

A NEUMANN JÁNOS EGYETEM

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

2024



Tartalomjegyzék	
A NEUMANN JÁNOS EGYETEM	4
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE	4
I. Rész	4
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
1. § A Kollektív Szerződés hatálya	4
2. § A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása	5
3. § A Kollektív Szerződés felmondása	5
4. § A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése	6
II. Rész	6
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE	6
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER	6
5. § A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat alapelvei	6
6. § A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése	7
7. § Szakszervezeti jogok gyakorlása és az együttműködés szervezeti alapjai	7
8. § A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsoökkentés esetén	8
9. § Tájékoztatási kötelezettség	8
10. § A szakszervezeti tisztségviselők védelme	8
11. § A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele	8
III. Rész	9
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE	9
AZ EGYETEM MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND	9
1. Fejezet	9
A MUNKAVISZONY	9
12. § A munkaviszony létesítése	9
13. § A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakoszerűsége	10
14. § A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	10
15. § A felmondási idő	11
16. § A végkielégítés	11
2. Fejezet A MUNKAIIDŐ SZABÁLYOZÁSA	11
17. § A munkaidő	11
18. § A rendkívüli munkaidő	13
19. § Távmunkavégzés szabályai	14
20. § A „home office” munkavégzés szabályai	15

21. § Szabadságok	15
3. Fejezet	17
A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI	17
22. § A munka díjazása	17
4. Fejezet	18
A MUNKABÉR ÉS A MUNKA DÍJAZÁSA, A MUNKABÉR KIFIZETÉSÉNEK SZABÁLYAI	18
23. § A munkabér, a munka díjazása, a munkabér kifizetése	18
24. § Költségtérítés	18
5. Fejezet	19
AZ EGYETEM BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERÉNEK KERETEI ÉS SZABÁLYOZÁSA	19
25. § Az Egyetem béren kívüli javadalmazási rendszere	19
6. Fejezet	21
A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI	21
26. § A hátrányos jogkövetkezmények, valamint a munkavállalói kártérítési felelősség szabályai	21
27. § A munkavállaló kártérítési felelőssége	22
7. Fejezet	22
A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGÉNEK SZABÁLYAI	22
28. § A munkáltató kártérítési felelőssége	22
8. Fejezet	22
KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA SZABÁLYOZÁSA	22
29. § Kollektív munkaügyi vita	22
VI. Rész	23
SZAKSZERVEZETI ÜDÜLŐ	23
30. § Szakszervezeti Üdülő	23
V. Rész	24
SZAKSZERVEZET ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELETÉBEN TETT VÁLLALÁSOK MEGHATÁROZÁSA	24
31. § Szakszervezet által a munkavállalók képviselőjében tett vállalások	24
VI. Rész	25
ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK	25
32. § Eltérő rendelkezések	25
VII. Rész	25
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	25
33. § Záró rendelkezések	25

A NEUMANN JÁNOS EGYETEM

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

A Neumann János Egyetem (továbbiakban: Egyetem) elkötelezett a hagyománytiszteleten, innováción, és versenyképességen alapuló oktatás, kutatás, és alkotótevékenység folyamatos fejlesztéséhez szükséges működési környezet kialakítása iránt. Ezt a törekvését az Egyetemi polgárság teljességének bevonásával és érdekeltségének fenntartásával valósítja meg.

Fenti célkitűzések és elvek figyelembevételével jelen Kollektív Szerződés létrejött:

egyrészt a Neumann János Egyetem (a továbbiakban: Egyetem), mint Munkáltató (székhelye: 6000 Kecskemét, Izsáki út 10., adószám: 19253103-2-03, képviseli: Dr. habil. Fülöp Tamás Ferenc rektor és Dr. Nagy Zoltán elnök-vezérigazgató; a továbbiakban: Munkáltató)

másrészt a FDSZ Neumann János Egyetem Intézményi Szervezete, mint Szakszervezet (jogelőd: GAMF Szakszervezeti Bizottság, székhelye: 6000 Kecskemét, Izsáki út 10., képviseli: Dr. Tóth József elnök; a továbbiakban: Szakszervezet)

között, az alábbi feltételekkel azzal, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) keretei között szabályozza

- a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek teljesítésének módját,
- a Felek kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását, továbbá
- a Felek kapcsolattartásának rendjét.

I. Rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. § A Kollektív Szerződés hatálya

- (1) A Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) hatálya - a jelen szakasz (2) bekezdésében foglaltak kivételével — kiterjed a Munkáltatóra és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint az Egyetem valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a Mt. rendelkezései az irányadók.
- (2) Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208.§ (1) és (2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalókra, a Foglalkoztatási Követelményrendszerben szabályozott módon a rektorra, a rektorhelyettesekre, valamint a kancellárra.
- (3) A Kollektív Szerződés hatályosságának időtartama alatt megjelenő jogszabályi rendelkezések a Kollektív Szerződés hatályát annyiban érintik, hogy hatályba lépésükkel a KSZ azon rendelkezései, amelyek a jogszabály rendelkezéseibe ütköznek, érvénytelenné válnak, és helyettük a jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni, valamint a KSZ megfelelő pontjait módosítani szükséges.

2. § A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

- (1) A Kollektív Szerződést egyrészről: a Munkáltató nevében a rektor, valamint az elnöke-vezérigazgató, az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti vezetői, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó Szakszervezet kötik meg, figyelemmel az Mt. 276. § (5) bekezdésében foglaltakra.
- (2) A KSZ-t kötő felek megállapodnak abban, hogy a KSZ módosítására irányuló egyeztetést bármelyik fél kezdeményezheti, és a kezdeményezés esetén a másik fél nem zárkozik el az egyeztetés lefolytatásáról. Mindkét fél jogosult arra, hogy az egyeztető tárgyalásokba szakértőjét bevonja.
- (3) A KSZ módosítás tervezetét konszenzus esetén az egyeztetés során a Felek közösen készítik el.
- (4) A Szakszervezet saját működési szabályai szerint gondoskodik arról, hogy a tervezettel kapcsolatban a munkavállalók véleményét kikérje, és annak szövegét jóváhagyassa.
- (5) A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles írásban a másik fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a felek a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül megkezdik.
- (6) A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az Mt. 276. § (5) bekezdésében foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (7) A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a mindenkor hatályos KSZ rendelkezéseinek végrehajtását, illetve a jogszabályok változása miatti módosítások indokoltságát szükség szerint – a fenti eljárási szabályok alkalmazásával - értékelik.
- (8) A Munkáltató kötelessége, hogy a KSZ (módosítás) mindenkor hatályos szövegét a Munkavállalók megismerhessék, és annak megkötéséről tájékoztassa őket.
- (9) A KSZ bejelentése a Munkáltató kötelessége.

3. § A Kollektív Szerződés felmondása

- (1) A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, amelyben a felmondás okát írásban közölni kell. A Kollektív Szerződés felmondási joga a megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. Felek megállapodnak abban, hogy
 - a) a Kollektív Szerződés Munkáltató általi felmondása esetén a Munkáltató a Kollektív Szerződés felmondásának Szakszervezettel történő közlésével egyidejűleg a Kollektív Szerződés hatálya alatt álló munkavállalók részére a munkaszerződésük módosítására irányuló ajánlatot tehet - az ajánlat és elfogadása idején hatályos jogszabályi rendelkezésekre is figyelemmel tekintettel - amelynek a munkaidőre, a munkarendre, a szabadságra vonatkozó

rendelkezései nem lehetnek kedvezőlenebbek a munkavállaló számára a jelen kollektív szerződésnél.

- (2) A Felek megállapodnak, hogy a felmondást követően egyeztető bizottságot hoznak létre a munkáltató és a szakszervezet által delegált tagok részvételével a felmondás okainak megvizsgálására és az új kollektív szerződés előkészítésének biztosítása érdekében.
- (3) A Kollektív Szerződés felmondása esetén a Felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződés módosításokkal vagy részlegesen nem tartható-e hatályban.

4. § A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése

- (1) A Munkáltató köteles a Kollektív Szerződést a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
- (2) A Munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a feladatellátási hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például a kötelező oktatásokon).
- (3) A Munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek az intraneten való közzétételére.

II. Rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZÉ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI

KAPCSOLATRENDSZER

5. § A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat alapelvei

- (1) A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén - az alábbi alapelveknek kell érvényesülni:
 - a) A Felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják;
 - b) A Felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja;
 - c) A Felek az Mt-ben biztosított jogosultságaikat a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni;
 - d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa;

- e) A Felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos;
- f) A Felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.
- g) A felek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve joggyakorlását befolyásolhatják.

