékenység jellege alapján, azt be kell jelenteni és engedélyeztetni kell a Munkáltatóval. Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban 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 munkavállaló munkaideje a Munkáltatónál és a további jogviszony(ok)ban végzett Munkáltatónál összesítve a heti 60 órát nem haladhatja meg. Különös méltánylást érdemlő esetekben a főigazgató jelent pontba foglalt időkeret alól felmentést adhat.

7.1.2. A Munkáltató tájékoztatása és az előzetes hozzájárulás kérése – még a további jogviszony megkezdése előtt – a munkavállaló kötelessége. Ennek elmulasztása felmondást vonhat maga után.

7.1.3. Munkavállaló köteles minden év január 31-ig megújítani többes jogviszonyokkal kapcsolatos nyilatkozatát.

7.2. További jogviszonnyal kapcsolatos összeférhetlenség

7.2.1. A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a munkajogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

7.2.2. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében a munkavállalót foglalkoztató Munkáltató üzleti titkát képező módszerek, eljárások, ismeretek, know how-k alkalmazására, hasznosítására kerülne sor.

7.2.3. Üzleti titoknak minősül a Munkáltató gazdasági (kutatási) tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a Munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.

7.2.4. A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

7.2.5. A Munkavállalóknak minden év január 31-ig nyilatkozatot kell tenniük, hogy esetükben nem áll fenn a jogszabályokban taglalt összeférhetlenség. A nyilatkozatok bekérése és nyilvántartása a Gazdasági osztály feladata.

7.2.6. Az összeférhetlenség további részletszabályait a hatályos jogszabályok és a Munkáltató belső szabályzatai tartalmazzák.

8. Írásbeli figyelmeztetés, vétkes kötelezettségszegés és hátrányos jogkövetkezmények

8.1. Írásbeli figyelmeztetés

8.1.1. Az írásbeli figyelmeztetés nem hátrányos jogkövetkezmény. A Munkáltató az utasítás jogából eredően bármikor felhívhatja a munkavállaló figyelmét olyan, a Munkáltató által helytelennek tartott magatartásra, amely kötelezettségszegésnek minősül.

8.1.2. A munkavállaló a munkaviszonyból származó bármely igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, amennyiben törvény nem zárja ki. A Munkáltatónak a munkavállalót a jogorvoslati jogáról ki kell oktatnia.

8.1.3. A munkavállaló a Munkáltató 8.1.1. vagy 8.2.7. pont szerinti intézkedésével szemben az intézkedés közlésétől számított harminc naptári napon belül fordulhat keresettel az illetékes bírósághoz.

8.2. Vétkes kötelezettségszegések okán történő hátrányos jogkövetkezmények megállapítása

8.2.1. A Munkáltató a munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettsége vétkes megszegése esetén a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg jelen KSZ keretében.

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a munkáltatói jogok gyakorlója jogosult.

8.2.2. A munkavállaló a Munkáltató hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedésével szemben az intézkedés közlésétől számított harminc naptári napon belül keresettel fordulhat az illetékes bírósághoz.

8.2.3. Ha a Munkáltató valamely cselekményre vonatkozóan hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott, akkor ugyanerre a cselekményre alapozva később nem élhet az azonnali felmondás, vagy a felmondás jogával (kétszeres értékelés tilalma).

8.2.4. Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti.

8.2.5. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell, valamint az intézkedésre a tizenöt naptári napos szubjektív, illetve egyéves objektív határidőn belül kerülhet sor.

8.2.6. A vétkes kötelezettségszegést megvalósító magatartások különösen, de nem kizárólagosan:

- a) a munkavállaló indokolatlan, igazolás nélküli késése,
- b) a munkavállaló az intézményhez méltatlan magatartást tanúsít, vagy valótlanságokat állít,
- c) a munkavállaló nem jelenik meg munkahelyén és távolmaradását igazolni nem tudja (igazolatlan távollét),
- d) a munkavégzés szabályainak szándékos megsértése,
- e) kötelező oktatáson való részvétel (pl. tűz- és munkavédelem) elmulasztása,
- f) foglalkozás egészségügyi vizsgálaton történő megjelenés elmaradása,
- g) a munkahely engedély nélküli elhagyása,
- h) bejelentés/engedély nélküli pályázatbenyújtás,
- i) munkaidőben munkavégzésre alkalmatlan állapotban történő megjelenés,
- j) a munka egyáltalán nem vagy nem határidőre történő elvégzése,
- k) titoksértés, illetve bizalmas információkkal történő visszaélés,
- l) a kutatóközponti elektronikus levelezési cím használatának indokolatlan mellőzése,
- m) a kutatóközpont jogosulatlan képviselése,
- n) az intézményi bankkártya magáncélú használata,
- o) munkatársakkal szembeni összeférhetetlen magatartás tanúsítása, verekedés, szidalmazás stb.,
- p) a kutatóközponti infrastruktúra nem rendeltetésszerű használata,
- q) a munkavállaló által belső szabályzatokban előírt adminisztratív kötelezettségek sorozatos jelleggel történő nem teljesítése, indokolatlan elmulasztása (pl. munkaidőnyilvántartás vezetésének elmulasztása, kiküldetés dokumentálása),
- r) az éves szakmai beszámoló elkészítésének elmulasztása,
- s) a tudományos munkakört betöltő munkavállaló a tudományos kutatói munkakört betöltő munkavállalóval szemben belső szabályzatban támasztott követelményeknek nem felel meg.

