Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete

Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei

Iktatószám: TK/350-2/2026

Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei

1134 Budapest Dózsa György út 152.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

III. Módosítással egységes szerkezetbe foglalva

A Kollektív Szerződést jóváhagyta Zakar Gergely igazgató és Köves Ferenc SZÁD Elnök

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYOS: 2022. FEBRUÁR 24. NAPJÁTÓL

Összeállították:

A módosító szabályzat sorszáma	Hatályba lépése	Kiadta/ jóváhagyta (név, igazgató)	Az alapszabályzattal egységes szerkezetbe foglalta
I.	**2023. 03. 01.**	**Zakar Gergely igazgató és Köves Ferenc SZÁD Elnök**	**Ritterné dr Nagy Edit**
II.	**2025.08.15.**	**Zakar Gergely igazgató és Köves Ferenc SZÁD Elnök**	**Ritterné dr Nagy Edit**
III.	**2026.10.01**	**Zakar Gergely igazgató és Köves Ferenc SZÁD Elnök**	**Ritterné dr Nagy Edit**

TARTALOMJEGYZÉK

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYOS: 2022. FEBRUÁR 24. NAPJÁTÓL 1

I. RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK 4

I.1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGKÖTÉSÉNEK JOGALAPJA, CÉLJA, ELŐZMÉNYEI 4
I.2.A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÉS A JOGSZABÁLYOK KAPCSOLATA 5
I.3.A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA 5
I.3.1. Tárgyi hatály 5
I.3.2. Személyi hatály 5
I.3.3. Időbeli hatály 6
I.3.4. Területi hatály 6
I.4. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ELŐKÉSZÍTÉSE, MEGKÖTÉSE, MÓDOSÍTÁSA, FELMONDÁSA ÉS MEGSZŰNÉSE 6
I.4.1. A Kollektív Szerződés előkészítése 6
I.4.2. A Kollektív Szerződés megkötése, aláírása 6
I.4.3. A Kollektív Szerződés módosítása 7
I.4.4. A Kollektív Szerződés felmondása 7
I.4.5. Kollektív Szerződés megszűnése 7

II. RÉSZ A MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK 8

II.1.A MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET EGYÜTTMŰKÖDÉSE 8

III. RÉSZ A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYT ÉRINTŐ RENDELKEZÉSEI 11

I. FEJEZET A KINEVEZÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS 12
II. FEJEZET A KJT. III. RÉSZÉNEK IV. FEJEZETÉHEZ 12
A MUNKAIDŐ ÉS A PIHENŐIDŐHÖZ 12
III.II.1. Fogalmak 12
III.II.2. A napi munkaidő, munkaidőkeret 13
III.II.3. A munkaidő-beosztás szabályai 14
III.II.4. A munkaközi szünet 15
III.II.5. A rendkívüli munkaidő / rendkívüli munkavégzés 15
III.II.6. A szabadság rendszere 16
III.II.7. Kollektív Szerződés szerinti Pótszabadság 16
III. FEJEZET PÓTLÉKOK, A KÖZALKALMAZOTT RÉSZÉRE JÁRÓ SZOCIÁLIS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK 17
III.III.1. Pótlékok 17
III.III.2. Cafetéria juttatások 17
III.III.3. Munkaruha költségtérítése 18
III.III.4. Kerékpárhasználat támogatása 18
III.III.5. Tanulmányi szerződés 18
III.III.6. Törzsgárda jutalom 18
III.III.7. Rovarírtásra nyújtható eseti támogatás 18
III.III.8. Egészségnap program 19
IV. FEJEZET A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI 19
III.IV.1. A Munkaügyi szabályzat felülvizsgálata, etikai normák 19
III.IV.2. A munkaképes állapot 20
III.IV.3. A titoktartás és munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme 21
V. FEJEZET A MUNKÁLTATÓ ÉS A KÖZALKALMAZOTTAK KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE 21

III.V.1. A munkáltató kártérítési felelőssége 21
III.V.2. A közalkalmazott kártérítési felelőssége 22
VI. FEJEZET A MUNKAVÁLLALÓ VÉTKES KÖTELEZETTSÉGSZEGÉSESÉNEK KÖVETKEZMÉNYEI 22
III.VI.1. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségek megszegésének szankcionálása 22
III.VI.2. A vétkes kötelezettségszegés megállapítása esetén a munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezmények: 22
III.VI.3. A vétkes kötelezettségszegés miatti hátrányos jogkövetkezmények megállapítására irányuló eljárás szabályozása 23
IV. RÉSZ ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK 24
1. sz. melléklet 26
A szakszervezet Kollektív Szerződéskötési jogosultsága 26

Kollektív Szerződés

Az alábbi napon és feltételekkel

- a **Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei,** (székhely: 1134 Budapest, Dózsa György út 152., adószáma: 15493950-2-41, MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) száma: 493958) rövidített neve: BMSZKI (a továbbiakban: Munkáltató) és

a munkavállalók nevében eljáró

- **Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete** rövidített neve SZÁD (székhely: 2011 Budakalász, Magyar utca 52/a., szervezet nyilvántartási száma: 13-02-0006841, Adószáma: 18727906-1-13,) (a továbbiakban: Szakszervezet)

(a továbbiakban együttesen: Felek) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [Kjt.], a Kjt-nek a szociális, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelete [Vhr.], a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.], valamint a Kollektív Szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet rendelkezései alapján az alábbi

K o l l e k t í v S z e r z ő d é s t

köti.

I. RÉSZ
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I.1. A Kollektív Szerződés megkötésének jogalapja, célja, előzményei

I.1.1. A Kollektív Szerződéssel (továbbiakban KSZ) a Felek a jogszabályi keretek között kölcsönösen, jóhiszeműen és együttműködve szabályozzák a foglalkoztatottakat érintő, a munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseket: a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárások rendjét.

I.1.2. Felek a Kollektív Szerződést a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, az Mt. 276. (1) és (2) bekezdése b) pontja alapján kötik. Felek rögzítik, hogy szerződéskötési képességüket megvizsgálták, és azzal az Mt. 276. § (2) pontjába foglalt feltételeknek megfelelően rendelkeznek:

I.1.2.1. A Szakszervezet tagjainak száma eléri a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát.

I.1.2.2. Felek továbbá rögzítik annak tényét, hogy megvizsgálták, hogy a Munkáltatóknál működik-e további olyan szakszervezet, amely az Mt. 276. (2) bekezdése a) pontjának megfelel-e.

I.1.2.3. Felek megállapítják, hogy az Mt. 276. alapján e Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet egyedül jogosult a Kollektív Szerződés megkötésére. (1. számú melléklet)

I.1.3. A Kollektív Szerződés célja: hogy a Felek hozzájáruljanak jelen megállapodásban foglaltak végrehajtásához, a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók jobb megbecsüléséhez az Intézmény hatékonyabb működéséhez.

I.1.4. Célja továbbá a szociális/gyermekvédelmi szolgáltatás zavartalan és biztonságos ellátása érdekében a munkabéke megteremtése és fenntartása, a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak béren kívüli juttatásainak kiszélesítésével a munkavállalók szakmai felelősségüknek megfelelő módon történő társadalmi elismeréséhez való hozzájárulás. Az egészséges munkakörnyezet és munkavégzéshez való jog szem előtt

tartásával a munkavégzés körülményeinek, a rekreáció lehetőségének a javítása. A Munkáltatót és a Munkavállalót érintő kártérítési felelősségi szabályok, a munkáltató által elvárt viselkedési szabályok, etikai normák meghatározása.

I.1.5. Felek vállalják, hogy e célok elérése érdekében kölcsönösen együttműködnek, e Kollektív Szerződésben meghatározottak szerint.

I.1.6. A Munkáltató elfogadott költségvetéssel rendelkezik, melyben jelen Kollektív Szerződésben meghatározott, a munkavállalók javára történő rendelkezések fedezetét a Munkáltató részben átcsoportosítással illetve a Fenntartó pótlólagos hozzájárulásával tudja biztosítani.

I.2. *A Kollektív Szerződés és a jogszabályok kapcsolata*

I.2.1. A Felek kollektív munkajogi jogai és kötelezettségei, valamint a Munkáltató és a foglalkoztatottak között fennálló jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek tekintetében alkalmazni kell a foglalkoztatottak jogviszonyára vonatkozó jogszabályokat, a kollektív munkaügyi kapcsolatokra és munkajogviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmazó jogszabályokat, valamint a Kollektív Szerződést.

I.2.2. Jelen Kollektív Szerződést a Kjt., és a Vhr., az Mt. valamint a munkaviszonyra vonatkozó, de a közalkalmazottakra is alkalmazandó egyéb munkajogi és adó jogszabályok rendelkezéseivel együtt, azok kiegészítéseként kell alkalmazni.