6. § A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

- (1) A Munkáltató kinyilvánítja a Szakszervezettel való együttműködési szándékát - a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint — elismeri, elősegíti és támogatja a Szakszervezetet, valamint érdekképviselési és érdekvédelmi tevékenységét.
- (2) A Munkáltató a Szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

7. § Szakszervezeti jogok gyakorlása és az együttműködés szervezeti alapjai

- (1) Az Mt. előírásainak megfelelően a Szakszervezetet az alábbi jogok illetik meg:
 - Kollektív Szerződés megkötése,
 - tájékoztató és tájékoztatási jog,
 - konzultációs jog,
 - képviselési jog,
 - ellenőrzési jog,
 - tisztségviselők védelme (egyetértési) az Mt-ben meghatározott számú tisztségviselő vonatkozásában,
 - véleményezési jog,
 - közzétételi jog,
 - egyeztetési jog és
 - kollektív munkaügyi vita kezdeményezése.
- (2) A KSZ-t kötő Felek megillető Mt. szerinti jogok gyakorlása során, különös tekintettel az együttműködésre, információ adására, észrevételezésre, javaslattételre, tájékoztatás kérésére, az intézkedés indoklására, konzultáció kezdeményezésére vonatkozó jogosítványok gyakorlása szempontjából a KSZ-t kötő Felek egymással együttműködni kötelesek.
- (3) A felek együttműködésének, az érdekek egyeztetésének fóruma az Intézményi Érdekegyeztető Tanács.
- (4) A Munkáltató vállalja, hogy az üzleti terv előkészítésével kapcsolatban egyeztetést kezdeményez a Szakszervezettel.

8. § A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

- (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően - az üzemi tanács működése esetén az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl - köteles a Szakszervezettel is konzultációt kezdeményezni.

9. § Tájékoztatási kötelezettség

- (1) A Szakszervezet tájékoztatása érdekében a Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezetnek a jogai gyakorlásához a Mt. alapján biztosítandó információkat a rendelkezésére bocsátja. A felek kölcsönösen tájékoztatják egymást az együttműködő képviselők személyében történő változásokról.
- (2) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az üzemi tanács működése esetén az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a Szakszervezetnek.

10. § A szakszervezeti tisztségviselők védelme

- (1) A Szakszervezet elnöke a tisztségviselővel szemben munkáltatói jogokat gyakorló személyt köteles értesíteni a tisztségviselő megválasztásáról és megbízatása megszűnéséről a megválasztástól (a megbízatás megszűnésétől) számított 15 napon belül.
- (2) Az Mt. 273. §-ban meghatározott munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatosan a munkáltatói jogkört gyakorló személy az egyetértési jog gyakorlása iránti kérését (ill. előzetes értesítését) a Szakszervezet elnökének, a Szakszervezet elnökét érintően pedig a Szakszervezet által erre kijelölt tagjának köteles megküldeni.
- (3) A szakszervezet a választott szakszervezeti tisztségviselőt érintő munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.
- (4) A szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozóan az Mt. 273. § (2) bekezdését alkalmazni kell.

11. § A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

- (1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő kedvezmény illeti meg, továbbá az Mt. 273. § (3) és (4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a Munkáltatóval való konzultáció tartamára.

- (2) A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményéhez a Szakszervezet elnöke köteles a taglétszámot a kollektív szerződés aláírását követő hónap 30. napjáig, ezt követően pedig minden naptári év első hónapja 30. napjáig közölni a munkáltatói jogkört ellátó vezetővel. A jelen § (1) bekezdésében foglaltak alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a Munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő kedvezményt a Szakszervezet január elseji taglétszáma alapján határozza meg a Munkáltató.
- (3) A Szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét — előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve — legalább 5 nappal korábban köteles bejelenteni a munkaidő kedvezményt igénybe vevő munkavállalót a Munkáltató vezetőjének.
- (4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.
- (5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.
- (6) Felek rögzítik, hogy amennyiben a szakszervezeti tisztségviselő oktató és kötetlen munkaidőben dolgozik, akkor a munkaidő-kedvezmény a kötelezően megtartandó órarendi órák csökkentésében realizálható. Ebben az esetben a szakszervezeti tisztségviselőnek joga van erről a munkaidő-kedvezményről lemondani.

III. Rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉ AZ EGYETEM MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND

1. Fejezet

A MUNKAVISZONY

12. § A munkaviszony létesítése

- (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell legalább a munkáltató nevét, a munkavállaló nevét és személyes adatait, a munkavállaló alapbérét, munkakörét, a munkaszerződés időtartamát, illetve a munkavégzés helyét. Amennyiben a munkaviszony létesítése során a munkavállaló lakóhely mellett tartózkodási helyet is megad, úgy a Munkáltató utóbbit tekinti hivatalos értesítési címnek.
- (2) A munkaviszony kezdetétől a munkaszerződésben próbaidő köthető ki, amelynek tartama legfeljebb 3 (három) hónap lehet. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a Felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják, de a próbaidő együttes tartama ebben az esetben sem haladhatja meg a 3 (három) hónapot.