8.2.7. A vétkes kötelezettségszegéshez fűződő hátrányos jogkövetkezmények lehetnek vagyoni hátrányt jelentő és vagyoni hátrányt nem jelentő jogkövetkezmények.

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

A hátrányos jogkövetkezmények lehetnek:

- a) vétkességet megállapító írásbeli fegyelmi büntetés, amely tartalmazhatja a jóvátételre kötelezést,
- b) vagyoni hátrány megállapítása, maximum egyhavi alapbér erejéig,
- c) munkakör átmeneti módosítása,
- d) bejárási kötelezettség módosítása,
- e) jutalom, egyéb kedvezmény megvonása,
- f) egyszeri kötbér jellegű alapbércsökkentés,
- g) előmeneteli rendszerben történő várakozási idő meghosszabbítása,
- h) vezetői megbízás visszavonása.

8.2.8. A Munkáltató a 8.2.1–8.2.7. pontokban foglaltak szerint dönt arról, hogy adott megvalósított kötelezettségszegésért mely hátrányos jogkövetkezményt alkalmazza.

8.2.9. Amennyiben a 8.2.6. pontban foglalt kötelezettségszegés bármelyike megvalósul, a Munkáltató dönthet úgy, hogy a hátrányos jogkövetkezmények megállapítása helyett a munkaviszony felmondással történő megszüntetésével él.

8.2.10. A Munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkavállaló

- a) a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

9. Szabadság- és munkaidő-kedvezmények

9.1. Az alapszabadság

9.1.1. 2022. január 1-től a Kutatóközpontban foglalkoztatott munkavállalókat az Mt. szerinti alap- és pótszabadság illeti meg, azzal, hogy annak mértéke tekintetében a Felek az Mt. 116–117.§-ainak rendelkezéseitől eltérnek.

9.2. A szabadság mértéke

9.2.1. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A munkavállalónak

- (1) huszonötödik életévétől egy,
- (2) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- (3) harmincegyedik életévétől három,
- (4) harmincharmadik életévétől négy,
- (5) harmincötödik életévétől öt,
- (6) harminchetedik életévétől hat,
- (7) harminckilencedik életévétől hét,
- (8) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- (9) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- (10) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

9.2.2. A Felek rögzítik, hogy az Mt. rendelkezései alapján, annak rendszerét követve minden munkavállaló vonatkozásában a 45. életév betöltése után a 65. életév betöltéséig, illetve a munkavállaló bármely jogcímen történő nyugdíjassá válásának évéig 3 évente további egy munkanappal emelkedik az éves pótszabadság mértéke.

9.2.3. Az apa számára gyermeke születését követően igénybe vett öt, illetve hét nap szabadság lejártá után közvetlenül, azzal egybefüggően, a Munkáltató további két hét időtartamban, a Munkavállaló kérésére otthoni munkavégzési lehetőséget (home office) biztosíthat.

9.3. Fizetés nélküli szabadság

9.3.1. A munkavállaló a hatályos jogszabályban foglaltaktól eltérő esetben is igényelhet a Munkáltatótól fizetés nélküli szabadságot, azonban ebben az esetben a Munkáltató mérlegelési jogkörében jogosult eldönteni, hogy azt engedélyezi-e, illetve ha igen, milyen feltételekkel. A fizetés nélküli szabadság iránti kérelmet a közvetlen vezető jóváhagyása után kell benyújtani a főigazgatónak.

9.3.2. Az egyéb okból igénybe vett fizetés nélküli szabadság minimális időtartama egy hét, maximális időtartama két év. A fizetés nélküli szabadságról a munkavállaló igénylésének bejelentése alapján a Munkáltató minden esetben egyedileg jogosult dönteni. Az engedélyezett fizetés nélküli szabadság kiadása csak írásbeli megállapodás alapján történhet és a Munkáltató köteles a munkavállalót a fizetés nélküli szabadság jogkövetkezményeiről tájékoztatni. A Munkáltató a munkavállalóval egyeztetve a fizetés nélküli szabadság meghosszabbításáról maximum két évre megállapodhat.

9.3.3. Az egyéb okból igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérő Munkavállaló vonatkozásában a Munkáltatót terheli visszavételi kötelezettség.

10. A munkaviszony megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos szabályok

10.1. A felmondási idő

10.1.1. A felmondási időre vonatkozóan a Felek a Mt. szabályaitól az alábbiakban részletezettek szerint térnek el:

A felmondási idő munkáltatói felmondás esetén hatvan nap, munkavállalói felmondás esetén harminc nap (Mt 69.§-től eltérően).