I.2.3. A Kollektív Szerződés hatálya alatt megjelenő, a foglalkoztatotti jogviszonyra, illetve a kollektív kapcsolatokra vonatkozó új jogszabályok (módosítások) a Kollektív Szerződés hatályát annyiban érintik, hogy hatálybalépésükkel a Kollektív Szerződés azon rendelkezései, amelyek a jogszabályok rendelkezéseibe ütköznek, érvénytelenné válnak, és helyettük a jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni. Nem alkalmazható ez a szabály, ha a jogszabály a Kollektív Szerződésben történő eltérő szabályozásra kifejezett felhatalmazást ad, és a Kollektív Szerződésben szabályozott rendelkezés ennek megfelel.

I.3. *A Kollektív Szerződés hatálya*

I.3.1. Tárgyi hatály

A Kollektív Szerződés a Kjt. és az Mt. közalkalmazottakra is alkalmazható rendelkezései által adott felhatalmazás alapján egyrészt a közalkalmazotti jogviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket, (normatív rendelkezések) másrészt ezek gyakorlása tekintetében alkalmazandó rendelkezéseket, valamint a Kollektív Szerződést kötő Felek közötti kapcsolatrendszert (kötelmi rendelkezések) szabályozza.

I.3.2. Személyi hatály

I.3.2.1. A Kollektív Szerződés hatálya a **Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményeire**, mint munkáltatóra, valamint a BMSZKI-val közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottakra (továbbiakban: közalkalmazott/munkavállaló) terjed ki. A Kollektív Szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell valamennyi közalkalmazotti jogviszonyban, tekintet nélkül a közalkalmazott munkaidejének mértékére, a közalkalmazotti jogviszony tartamára.

I.3.2.2. A Kollektív Szerződés normatív rendelkezéseit a BMSZKI azon közalkalmazottjai tekintetében is alkalmazni kell, akik nem tagjai a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezetnek.

I.3.2.3. A Kollektív Szerződés nem terjed ki a munkáltatónál Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottakra.

I.3.2.4. A Kollektív Szerződés hatálya a díjazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében nem terjed ki a munkáltató vezetőjére. E rendelkezés alkalmazása során díjazásnak minősül minden, a közalkalmazott részére a közalkalmazotti jogviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

I.3.3. Időbeli hatály

Jelen Kollektív Szerződés határozatlan időre jön létre. A Kollektív Szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

Felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződés a BMSZKI költségvetését érintő részeit évente, a következő évi költségvetés tervezése előtt felülvizsgálják.

I.3.4. Területi hatály

A Kollektív Szerződés területi hatálya kiterjed a Munkáltató székhelyére és valamennyi telephelyére (munkahelyére).

I.4. *A Kollektív Szerződés előkészítése, megkötése, módosítása, felmondása és megszűnése*

I.4.1. A Kollektív Szerződés előkészítése

I.4.1.1. A Kollektív Szerződés megkötésére a munkáltató és az Mt szerinti felhatalmazással rendelkező szakszervezet jogosult.
I.4.1.2. A Kollektív Szerződés megkötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.
I.4.1.3. Aláíró felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződésre, illetve módosítására vonatkozó javaslatokat a jövőben közösen készítik elő.
I.4.1.4. Az előkészítést az e célra létrehozott bizottság végzi. Az Előkészítő Bizottság 4 főből áll, amelybe a Munkáltató és a Szakszervezet 2-2 főt delegálhat.
I.4.1.5. Az előkészítő Bizottság a megalakulását követő 15 napon belül megkezdi az egyeztetést.
I.4.1.6. Felek vállalják, hogy az Előkészítő Bizottság működéséhez szükséges feltételeket, információkat biztosítják, a munkáltató vállalja a működési költségek biztosítását.

I.4.2. A Kollektív Szerződés megkötése, aláírása

I.4.2.1. Felek megállapítják, hogy az Mt. 276. alapján e Kollektív Szerződés preambulumában meghatározott Kollektív Szerződés megkötésére jogosult szakszervezet egyedül jogosult a Kollektív Szerződés megkötésére.
I.4.2.2. Felek közösen döntenek a Kollektív Szerződés vagy módosítása szövegének elfogadásáról.
I.4.2.3. A Kollektív Szerződést a Munkáltató nevében a Munkáltatói jogkört gyakorlására feljogosított első számú vezetője, az Igazgató köti meg.
I.4.2.4. A Kollektív Szerződést a munkavállalók nevében a Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete részéről **a** SZÁD Elnöke köti meg. Az aláírási felhatalmazást írásban kell benyújtani**.**
I.4.2.5. Felek a tervezetek tartalmáról és a véglegesen elfogadott szabályokról közösen és külön-külön is tájékoztatják az érintett munkavállalókat, a munkahelyeken szokásos közzététel útján, az általuk létrehozott tájékoztató fórumokon és megbeszéléseken.

I.4.3. A Kollektív Szerződés módosítása

I.4.3.1. A Kollektív Szerződést módosítani kell, ha

a) szabályai magasabb szintű jogszabályba ütköznek, vagy

b) jogszabályváltozás miatt a KSZ szabályai jogellenessé váltak, illetve ha a közalkalmazotti jogviszonyt jelentősen befolyásoló jogszabályváltozások megváltoztatják a jogi környezetet.

c) felek közös megállapodása alapján.

I.4.3.2. A Kollektív Szerződésben jogszabály szövegére történő hivatkozás a jogszabály mindenkori szövegére tekintettel értelmezendő. Amennyiben a Kollektív Szerződésben szószerinti idézésre kerül egy jogszabály, akkor jogszabályváltozás esetén Felek kötelesek a módosult szöveget átvezetni. Ez nem minősül a Kollektív Szerződés módosításának.

I.4.3.3. A Kollektív Szerződés felülvizsgálatát és módosítását bármelyik Fél kezdeményezheti a másik Fél képviseleti jog gyakorlására jogosultjánál, írásban.

I.4.3.4. Felek a módosítási szándék bejelentését követő 15 napon belül kijelölik az Előkészítő Bizottságot.

I.4.3.5. A kezdeményező Fél köteles megjelölni a javaslatokban a módosítani kívánt rendelkezéseket vagy tárgyköröket. A módosító javaslatokat írásban az Előkészítő Bizottsághoz kell benyújtani. Felek vállalják, hogy javaslataikban a kezdeményezést megindokolják, álláspontjukat kifejtik.

I.4.3.6. Az Előkészítő Bizottság a javaslatok beérkezésétől számított 15 napon belül összeül és megkezdi az egyeztetést. A Bizottság a KSZ módosításra javasolt szövegét a felek elé terjeszti.

I.4.3.7. A Kollektív Szerződésben foglaltakat a Felek közösen módosíthatják.

I.4.3.8. A módosítás hatálybalépésének időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni.

I.4.4. A Kollektív Szerződés felmondása

I.4.4.1. A Kollektív Szerződés három hónapos felmondási idővel, részben vagy egészben felmondható.

I.4.4.2. Ha valamely Fél megítélése szerint a Kollektív Szerződésben foglaltakat a másik Fél nem tartotta meg, egyeztető tárgyalást kezdeményezhet annak tisztázására. Ha az egyeztető tárgyalás megtartására a kezdeményezés közlésétől számított öt munkanapon belül a másik Fél hibájából nem került sor, illetőleg az egyeztető tárgyalás a Felek által közösen megállapított időtartamon belül nem vezetett eredményre, a szerződés megsértésére hivatkozó Fél a Kollektív Szerződést felmondhatja.

I.4.4.3. Az indokolást is tartalmazó felmondást írásban kell közölni, a másik Fél képviseleti jog gyakorlására jogosultjával. Írásban történő közléssel egyenértékűnek ismerik el a felek a hivatalos e-mail címükre pdf formátumban megküldött felmondást.

I.4.4.4. A felmondási jogot a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik Fél sem gyakorolhatja.

I.4.4.5. A Felek felmondást követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében.

I.4.5. Kollektív Szerződés megszűnése

I.4.5.1. A Kollektív Szerződés hatálya megszűnik:

- a Kollektív Szerződés felmondása esetén a felmondási idő elteltével,
- A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén.

I.4.5.2. A Kollektív Szerződés hatályát veszti, ha a Kollektív Szerződést kötő szakszervezet az Mt. a 276. § (2)-(3) bekezdés alapján nem jogosult Kollektív Szerződés kötésére.