13. § A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

(1) Az Mt.-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni:

- a) a további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését a Foglalkoztatási Követelményrendszerben meghatározottak alapján.
- b) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a Munkáltató engedélyén alapszik Mt. 55.§ (1) bekezdés j) pontja szerint;
- c) rendkívüli munkavégzés elrendelését Mt. 108.§ (1) bekezdése alapján;
- d) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését;
- e) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a munkakör átadását-átvételét;
- f) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről való értesítést Mt. 46. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

14. § A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

(1) A munkaviszony megszűnik:

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) határozott idő lejártával,
- d) munkáltató személyében bekövetkező változás,
- e) törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

(3) A munkaviszony megszüntetését a munkáltató (Egyetem), valamint a munkavállaló kizárólag írásban kezdeményezheti.

(4) A munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

15. § A felmondási idő

- (1) A felmondási idő harminc nap, figyelemmel a jelen szerződés 28. §-ában foglaltakra. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a jogelőd munkáltatónál töltött idő együttes tartamának figyelembe vételével számított
- a) három év után tíz nappal,
 - b) öt év után huszonöt nappal,
 - c) nyolc év után negyven nappal,
 - d) tíz év után ötven nappal,
 - e) tizenöt év után hatvan nappal,
 - f) tizennyolc év után nyolcvan nappal,
 - g) húsz év után százhusz nappal
- meghosszabbodik.

16. § A végkielégítés

- (1) A végkielégítés mértéke a jogviszonyban töltött időtől függ azzal, hogy a jogelőd munkáltatónál töltött időt is figyelembe kell venni annak megállapításánál. A végkielégítés mértéke:
- a) legalább három év esetén egy havi,
 - b) legalább öt év esetén két havi,
 - c) legalább tíz év esetén három havi,
 - d) legalább tizenöt év esetén négy havi,
 - e) legalább húsz év esetén öt havi,
 - f) legalább huszonöt év esetén hét havi távolléti díjnak megfelelő összeg.
- (2) Jogviszonyváltás esetén, ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a munkavállalót felmondási idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét a jogviszonyváltástól függetlenül a munkáltatónál jogviszonyban töltött idő teljes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani.

2. Fejezet A MUNKAIDŐ SZABÁLYOZÁSA

17. § A munkaidő

- (1) A Munkáltatónál a teljes munkaidő napi 8 óra, a heti munkaidő 40 óra, a munkavállalók napi munkaidejébe az Mt.-ben meghatározott munkaközi szünet beletartozik.
- (2) Amennyiben a Munkáltató a Munkavállalót a teljes munkaidőnél rövidebb időtartamra kívánja foglalkoztatni, a munkaviszony részmunkaidőre jön létre. Ezt a körülményt a munkaszerződésben rögzíteni kell.
- (3) Az irányadó munkarend az egyes munkaköröknél:
- a) egyetemi oktató, kutató, tanár munkakörök: kötetlen,