10.1.2. A Munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a Munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- (1) három év után tizenöt nappal,
- (2) öt év után harminc nappal,
- (3) nyolc év után harmincöt nappal,
- (4) tíz év után negyvenöt nappal,
- (5) tizenöt év után hatvanöt nappal,
- (6) tizennyolc év után hetvenöt nappal,
- (7) húsz év után nyolcvanöt nappal,
- (8) harminc év után három hónappal meghosszabbodik.

10.1.3. Munkáltatói felmondás esetén a munkavállaló felmondási idejének mértékét a Kutatóközpontban munkaviszonyban és a 2021. január 1. előtt közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött idő és a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő együttesen határozza meg. 2021. január 1. után belépett munkavállaló esetében a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.

10.2. Végkielégítés

10.2.1. A végkielégítés mértéke vonatkozásában a Felek az Mt. szabályaitól a munkavállaló javára az alábbiak szerint térnek el: a munkavállaló végkielégítésének mértéke, ha a BTK-ban eltöltött idő legalább

- (1) három év: egyhavi,
- (2) öt év: kéthavi,
- (3) nyolc év: háromhavi,
- (4) tíz év: négyhavi,
- (5) tizenhárom év: öthavi,
- (6) tizenhat év: hathavi,
- (7) húsz év: nyolchavi

távolléti díjának megfelelő összeg.

10.2.2. A munkavállaló végkielégítésének mértékét a Kutatóközpontban munkaviszonyban és a 2021. január 1. előtt közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött idő és a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő együttesen határozza meg. 2021. január 1. után belépett munkavállaló esetében a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.

11. Csoportos létszámcsökkentés

11.1. A csoportos létszámcsökkentés részletes szabályait a vonatkozó hatályos jogszabályok tartalmazzák.

11.2. A csoportos létszámcsökkentésnek három jól elkülöníthető szakasza van: a tervezés, a döntés és a végrehajtás.

11.3. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazása során nemcsak a felmondással történt jogviszony-megszüntetéseket kell figyelembe venni, hanem minden olyan munkaviszony megszüntetést, amelyre a Munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerül sor.

A Munkáltató működésével összefüggő oknak kell tekinteni – ellenkező bizonyításig – a felmondást, ha azt Mt. alapján nem kell indokolni.

A Munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni ellenkező bizonyításig, ha a Munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül szüntetni meg.

A csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámának meghatározásánál figyelmen kívül kell hagyni a próbaidő alatti azonnali hatályú munkaviszony megszüntetést, illetve a munkavállaló által kezdeményezett közös megegyezést.

11.4. Csoportos létszámcsökkentés során a munkavállalókat munkajogi védelem illeti meg: felmondási tilalom, felmondási korlátozás.

11.5. A csoportos létszámcsökkentés megalapozott és körültekintő előkészítése, a Munkáltató és a munkavállaló érdekeit is figyelembe vevő döntés meghozatala előtt a Munkáltató köteles az Üzemi Tanáccsal (BTK Munkavállalói Tanács) és a reprezentatív Szakszervezettel tárgyalást kezdeményezni. A Felek a tárgyalás eredményeképpen megállapodást köthetnek, amelyet írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

11.6. A Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről a munkavállalókat felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban köteles tájékoztatni. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető. A munkavállalónak kiadott tájékoztatás másodpéldányát meg kell

küldeni az Üzemi Tanácsnak (BTK Munkavállalói Tanács), illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

A határidő-számítási szabályok okán a Munkáltató a munkavállaló felé a tájékoztatási kötelezettségét akkor teljesíti határidőben, ha a munkavállaló írásbeli tájékoztatása a jogviszony megszűntetésre vonatkozó intézkedést megelőző harmincegyedik naptári napon megtörténik.

A munkavállaló irányában fennálló tájékoztatási kötelezettség megszegésével közölt megszűntető nyilatkozat jogellenes.

Az állami foglalkoztatási szerv és az Üzemi Tanács (BTK Munkavállalói Tanács) irányában fennálló tájékoztatási kötelezettség elmulasztása a munkaviszony megszűntetését nem teszi jogellenessé.

IV. Záró rendelkezések

12.1. A szerződő Felek a KSZ-t az annak aláírását követő 30 naptári napon belül a külön bejelentőlappal együtt nyilvántartásba vételre megküldik a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztériumnak. A Munkáltató vezetője megteszi a nyilvántartásba vételhez a szükséges lépéseket és erről a Szakszervezetet értesíti.

12.2. A KSZ-t a BTK főigazgatója és gazdasági vezetője, valamint a BTK-ban működő TDDSZ Alapszervezet bizalmija írja alá.

12.3. A jelen megállapodást a Felek képviselőik útján akaratuk kölcsönös megegyezése jeleként aláírták.

Budapest, 2022. május 16.

.....

Balogh Balázs
főigazgató

.....

pénzügyi ellenjegyző
a Munkáltató részéről

.....

Mende Balázs Gusztáv
BTK TDDSZ Alapszervezet
bizalmija

a Munkavállalók részéről