I.4.5.3. A Kollektív Szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

II. RÉSZ
A MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

(kötelmi rész)

II.1. ***A Munkáltató és a Szakszervezet együttműködése***

II.1.1. Munkáltató kinyilvánítja a képviselettel rendelkező Szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy a Szakszervezet tevékenységét, és működését elősegíti. A Szakszervezet kijelenti, hogy a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja.

II.1.2. Szerződő Felek rögzítik, hogy a jogaik gyakorlása és a kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. Tevékenységük nem sértheti a másik fél jogos érdekeit, és nem vezethet a másik fél jogainak sérelmére, a másik fél lejáratására.

II.1.3. Szerződő Felek vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét, a közalkalmazottak érdekeit érintik, illetve befolyásolják. A Kollektív Szerződés megkötésére jogosult szakszervezet egyeztet a BMSZKI-n belül a Közalkalmazotti Tanáccsal álláspontjának kialakítását megelőzően.

II.1.4. A munkáltató és a szakszervezet a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során együttműködnek.

II.1.4.1. Felek kölcsönösen tájékoztatják egymást mindazokról a körülményekről, melyek az egymással szemben fennálló jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek.

II.1.4.2. A munkáltató biztosítja az érdekképviseleti tevékenységhez szükséges információkat (pl. átszervezés, átalakulás, jövedelmek alakulása, költségvetés munkavállalókat érintő fejezeteinek alakulása stb.).

II.1.4.3. A munkáltató a Szakszervezetet tájékoztatja mindazon intézkedéstervezetekről, amelyek közalkalmazotti jogviszonyt érintenek, különös tekintettel a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő, hátrányos intézkedéstervezetekre. Ilyennek minősülnek különösen az Mt. 264. § (2) bekezdésében felsoroltak.

II.1.4.4. A munkáltató döntése előtt a Szakszervezettel véleményezteti a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, szabályzatait.

II.1.4.5. A Szakszervezet a helyben szokásos módon közölt tervezeteket, szabályzatokat a közléstől számított 15 napon belül véleményezheti, a tervezettel kapcsolatban javaslatot tehet, konzultációt kezdeményezhet, így különösen

- Reprezentációs kiadások szabályzata,
- a Törzsgárda szabályzat,
- a Munkaügyi szabályzat,
- a Munkavédelmi szabályzat,
- az utazási költségtérítésről szóló igazgatói utasítás,
- a munkaruha költségtérítésről szóló igazgatói utasítás

tekintetében.

II.1.4.6. Munkáltató a Cafetéria szabályzatot a Szakszervezet egyetértésével adja ki, módosítja.

II.1.4.7. Amennyiben a Szakszervezet a rendelkezésére álló határidőn belül nem tesz észrevételt, javaslatot, nem emel kifogást, akkor a Felek, a Szakszervezet által elfogadottnak tekintik a tervezetet, szabályzatot.

II.1.4.8. Továbbá, Felek a munkáltatót / közalkalmazottakat érintő jogszabályi változások végrehajtásáról, illetve a végrehajtáshoz szükséges belső szabályozások módosításáról rendszeresen egyeztetnek.

II.1.4.9. Munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének eleget téve köteles a Kollektív Szerződés megkötését és módosításait követő harminc napon belül a Kollektív Szerződés egy-egy példányával ellátni a szervezeti egységek/ellátási egységek vezetőit, illetőleg köteles gondoskodni arról, hogy a Kollektív Szerződés minden közalkalmazott számára hozzáférhető legyen,

II.1.5. Felek bármely kérdésben, a kölcsönös tájékoztatás során egymás tudomására jutott adatokat az adatvédelmi, titoktartási, és a személyiségi jogokra vonatkozó szabályok szerint kezelik.

II.1.6. Felek megállapodnak, hogy a Kollektív Szerződés hatálybalépésével egyidőben az Intézmény hatályos SZMSZ módosítását kezdeményezi a fenntartónál akként, hogy az SZMSZ VI. részben rendelkezni kell az érdekképviseleti fórum új szereplőjéről, az Érdekegyeztető bizottság létrehozásáról és működtetéséről.

II.1.7. Az érdekegyeztető bizottság résztvevői:

- munkáltató képviseletében 2 fő,
- munkavállalók érdekképviseleti fórumai részéről:
  - szakszervezet képviseletében 2 fő,
  - Kt képviseletében 2 fő.

II.1.8. Felek bármely fél által kezdeményezett egyeztetés során Érdekegyeztető bizottsági ülések keretében folytatnak tárgyalásokat.

II.1.9. Bármelyik fél által kezdeményezett tárgyalások lefolytatása érdekében annak bejelentésétől számított 15 napon belül az Érdekegyeztető bizottság ülését össze kell hívni.
Az Érdekegyeztető bizottság ülésén a munkavállalókat a Szakszervezet és a Kt képviselői együtt, akadályoztatásuk esetén külön - külön is képviselhetik.
Az Érdekegyeztető bizottság ülése a munkáltatót képviselő bizottsági tag és legalább 2 fő munkavállalókat képviselő bizottsági tag jelenléte esetén tartható meg.
Az Érdekegyeztető bizottság üléseiről emlékeztető készül, melyet elektronikus úton megküldenek a Feleknek. Az emlékeztető készítőjéről a jelenlévő felek állapodnak meg.

II.1.10. **A munkáltató vállalásai**:

II.1.10.1. biztosítja a Szakszervezet működésének alábbi dologi és infrastrukturális feltételeit

- a Szakszervezet a Felek által közösen meghatározott, zárható helyiségét munkaidőben és azon kívül, ingyenesen használhatja. A használatba beletartozik a fűtés, takarítás, vezetékes telefon, világítás és fénymásoló költsége is.

II.1.10.2. biztosítja a Szakszervezeti tisztségviselők számára járó munkaidő-kedvezményt (Mt. 274.§)

II.1.10.3. biztosítja a Szakszervezet illetékes tisztségviselőjének eseti meghívottként történő részvételét mindazon testületek és bizottságok munkájában, ahol a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdések merülnek fel,

II.1.10.4. a Szakszervezet illetékes tisztségviselője meghívást kap az olyan egyéb tanácskozásra, amelyen a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit, munkahelyi biztonságát érintő kérdés kerül megtárgyalásra,

II.1.10.5. Munkáltató elkötelezett, hogy a munkavállalók egészséges munkakörnyezetére kifejezetten nagy hangsúlyt fektessen. Mindent megtesz, a rendelkezésére álló erőforrásainak a kereteken belül a munkakörnyezet javításáért, a munkahelyek felújításáért. A munkáltató kiemelt feladatának tartja azon telephelyeken a munkakörnyezet javítását, ahol alagsorban, esetleg pincehelyiségekben is folyik szolgáltatás nyújtás. Ezeken a helyeken a munkáltató fokozott figyelmet fordít a

munkavégző képesség megóvása érdekében az egészséges munkakörnyezet követelményeinek a teljesítésére.
A munkahelyek felújításának, korszerűsítésének ütemezésében a munkáltató figyelembe veszi a munkavédelmi felelős azon jelentését, javaslatát, melyben - az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés érdekében - a munkakörülmények javítását elősegítő intézkedéseket igénylő telephelyeket rangsorolja, különös tekintettel a munkahely szellőztethetőségére, a munkakörnyezet megvilágítására, a falak állapotára. Azon munkahelyek elsőbbséget élvezhetnek, amelyek e rangsor elején állnak.

II.1.10.6. vállalja, hogy a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket vezet be, ennek érdekében a Munkavédelmi szabályzatot a Kollektív szerződés alapján a hatályba lépést követően három hónapon belül felülvizsgálja. Támogatja a munkavédelmi képviselők megválasztását, és amennyiben a jogszabályi feltételek megvalósulnak, úgy összmunkáltatói szinten létrehozza a paritásos munkavédelmi testületet.
A paritásos munkavédelmi testület üléseire a munkáltató a szakszervezetet meghívja.

II.1.10.7. biztosítja a Szakszervezet illetékes tisztségviselőjének a lehetőséget, hogy a közalkalmazottak tájékoztatása és véleményük kikérése céljából bármelyik ellátási egység szakmai / szervezeti munkacsoport, (team/értekezlet) értekezletén az ellátási egységvezetővel /szervezeti egységvezetővel előre egyeztett időpontban megjelentjen, - a team/értekezlet megszakítását követően – az előre meghatározott időtartamban a szükséges tájékoztatást megadja, és tájékozódjon a munkavállalóktól.

„A munkáltató hozzájárul, hogy a Szakszervezet BMSZKI alapszervezetének vezető tisztségviselői a hivatalos BMSZKI-s „közös email levelezőlistán” keresztül a BMSZKI-s e-mail címükről, a SZAD megbízásából a szakszervezetet érintő információkról rendszeresen tájékoztassák a munkavállalókat.”

II.1.10.8. a Foglalkoztatási követelményrendszert – a jogszabályokból adódó módosításokat kivéve- a közalkalmazottak hátrányára a Szakszervezetek egyetértésével módosíthatja.

II.1.10.9. az Mt 271. § és 272. § szerinti jogokat nem korlátozza,

II.1.10.10. vállalja, hogy a vezetői és magasabb vezetői beosztásra kiírt pályázat esetén a Kjt. 20/A. § (6) bekezdése és 20/B. § (1) bekezdése alapján tartandó meghallgatásra a Munkáltató meghívja megfigyelőként

- a Szakszervezet képviselőjét,
- a Közalkalmazotti Tanács képviselőjét,

azzal, hogy meghívottaknak a pályázattal kapcsolatban véleményezési és javaslattételi joga van.

II.1.10.11. A munkáltató biztosítja az „Új belépők képzése” program keretein belül a Szakszervezet információs anyagának bemutatását személyes részvétellel

II.1.10.12. A munkáltató vállalja, hogy a SZÁD-BMSZKI alapszervezete által a munkavállalók részére évenként szervezendő „Egészségnap” program költségeihez - a munkavállalók egészségmegőrzése, egészséges életmódjának támogatása céljából - 2025-ben kettőszázezer forinttal hozzájárul, mely összeg a további években a KSH fogyasztói index összegével emelkedik.

II.1.11. **A Szakszervezet vállalja**

II. 1.11.1. tájékoztatja a Munkáltatót mindazokról a testületi üléseiről és tanácskozásairól, amelyeken a Munkáltató feladatkörébe tartozó és a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdést tárgyalnak

II. 1.11.2. A választott szakszervezeti tisztségviselők névsorát a Munkáltató rendelkezésére bocsátja és a tisztségviselők személyében bekövetkezett változásról írásban haladéktalanul értesítést küld.

II.1.12. A Szakszervezet minden közalkalmazott rendelkezésére álló jogsegélyszolgálatot működtet. A jogsegélyszolgálat igénybevételére azok a személyek is jogosultak, akik nyugellátásban részesülnek és a nyugellátás igénybevételét közvetlenül megelőző utolsó közalkalmazotti jogviszonyuk az Intézménnyel állott fenn.

II.1.13. A SZÁD-BMSZKI alapszervezete vállalja, hogy évente egyszeri alkalommal megszervezi a munkavállalóknak szóló „egészségnap” program rendezvényt, ahol biztosítja az egészségmegőrzéshez szükséges tájékoztatókat, szűrővizsgálatok lehetőségét.

II.1.14. A Kollektív Szerződés megkötésére jogosult Szakszervezet rendszeresen tájékoztatja a Munkáltatót a jogsegélyszolgálaton felmerülő, Munkáltató működésével kapcsolatos nehézségről és közreműködik a probléma békés rendezésében.

II.1.15. Szerződő Felek az együttműködés kapcsolatrendszerét, az együttműködő partnerek körét az alábbiak szerint állapítják meg:

	Munkáltató	Szakszervezet
Döntéshozói szint		
	Igazgató	Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet elnöke vagy titkára
	Igazgatóhelyettesek	Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezet elnöke vagy titkára
A hatáskörükbe tartozó ügyekben Önállóan a szervezeti egységek / ellátási egységek		
	szervezeti egység vezetője / ellátási egység vezetője	Képviselettel rendelkező szakszervezet vezetője által megbízott szakszervezeti tag

III. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYT ÉRINTŐ RENDELKEZÉSEI

(A Kollektív Szerződés normatív rendelkezései)

A közalkalmazotti jogviszonyt érintő szabályokra a 2012. évi I. törvény, a munka törvénykönyvéről (Továbbiakban Mt.) a 1992. évi XXXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról (továbbiakban Kjt) és az ágazatra vonatkozó végrehajtási utasítások, az adatvédelemre vonatkozó szabályokat a 2011. évi CXII. törvény, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (továbbiakban Infotv.) az irányadóak, a részletes szabályokat a Munkaügyi szabályzat tartalmazza.

Felek megállapodnak, hogy a Munkaügyi szabályzatot a Kollektív Szerződés hatálybalépését követően a munkáltató három hónapon belül a Kollektív Szerződés alapján felülvizsgálja. A Szabályzatot a Szakszervezet és a Közalkalmazotti Tanács véleményezi.

I. FEJEZET
A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

III.I.1. A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen/telephelyen foglalkoztatni. (Mt. 53. §)

III.I.2. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot / 352 órát nem haladhatja meg.

III.I.3. A kinevezéstől (munkaszerződéstől) eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

III.I.4. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás időszakát napban vagy órában kell meghatározni, és csak egyik alkalmazható, kombináltan nem. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás tartamát csak a Kollektív szerződés vagy a kinevezés / munkaszerződés feleinek megállapodása növelheti.

III.I.5. A kinevezéstől eltérő munkavégzésről szóló írásos értesítést

- egynapos munkavégzés esetén az előző napi munkaidő kezdetét követő 4 órán belül,
- többnapos munkavégzés esetén minimum 36 órával a munkakezdés előtt át kell adni

a munkavállalónak.

II. FEJEZET
A KJT. III. RÉSZÉNEK IV. FEJEZETÉHEZ
A MUNKAIDŐ ÉS A PIHENŐIDŐHÖZ

III.II.1. Fogalmak

III.II.1.1. Felek megállapodnak, hogy a Kollektív Szerződés jelen fejezetében az Mt XI. fejezete szerinti fogalmakat használják, ennek megfelelően:

a) *munkaidő*: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.

b) teljes napi munkaidő: napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

c) *Nem munkaidő*

- a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

d) *munkanap:* a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

e) n*api munkaidő*: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

a) teljes napi munkaidő vagy

b) részmunkaidő.

f) beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

g) beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

h) é*jszakai munka*: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

i) *pihenőnap*: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az 9

j) *készenléti jellegű munkakör*: az olyan munkakör, amelyben

ja) a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy

jb) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

III.II.2. A napi munkaidő, munkaidőkeret

III.II.2.1. A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
III.II.2.2. Teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidő is megállapítható - részmunkaidő.
III.II.2.3. Felek megállapodnak, hogy készenléti jellegű munkaköröknek tekintik a III.II.1.1. j) pont alapján a munkavégzés jellegére és a különleges munkaköri sajátosságokra tekintettel a munkáltatónál
- a gondozó 2,
- segítő 2,
- szociális munkatárs 2.

munkaköröket.
III.II.2.4. Felek megállapítják, hogy a munkáltató az alábbiak szerinti formában határozza meg a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt:
Kötött munkarenden belül:
- általános munkarend és
- általánostól eltérő munkarend, valamint

Kötetlen munkarend.

III.II.2.5. **A családbarát rugalmas munkaidő**

A munkáltató elkötelezett, hogy a munkavállalóinak családbarát munkahelyet alakítson ki ennek megfelelően, ahol a munkakör azt engedi, rugalmasabb, csúsztatott munkakezdés és befejezés érdekében, egy hónapon belül, törzsidős -peremidős rendszer alkalmazását engedélyezi.

A „családbarát" rugalmas munkakezdés - befejezés alkalmazását a munkavállaló egyedi kérelmére a munkáltató rendeli el.

A Munkáltató nem engedélyezi a törzsidős – peremidős rendszer alkalmazását, ha azzal veszélyeztetné az Intézmény feladatainak az ellátását, üzemszerű működésének a biztonságát, illetve ha a biztonságos munkavégzéshez szükséges létszámot másként nem tudná biztosítani.
Elutasítás esetén a munkavállaló kérésére a Munkáltató a Szakszervezetet is tájékoztatja a döntése okairól.

A családbarát rugalmas munkaidő kötött munkarendben valósul meg**,** törzsidőből és peremidőből áll.
A rugalmas munkakezdés - befejezés engedélyezése esetén a közalkalmazott a napi teljes munkaidőt, illetve a heti 40 órás munkaidőt hétfőtől csütörtökig 7-18 óra között, pénteken 7-15 óra között dolgozhatja le. A közalkalmazottnak figyelembe kell venni, hogy a szervezeti egység munkáját úgy kell megszervezni, hogy annak munkarendje biztosított legyen.

A *törzsidő:*
- *hétfőtől -csütörtökig* 10 -14 óra közötti időszak,
- *pénteki napokon* 9 -13 óráig tart.

A munkavállalónak *a törzsidőben* a munkahelyén kell tartózkodnia.

A *peremidő*
- hétfőtől - csütörtökig 7 órától - 10 óráig, illetve 14 órától - 18 óráig,
- pénteki napokon 7 órától – 9 óráig, és 13 órától – 15 óráig tart.

A peremidőben a munkavégzés kezdő és befejező időpontját a közalkalmazott maga jogosult meghatározni.

A munkavállaló egyedi kérésére, indokolt esetben a törzsidő és a peremidő eltérően is megállapítható.

A zavartalan üzemelés érdekében a munkakezdés várható időpontjáról a Munkavállaló előzetesen hetente bontásban köteles tájékoztatni a szervezeti egységvezetőt. A heti tervtől eltérő munkakezdésről a munkavállaló köteles a szervezeti egységvezetőjét legalább a munkakezdést megelőző munkanap vége előtt szóban vagy írásban tájékoztatni.

A Munkavállaló a munkakezdés és befejezés időpontját munkaidő nyilvántartásban köteles vezetni.

A családbarát rugalmas munkaidő részletszabályai a munkaügyi szabályzatban kerülnek meghatározásra.

III.II.2.6. Munkaidő-keret

A Munkáltató az általánostól eltérő munkarend esetén a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben határozza meg.

A munkaidő-keretet az Intézmény SZMSZ 2. sz. mellékletének megfelelően az irányításuk alá rendelt ellátási egységek tekintetében az ellátási egységvezetők állapíthatják meg, szem előtt tartva az üzemeltetési szempontokat és a hatékony munkaerő gazdálkodás követelményt.

A munkaidő-keretet a munkáltató legfeljebb három hónapban vagy tizenkettő hétben határozza meg.
A munkaadó a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetén is három hónapban vagy tizenkettő hétben maximálja a munkaidő keretet.

Azon munkakörök esetében, ahol a rendes munkaidőt munkaidőkeretben kell teljesíteni, annak kezdő időpontja a tárgyév január I. napja.

A munkaidő-keret részletszabályai a munkaügyi szabályzatban kerül meghatározásra.

III.II.3. A munkaidő-beosztás szabályai

III.II.3.1. A munkaidő beosztás szabályait a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a Kjt, illetve az Mt és Kollektív Szerződés figyelembevételével.

III.II.3.2. A munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát,
b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát nem haladhatja meg.

III.II.3.3. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

III.II.3.4. A közalkalmazott beosztás szerinti munkaideje a napi tizenkét órát, készenléti jellegű munkakör esetén a napi huszonnégy órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

III.II.3.5. Munkaidő-keret esetén a munkaidőkorlátokra vonatkozó rendelkezéseket azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő mértékét a munkaidő-keret átlagában kell figyelembe venni.

III.II.3.6. A munkaidővel kapcsolatos alapvető munkaszervezési követelmény:

Éjszakai munkát végző közalkalmazott részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítania az egészségügyi

alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a közalkalmazott egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll ok-okozati összefüggésben, a közalkalmazottat nappali munkavégzésre kell beosztani.

Felek megállapodása alapján a Munkáltatónak úgy kell megszervezni a munkavégzést, úgy kell beosztani a munkavállalókat, hogy azokon a munkahelyeken, azon napszakokban, ahol és amikor a munkavállaló élete- testi épsége fokozott veszélynek van kitéve, ott a fenyegetettségre is figyelemmel a munkavállalók egyedül ne végezzenek munkát.

III.II.4. A munkaközi szünet

III.II.4.1. A Kjt. 59. § b) pontja alapján az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően a munkaközi szünet tartama munkaidőnek minősül, amelyet a munkavégzés megszakításával, a munkaidő-beosztás szerinti (elrendelt) napi munkaidőben kell kiadni.

III.II.4.2. A munkaközi szünet kiadása a Munkáltató kötelezettsége, melyet az alkalmazott kérése nélkül is köteles biztosítani.

III.II.4.3. A munkaközi szünet minimális mértékét, azaz húsz percet, illetve ha a munkaidő a kilenc órát meghaladja, akkor a további huszonöt percet egybefüggően kell biztosítani.

III.II.4.4. Ha a Munkáltató - *indokolt esetben* - megszakítja a munkaközi szünetet, ebben az esetben az egybefüggően kiadni rendelt munkaközi szünet időtartamát ismételten, teljes terjedelemben és zavartalanul biztosítani kell.

III.II.4.5. Számítógépes monitor igénybevételével munkát végzők munkavégzését úgy kell megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces – össze nem vonható – szünetek szakítsák meg, mely idő alatt olyan munka végezhető, ami nem igényli a monitor használatát.

III.II.5. A rendkívüli munkaidő / rendkívüli munkavégzés

III.II.5.1. Rendkívüli munkaidő a Munkáltató által elrendelt, munkaidő-beosztástól eltérő időben, illetve a munkaidőkereten felül végzett és a munkáltató által is leigazolt munkavégzés időtartama.

III.II.5.2. Nem minősül a munkaidő-beosztástól eltérő időben végzett munkavégzésnek, ha a már közölt munkaidő-beosztást legkésőbb a beosztás szerinti munkaidő kezdetéig, az érintett alkalmazott kérésére, annak megfelelően módosítja a Munkáltató.

III.II.5.3. Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

III.II.5.4. Rendkívüli munkavégzés elrendelésére a jogszabályi előírások figyelembevételével, az Intézmény hatályos SZMSZ-e alapján az Igazgató jogosult, a hatáskörükbe rendelt esetekben az Igazgató helyettesek jogosultak.

III.II.5.5. A rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni.

III.II.5.6. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként

- 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.
- Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka).

III.II.5.7. Rendkívüli munkavégzést elrendelni csak akkor lehet, ha azt

a) a váltó dolgozó meg nem jelenése, vagy váratlanul nagyobb számú munkaerő kiesése,
b) munkaidőn kívüli helyettesítés,

c) halaszthatatlan és előre nem tervezhető feladat,
d) elemi csapás vagy egyéb kár elhárítása, illetve megelőzése teszi szükségessé.

III.II.5.8. A munkáltató által írásban el nem rendelt rendkívüli munkavégzés esetén a rendes munkaidőn túli munkahelyi jelenlét nem minősül munkavégzésnek. A rendes munkaidő kezdetét megelőzően vagy lejártát követően a munkahelyen való tartózkodás önmagában nem minősül rendkívüli munkaidőnek. Akkor minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a rendkívüli munkaidőt a munkáltató előre elrendelte a munkavállaló számára. Rendkívüli munkaidő: / Mt.107. §/

III.II.5.9. Nem jogosult rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazásra a vezetői pótlékban részesülő magasabb vezető-, és vezető beosztású közalkalmazott.

III.II.5.10. Rendkívüli munkára nem vehető igénybe

a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,
b) a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint
c) a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

A munkaidő keretben dolgozó részére nem kell a rendkívüli munkát külön elrendelni.

III.II.6. A szabadság rendszere

III.II.6.1. A szabadság fajtái, jogalapja:

A Munkáltatónál a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely

- a Kjt 56. § szerinti alapszabadságból és 57. §, 57/A. § szerinti pótszabadságból és a Vhr. szerinti pótszabadságból,
- Mt., és a
- Kollektív Szerződés alapján megállapított pótszabadságból

áll.

III.II.6.2. Továbbá az Mt. és a Kjt . alapján kiadásra kerül betegszabadság, fizetésnélküli szabadság.

A fizetésnélküli szabadság feltételeit a Kjt szabályozza.

III.II.6.3. A hosszabb tartamú pótszabadság a közalkalmazottnak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

III.II.6.4. **A szabadság kiadása**

A munkáltató a közalkalmazottat megillető évi rendes szabadsága kiadása során az Mt. 122. 125. §- aiban foglalt rendelkezések figyelembevételével jár el.

III.II.7. Kollektív Szerződés szerinti Pótszabadság

III.II.7.1. **Rekreációs pótszabadság**

a. A munkáltató a munkavállalók testi-lelki-szellemi teljesítőképesség helyreállítása, fokozása és a kiégés elkerülése érdekében ***rekreációs pótszabadságot*** biztosít a közalkalmazottak számára az Intézmény költségvetési kereteinek figyelembevételével az alábbiak szerint:

A közalkalmazottnak

A) öt év, a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő után kettő,
B) tíz év, a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő után hat,
C) tizenöt év, a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő után nyolc,
D) húsz év és negyven év munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő után, öt évente, tíz

munkanap rekreációs pótszabadság jár.

b. A rekreációs pótszabadság csak abban a naptári évben adható ki, amelyben a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő az A)- D) pont szerinti évek számát eléri.
c. Az A) - D) pont szerinti pótszabadságot egybe kell kiadni, nem vihető át a következő évre.
d. Az A) - D) pont szerinti pótszabadság meg nem váltható.
e. Az A) - D) pont szerinti pótszabadság a munkavállaló írásbeli kérelme alapján, előzetes időpont egyeztetést követően adható ki.
f. A szervezeti egységvezetőnek/ellátási egységvezetőnek a pótszabadságot úgy kell kiadni, a munkát úgy kell megszervezni, hogy az, az Intézmény ellátási kötelezettségét ne befolyásolja, a kieső munkavállalót a szokásos módon kell helyettesíteni. A helyettesítő munkavállalónak helyettesítési díj csak rendkívüli, előre nem látható körülmények felmerülése esetén adható azon napokra, amikor a munkavállaló a rekreációs pótszabadságát tölti.
g. Az érintettek első ízben a Kollektív Szerződés kihirdetést követő 30 napon belül kapnak tájékoztatást a rekreációs pótszabadságról. A továbbiakban a rekreációs pótszabadságra jogosult közalkalmazott a tárgyév február hónapjában a rendes éves szabadság megállapító tájékoztatójában, külön soron feltüntetve kap értesítést az igénybe vehető rekreációs pótszabadságról.
h. A rekreációs pótszabadság igénybevételének kérelmét, és a pótszabadság igénybevételét a Személyi és Munkaügyi osztály külön tartja nyilván.
i. Ha az érintettnek a pótszabadság az esedékesség évében nem kerül kiadásra, elvész.
j. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése esetén az ezen jogcímen adható pótszabadság tárgyévben fel nem használt részét megváltani nem lehet.

III.II.7.2. A Munkáltató a rekreációs pótszabadságon felül a Munkaügyi szabályzatban további pótszabadságot állapít meg.

III. FEJEZET
PÓTLÉKOK, A KÖZALKALMAZOTT RÉSZÉRE JÁRÓ SZOCIÁLIS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

III.III.1. Pótlékok

III.III.6.1. Az éjszakai pótlék (22-06 óra közötti időszakra) a 2025 évi kollektív szerződés módosítás hatálybalépését követő hónap 1 napjától számítva 20 %. Az éjszakai pótlék 2026. – 2029 között évente 5%-al emelkedik, 2029-től az éjszakai pótlék mértéke 40 % lesz.

III.III.6.2. A bérpótlék mértéke a Szociális munka napján (november 12) 200 %.

III.III.2. Cafetéria juttatások

III.III.2.1. A Munkáltatónál 2022-ben a hatályos Cafetéria szabályzat alapján Cafetéria juttatásként választhatóan:

Óvodai, bölcsődei szolgáltatás és ellátás, (adómentes juttatás)
Széchenyi Pihenő kártya – szálláshely alszámla (béren kívüli juttatás)
Széchenyi Pihenő kártya – vendéglátás alszámla (béren kívüli juttatás)
Széchenyi Pihenő kártya – szabadidő alszámla (béren kívüli juttatás)
BKK bérlet költségtérítés

kerül kifizetésre.

III.III.2.2. A Munkáltató vállalja, hogy a Cafetéria Szabályzatot a Kollektív Szerződés kihirdetését követően felülvizsgálja, és az új Cafetéria Szabályzatot a Szakszervezet egyetértésével adja ki.
III.III.2.3. Munkáltató 2022-ben bruttó 200.000,- Ft Cafetéria keretet biztosít a munkavállalóknak.
III.III.2.4. A Szakszervezet és a Fenntartó megállapodása alapján a közalkalmazottak részére a munkáltató 2022-ben további bruttó 120.000,- Ft Cafetéria keretet biztosít.
III.III.2.5. 2023-tól a Cafetéria keret összege, a cafetéria juttatások összetétele, típusa, választható formái, a felhasználás eljárásrendje, és a részletszabályok a Cafetéria szabályzatban kerül meghatározásra, melyet a Szakszervezettel egyetértésben ad ki a Munkáltató.

III.III.3. Munkaruha költségtérítése

III.III.3.1. Az Mt. 51. § (2) bekezdésének a figyelembevételével a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségnek minősül a munkaruha költsége.
III.III.3.2. A Munkáltató a Kjt 79. § alapján 2022-ben bruttó 60.000,- Ft összegű ruházati költségtérítés biztosít a közalkalmazottnak. A ruházati költségtérítés részletszabályait, összegét a tárgyévre

III.III.4. Kerékpárhasználat támogatása

III.III.4.1. Munkáltató a kerékpárhasználat ösztönzésére szolgáló intézkedéseket tesz, melynek első lépéseként
- Munkáltató törekszik arra, hogy 3 év alatt a kerékpárok biztonságos tárolásának feltételeit megteremti, ezért a költségvetési keretek között új *kerékpártárolók létesítéséről dönt,*
- a Kollektív Szerződés hatálybalépésétől számított 2 hónapon belül a Parkolási szabályzatot felülvizsgálja és a már meglévő kerékpártárolók használati rendjét meghatározza.

III.III.4.2. *A Munkáltató a munkáltatói utasítás kiadása, módosítása és visszavonása előtt a Szakszervezet véleményét kikéri.*

III.III.5. Tanulmányi szerződés

III.III.5.1. A Munkáltató elkötelezett híve, hogy a közalkalmazottak a munkájukat magas színvonalon végezzék, illetve az érdeklődési körükbe tartozó témakörökben tovább képezzék magukat.
III.III.5.2. A Munkáltató pályázat útján, tanulmányi szerződés kötése mellett, munkaidő kedvezmény formájában támogatást biztosít a tanulni vágyó munkavállalók részére.
III.III.5.3. Munkaadó kikéri a Szakszervezet véleményét a tanulmányi szerződés pályázati eljárásának rendjéről.

III.III.6. Törzsgárda jutalom

III.III.6.1. A Kjt. 77. §-a alapján a törzsgárda elismerés és jutalom feltételeit a Törzsgárda szabályzat tartalmazza.

III.III.7. Rovarírtásra nyújtható eseti támogatás

III.III.7.1. Ha a munkavállaló a munkahelyről az otthonába behurcolta az ágyi poloskát, akkor a munkáltató ebben a váratlan élethelyzetben
- a munkavállaló kérelmére,
- az irtási költségek enyhítése céljából,
- évente egy alkalommal,
- eredeti a munkavállaló beazonosíthatóságával az intézmény nevére kiállított számla bemutatása mellett

az ágyi poloska kiirtásához támogatást nyújt.

III.III.7.2. A támogatás mértéke a számla végösszege, de maximum nettó 60.000,-Ft/év, amely munkáltató által adott egyéb juttatásként kerül rögzítésre[1].

III.III.7.3. A munkaügyi szabályzatban kerülnek meghatározásra a támogatásra vonatkozó részletszabályok.

III.III.8. Egészségnap program

III.III.8.1. A munkáltató biztosítja a munkavállalók részére a SZÁD-BMSZKI alapszervezete által szervezett „Egészségnap" programon való részvétel lehetőségét, melynek feltételei, részletszabályai, eljárásrendje, nyilvántartása a munkaügyi szabályzatban kerül meghatározásra.

IV. FEJEZET
A Munkavégzés szabályai

III.IV.1. A Munkaügyi szabályzat felülvizsgálata, etikai normák

Munkáltató a Munkaügyi Szabályzatot a Kollektív szerződés hatálybalépését követően három hónapon belül felülvizsgálja és a munkavégzés szabályait az Mt 52, § alapján az alábbiak figyelembevételével határozza meg. A Munkaügyi szabályzatot a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet véleményezi.

III.IV.1.1. A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni.

III.IV.1.2. Munkaidő alatt a munkahelyről eltávozni csak a közvetlen felettes előzetes engedélyével - akadályoztatás, vagy elháríthatatlan más sürgős esetben - utólagos bejelentéssel lehet.

III.IV.1.3. A Munkáltató hivatásetikai elvárásai a munkavállalóval szemben:
- minden munkavállaló az Alaptörvényben, a jogszabályokban és a közjogi szervezetszabályozó eszközökben foglaltaknak megfelelően éljen és dolgozzon.
- A munkavállaló a munkaköri leírásban rögzített munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások, etikai normák szerint köteles végezni.
- Vállaljon felelősséget tevékenységéért, döntéseiért, valamint fogadja el és tegye magáévá a minőségi munkavégzés követelményrendszerét,
- fegyelmezett és etikus munkavégzéssel, ill. az általánosan elfogadott normák szerinti életvitellel járuljon hozzá a Munkáltató jó hírnevének öregbítéséhez, értékeinek megismertetéséhez és tudatos közvetítéséhez.

[1] A pontot módosította a TK/350-1/2026 iktatószámú, III. számú Kollektív Szerződés módosítás. Hatályos: 2026. október 1.

- A BMSZKI-ra bízott javakkal, értékekkel, eszközökkel, azaz a vagyonnal, a megismert szakmai módszerekkel, információkkal, a "jó gazda gondosságával" járjon el.
- tartsa szem előtt az Intézmény integritását, és tartózkodjon az integritás sértő magatartástól.
- tartsa szem előtt az adatvédelmi előírásokat és biztosítsa a GDPR szerint személyes adatok védelmét.

III.IV.1.4. A Munkáltató magatartási elvárásai a munkavállalóval szemben:

Munkavégzés során:

- Munkaidejét hatékonyan, eredményességre törekedve, a minőségi és a mennyiségi elvárásoknak eleget téve, lelkiismeretesen, aktív munkavégzéssel töltse ki, a tisztesség, a gondosság és a jóhiszeműség szerint járjon el.
- Tartsa tiszteletben az intézkedésével érintettek, a szolgáltatást igénybe vevők, kollégák és „üzleti" partnerek jogait és következetesen követelje meg az érintettektől a kötelezettségeik betartását, továbbá tartson be és tartasson be minden olyan jogi és társadalmi előírást, amely egyenlő esélyeket biztosít valamennyi polgár számára, fajra, bőrszínre, vallásra, pártállásra, politikai meggyőződésre, világnézetre, nemre, korra, fogyatékosságra, nemzeti, nemzetiségi, valamint érdekképviseleti szervhez való tartozásra tekintet nélkül.
- Külső megjelenése, munkahelyi viselete rendezett és tiszta, öltözködésében kerülje a szélsőségeket,

A munkavégzéssel / munkaviszonnyal összefüggő kapcsolattartás során:

- A munkavállaló köteles a munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását, vagy helytelen megítélését ne idézze elő.
- Mutasson együttműködési készséget, tanúsítson önzetlen, kollegiális segítségnyújtást,
- segítse elő az új munkatárs munkahelyi beilleszkedését,
- Kövessen el mindent a közös eredmények eléréséért, a csoportmunka hatékonyabbá tételéért. Ne keltsen versenyt, felesleges rivalizálást - személyek, ill. szervezeti egységek között - ott, ahol előnyösebb lenne a kölcsönös összefogás és a segítségnyújtás.

Munkáltató elvárásai a Munkavállaló munkaidőn kívüli viselkedésével szemben:

- A munkavállaló a munkaidőn kívül valótlan tényállítással, (például a közösségi médiák felületein) ne csorbítsa a munkáltató jó hírnevét. a munkáltatót, munkatársait valótlanság állításával negatív színbe ne tüntesse fel.
- A munkavállaló szabadidejében is köteles az általános viselkedési normák betartására, a kulturált hangnem megtartására, munkatársai személyiségi jogainak tiszteletben tartására.
- Munkaidőn kívül is be kell tartania a munkáltató adatvédelmi előírásait, a munkavállalónak vigyáznia kell az ellátottak, üzleti partnerek és a többi munkavállaló személyes adataira, az érintett beleegyezése nélkül személyes adat nem hozható nyilvánosságra, nem tehető közzé a közösségi média felületein sem.
- A titoktartási kötelezettség betartására munkaidőn kívül is fokozott figyelmet kell fordítani.

III.IV.2. A munkaképes állapot

III.IV.2.1. A munkáltatónál az erre feljogosított személyek – így az utasítási és/vagy ellenőrzési jogkört gyakorló, a munkavállalók munkavégzésre képes állapotát ellenőrzik:

a) alkoholos befolyásoltság valószínűsége esetén ennek megállapítására eljárást kezdeményezhetnek,

b) a munkavégzést károsan befolyásoló, feltehetően kábító, vagy ilyen hatású szer hatása alatt álló munkavállalót foglalkozás-egészségügyi szolgálati, szakorvosi vizsgálatra küldhetik.

III.IV.2.2. A vizsgálat a munkavállaló emberi méltóságát nem sértheti és a munkavállaló terhére aránytalan sérelemmel nem járhat.

III.IV.2.3. Az a) és b) pontban meghatározott eljárás, illetve vizsgálat megtagadása, vagy a vizsgálat pozitív eredménye esetén a munkavállalót a munkavégzéstől el lehet tiltani. A munkavégzéstől történő eltiltás miatt kiesett munkaidő igazolatlan távollétnek minősül. Ha a munkavállaló az alkoholtól befolyásolt állapotának, vagy a reá vonatkozó alkoholtilalom megtartásának ellenőrzésére irányuló vizsgálatban való közreműködését megtagadja, ez önmagában is alkalmas a Kollektív Szerződés szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.

III.IV.2.4. A munkára képes állapot feltétele, a veszélyhelyzet alatt a vonatkozó kormányrendeletekben meghatározott kötelezettség teljesítése. (a veszélyhelyzet megszűnésével ez a kötelezettség is megszűnik.)

III.IV.2.5. A munkaképes állapot vizsgálatának részletszabályai a Munkaügyi szabályzatba kerülnek meghatározásra.

III.IV.3. A titoktartás és munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

III.IV.3.1. 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.

III.IV.3.2. Üzleti titok a Munkáltató gazdasági tevékenységéhez / szolgáltatásához kapcsolódó Infotv. hatálya alá tartozó közérdekű és közérdekből nyilvános adaton kívüli minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése, vagy felhasználása a jogosult jogszerű pénzügyi, gazdasági, vagy piaci érdekeit sérti, vagy veszélyezteti, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette.

III.IV.3.3. A munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartásnak kell tekinteni különösen, ha a munkavállaló:

a) olyan üzleti, vagy egyéb tevékenységet folytat, amely versenyt teremt a munkáltatónak, illetve, ha a konkurenciánál végez hasonló tevékenységet;
b) titoktartási kötelezettségét megszegi,
c) a munkáltatónak azzal okoz kárt, hogy harmadik féllel, másik szolgáltatóval, vagy gazdasági partnerrel a munkáltató hátrányára összejátszik;
d) magatartásával, nyilatkozataival a munkáltató jóhírnevét veszélyezteti,
e) nyilatkozataiban valótlant állít, a közösségi médiában rossz színben tünteti fel a munkáltatót,
f) a munkáltatónál kezelt személyes adatokat vagy a munkavállalókkal összefüggésben a tudomására jutó bármely személyes adatot szándékosan vagy gondatlanságból hanyagul kezeli, illetéktelen harmadik fél tudomására hoz, jogosulatlannak továbbít.

V. FEJEZET
A munkáltató és a közalkalmazottak kártérítési felelőssége

III.V.1. A munkáltató kártérítési felelőssége

III.V.1.1. Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár megtérítésére a Kjt. 83. § -ban, valamint az Mt. XIII. fejezetéből a 166. § - 177. § - aiban foglaltakat alkalmazzák.

III.V.1.2. A munkáltató tárgyi felelősséggel tartozik a munkahelyre bevitt, a munkába járáshoz szükséges ruházati és személyi felszerelési tárgyakban esett kárért. Egyéb tárgyak a munkahelyre kizárólag a munkáltató írásbeli engedélyével vihetők be a munkahelyre.

III.V.1.3. Az engedély nélkül bevitt tárgyakban, felszerelésekben bekövetkezett kárért a munkáltató nem vállal felelősséget. Nem hárítható át a munkáltatóra a munkavállaló saját tulajdonú mobiltelefon, laptop, egyéb információhordozó, fényképezőgép stb. elvesztéséből eredő kártérítési igénye.

III.V.2. A közalkalmazott kártérítési felelőssége

III.V.2.1. Felek megállapodása alapján a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyával összefüggésben okozott kár megtérítésére a Kjt. 82. - 83. § - ában, valamint az Mt. XIV. fejezetéből 179. § - 190. §- aiban foglalt, valamint a Munkáltató Munkaügyi szabályzatának kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait alkalmazzák.

VI. FEJEZET
A MUNKAVÁLLALÓ VÉTKES KÖTELEZETTSÉGSZEGÉSESÉNEK KÖVETKEZMÉNYEI

III.VI.1. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségek megszegésének szankcionálása

III.VI.1.1. Az Mt. 56. §-ában biztosított felhatalmazás alapján a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén a munkavállalóval szemben, a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának van helye.

III.VI.1.2. Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során az Mt. 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

III.VI.1.3. Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

III.VI.1.4. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

III.VI.1.5. A kötelezettségszegésre vonatkozó részletszabályok a Munkaügyi szabályzatban kerülnek meghatározásra.

III.VI.2. A vétkes kötelezettségszegés megállapítása esetén a munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezmények:

III.VI.2.1. A vétkes kötelezettségszegés esetén alkalmazandó hátrányos jogkövetkezmények részletszabályai az alábbiak figyelembevételével a Munkaügyi szabályzatban kerülnek meghatározásra:

III.VI.2.2. A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségnek a közalkalmazott által történő vétkes megszegése esetére a munkáltató a közalkalmazottal szemben az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja:

- írásbeli figyelmeztetés,

- illetmény, munkáltatói hatáskörű illetménykiegészítés meghatározott időre szóló csökkentése, illetve megvonása,
- béren kívüli juttatás meghatározott időre szóló csökkentése, illetve megvonása.

III.VI.2.3. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény alkalmazása határozott időtartamra lehetséges és összességében nem haladhatja meg a közalkalmazott - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - kinevezés szerinti illetménye egyhavi összegét.

III.VI.2.4. A hátrányos jogkövetkezményt az ügy súlyára, körülményeire, jellegére, gyakoriságára, az eset összes körülményének vizsgálatára tekintettel kell kiszabni.

III.VI.2.5. Egy eljárásban együttesen legfeljebb két hátrányos jogkövetkezmény szabható ki, amelyek közül az egyik az írásbeli figyelmeztetés.

III.VI.2.6. A hátrányos jogkövetkezmények hatálya határozott időre, a határozat közlésétől számított hat hónap, kiemelten súlyos kötelezettségszegés esetén legfeljebb 12 hónap időszakra szólhat (egy naptári évre járó juttatásokra vonatkozhat).

III.VI.2.7. A munkáltatói jogkör gyakorló a III.VI.3. -ban meghatározott eljárás lefolytatása nélkül is írásbeli figyelmeztetésben részesítheti a közalkalmazottat. Ennek feltétele, hogy a tényállás egyszerűen megítélhető legyen és a közalkalmazott a kötelezettségszegést elismerje.

III.VI.3. A vétkes kötelezettségszegés miatti hátrányos jogkövetkezmények megállapítására irányuló eljárás szabályozása

III.VI.3.1. A kötelezettségszegés miatti eljárás részletszabályai a Munkaügyi szabályzatban kerülnek meghatározásra az alábbiak alapján:

III.VI.3.2. A kötelezettségszegés miatti eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója indíthatja meg az okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban a vétkes kötelezettségszegés elkövetésétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a bűncselekmény büntethetőségének elévülési idején belül.

III.VI.3.3. Az eljárás lefolytatására a munkáltató vizsgálót vagy vizsgálóbizottságot (a továbbiakban együtt: vizsgáló) is kijelölhet. A vizsgálóbizottságban az eljárás alá vont személy közalkalmazotti jogviszonyának módosítására, megszüntetésére jogosult vezető és helyettese nem vehet részt.

III.VI.3.4. Az eljárás megindításával egyidejűleg a közalkalmazottat írásban tájékoztatni kell. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell az eljárás megindításának tényét, a kötelezettségszegés megjelölését, valamint a vizsgáló nevét. Vizsgálóként az eljárás alá vont közalkalmazottnál magasabb beosztású közalkalmazott (vagy legalább vele azonos beosztású közalkalmazott) jelölhető ki azzal, hogy e személy a közalkalmazott közvetlen felettese nem lehet. A vizsgáló a kijelölés kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni, mely időtartam indokolt esetben további 30 nappal meghosszabbítható.

III.VI.3.5. A közalkalmazott az eljárás során jogi képviselőt vehet igénybe, illetve a közalkalmazott kérelme alapján az eljárásban a munkáltatónál működő szakszervezet képviselője is részt vehet.

III.VI.3.6. A vizsgáló a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében meghallgatja a vizsgálat alá vont személyt, tanúkat hallgathat meg, iratokat és más bizonyítékokat szerezhet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat. A közalkalmazottat a személyes meghallgatás helyéről és időpontjáról a meghallgatás előtt 3 munkanappal értesíteni kell.

III.VI.3.7. Ha a meghallgatáson a közalkalmazott vagy képviselője igazolt akadályoztatása miatt nem tud megjelenni, a munkáltatói jogkör gyakorló a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait írásban közli a közalkalmazottal. Az írásbeli értesítéssel egyidejűleg 8 napos határidő kitűzésével — felhívja a közalkalmazottat arra, hogy a megállapításokkal kapcsolatban írásban védekezést terjeszthet elő, illetve azzal kapcsolatban észrevételeket tehet. Amennyiben a közalkalmazott a megjelölt

határidőn belül védekezést (észrevételt) nem terjeszt elő, a munkáltatói jogkör gyakorló a rendelkezésére álló bizonyítékok alapján hoz döntést.

III.VI.3.8. A közalkalmazott és képviselője számára lehetőséget kell adni, hogy kifejtse az álláspontját, a bizonyítékait bemutassa, továbbá biztosítani kell számára, hogy megismerje az üggyel kapcsolatos — rá vonatkozó — bizonyítékokat (a tanúk vallomását), illetve az ügy iratait (szakértői vélemény, szemle jegyzőkönyv stb.), azokra észrevételt tehessen, illetve további bizonyítást javasolhasson. A közalkalmazott védekezéséről, a meghallgatásról, illetve a lefolytatott bizonyításokról feljegyzést kell készíteni.

III.VI.3.9. Amennyiben a vizsgáló a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegését megállapítja, erről írásban tájékoztatja a munkáltatót, indokolással ellátott munkáltatói intézkedésre tesz javaslatot.

III.VI.3.10. A munkáltató az ügy érdeméről a vizsgáló előterjesztésétől számított 15 napon belül határoz. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szükségesnek tartja, további bizonyítási eljárást folytathat le, továbbá meghallgathatja az eljárás alá vont közalkalmazottat, a vizsgálót, melyről feljegyzést kell készíteni. Ha a közalkalmazott ezen a meghallgatáson szabályszerű értesítés ellenére nem jelenik meg és a távolmaradását nem menti ki, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által felvetett észrevételekre védekezését a megadott határidőn belül nem terjeszti elő, akkor a munkáltatói jogkör gyakorló a döntését — a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján — ennek hiányában is jogosult meghozni.

III.VI.3.11. Amennyiben a vizsgáló a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegését nem állapította meg vagy a vétkes kötelezettségszegés óta több mint egy év telt el, vagy a közalkalmazott felelősségre vonását kizáró ok áll fenn, akkor az eljárást meg kell szüntetni és erről írásban indokolással ellátott levélben kell a közalkalmazottat és munkáltatót értesíteni,

III.VI.3.12. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell. A III.VI.3.10. bekezdés szerinti döntésnek tartalmaznia kell a megállapított tényállást, a kötelezettségszegéssel kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, a kiszabott jogkövetkezményt (a jogkövetkezmény hatályának megjelölésével, illetve a béren kívüli juttatás csökkentés mértékének pontos meghatározásával), a jogorvoslati lehetőségre vonatkozó tájékoztatást. (*perindításra rendelkezésre álló határidő, eljáró bíróság*) A tájékoztatót a közalkalmazott és —amennyiben az eljárásban volt - képviselője részére kézbesíteni kell.

III.VI.3.13. Kjt 33/A § (1) bekezdés a), b) esetén a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli felmentéssel megszüntethető a Kjt 33/A. § szabályai szerint, ebben az esetben szankció nem szabható ki.

IV. RÉSZ
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

IV.1. A Kollektív Szerződés kihirdetéséről, elérhetőségéről a BMSZKI dolgozóit a levelezőrendszeren keresztül tájékoztatja a Munkáltató. Az Igazgatási referensnek kell gondoskodni, hogy a Kollektív Szerződést – a szervezeti egységek vezetői úján – a munkatársak megismerjék.

IV.2. A Kollektív Szerződés a helyben szokásos módon kerül közzétételre, a BMSZKI hivatalos honlapján (a www.bmszki.hu oldalon).

IV.3. A Kollektív Szerződés eredeti, hiteles irattári példánya a BMSZKI igazgatói titkárságán található meg.

A Kollektív Szerződés három egymással mindenben megegyező eredeti példányban készült, a melléklettel együtt huszonnégy folytatólagosan számozott oldalból áll, melyből egy példányt a Munkaadó, egy példányt a SZÁD, egy példányt a Fenntartó kap.

A Kollektív Szerződést Felek, elolvasás, közös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben egyezőt, együttműködésük hosszú távú szándékával írták alá.

Kelt: _____

_____	_____
A Munkáltató képviseletében	A Szakszervezet képviseletében
Intézményvezető neve	Szakszervezeti vezető neve

1. sz. melléklet

A szakszervezet Kollektív Szerződéskötési jogosultsága

A Kollektív Szerződés megkötésének napján (2021……hó …. nap)

- a Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek létszáma … fő,
- a Szakszervezet Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak létszáma … fő,

ami az Mt. 273. § (2) bekezdése alapján … %.