- b) minden más munkakör: kötött, elsősorban az általános munkarend alkalmazandó, munkáltatói döntés alapján lehetőség van az ettől eltérő foglalkoztatásra (pl. osztott, rugalmas, home office).
- (4) A jelen szakaszban foglalt kivételekkel a Munkáltatónál a munkarend kötött. A főállású, teljes munkaidőben, egyenlő munkaidő beosztásban foglalkoztatottak közül az oktató, kutató munkát segítő és egyéb alkalmazottak vonatkozásában az alábbi munkarendet kell követni:
- a heti munkaidő 40 óra,
 - munkanapokon hétfőtől péntekig kötött munkaidő beosztás szerint a munka kezdete és vége:
 - hétfőtől csütörtökig: 7.30-16.00 vagy 8.00-16.30,
 - pénteken: 7.30-13.30 vagy 8.00-14.00,
 - a napi munkaidő munkanapokon hétfőtől csütörtökig 8,5 óra, pénteki munkanapokon 6 óra, melytől a munkairányító jogkörrel rendelkező vezető a beosztással kapcsolatban megállapított havi munkaidő időtartamának változatlansága mellett eltérést alkalmazhat (pl. portás, takarító munkakör)
 - a munkaidő hétfő és csütörtök között 20 perc ebédidőt foglal magában, amely 11.30-13.00 óráig vehető ki; pénteki napon a munkaidő nem haladja meg a 6 órát, ezért munkaközi szünetet nem kell biztosítani,
 - a napi munkaidő megszervezése az arra jogosult vezető felelőssége.
- (5) Az egyenlőtlen munkaidőbeosztásban foglalkoztatott munkavállalók esetében a mindenkor munkaidő beosztásban foglaltakat kell alapul venni.
- (6) Az oktatók, kutatók és a tanárok a heti 40 órás munkaidőt - kötetlen munkarendben - munkaköri feladataik ellátására kötelesek fordítani. Munkahelyükön az oktató munka végzése (órarend és a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve a közvetlen munkairányító által adott utasítás szerint), tudományos és egyéb munkaköri kötelezettségeik teljesítése, valamint a munkakapcsolatok által megkívánt mértékben kell tartózkodniuk. A kötetlen munkarend engedélyezése szólhat meghatározott időre, vagy visszavonásig. Kötetlen munkarend alkalmazása esetén a jelenléti ív vezetése nem kötelező. A kötetlen munkarendben történő alkalmazástól indokolt esetben a rektor engedélyezhet eltérést. A kötetlen munka rendjére és az oktatók, kutatók és a tanárok oktatásban teljesítendő kötelező óraszámára a mindenkor hatályos jogszabályi rendelkezések, a Foglalkoztatási Követelményrendszer, az egyéb vonatkozó belső szabályozók, mindenek előtt a Neumann János Egyetemen oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak órátartására vonatkozó utasítás, valamint a munkaköri leírás az irányadó.
- (7) A napi munkaidő kezdete és vége - a nem oktató, kutató, tanár munkavállalók tekintetében - rugalmas munkaidő beosztási rendben is megállapítható. A rugalmas munkaidőt az adott szervezeti egységnél a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes jóváhagyásával a szervezeti egység vezetője rendeli el.
- (8) A rugalmas munkaidőben dolgozó munkavállalók napi munkaideje törzsidőre és peremidőre oszlik. A törzsidő 9.00-15.00 óráig tart.

Ez idő alatt minden munkavégzésre megjelent munkavállalónak a munkahelyén kell tartózkodnia. A peremidő 7.00-9.00-ig és 15.00-19.00 óráig tart. A peremidő tartamát, vagyis a napi érkezés és távozás időpontját - a vezetői utasítások és a munka hiánytalan elvégzésének szem előtt tartásával - a munkavállaló határozhatja meg úgy, hogy a peremidő nem megszakítható és az folytatólagosan csatlakozik a törzsidőhöz.

- (9) A rugalmas munkaidő szerint munkavállalók heti munkaideje az 5 napos munkahét figyelembevételével - 40 óra. A napi munkaidő 8 óra. A beosztás szerinti napi munkaidő a törzsidőnél kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- (10) A munkaidő-beosztás megváltozását a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban kell közölni a munkavállalóval. Ez alól kivétel csak az előre nem látható, fontos egyetemi érdek (gazdálkodásban vagy működésben felmerülő körülmény) folytán szükségessé vált munkaidő-beosztás megváltozása képezi. A napi munkaidő kezdetét megelőző legalább 96 órával korábban azonban ezt is közölni kell a munkavállalóval.
- (11) Az jelen szakasz (1) bekezdésében meghatározott napi munkaidő alapulvételével munkaidőkeret kerülhet alkalmazásra a jelen szakasz (11) bekezdésében felsorolt munkakörökben.
- (12) A munkaidőkeretben irányadó munkaidő mértéke – eltérő rendelkezés hiányában – az adott munkaidőkeretben található munkanapok számának és a napi munkaidőnek a szorzata, figyelembe véve a munkaközi szünetek időtartamát is.
- (13) A munkaidőkeret mértékét, kezdő és befejező időpontját a szervezeti egység vezető (vagy közvetlen munkahelyi vezető) a helyben szokásos módon közli a munkavállalókkal.
- (14) A munkaidőkeretben a Homokbányai Kollégium szervezeti egységhez tartozó portás és recepciós munkakörben foglalkoztatottak munkaidő megosztásának tervezésére és végrehajtására, a munkaidőkereten felül végzett munkavégzés (rendkívüli munkavégzés – túlmunka) elszámolására az Mt. szerint kerül sor.

18. § A rendkívüli munkaidő

- (1) Rendkívüli munkaidő a napi munkaidő-beosztás szerinti munkaidőt meghaladó, vagy a munkaidő kereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet időtartalma.
- (2) Rendkívüli munkavégzést elrendelni csak akkor lehet, ha azt
 - a) a váltó munkavállaló meg nem jelenése, vagy váratlanul nagyobb számú munkaerő kiesése, – a munkaidőn kívüli helyettesítés,
 - b) halaszthatatlan és előre nem tervezhető feladat,
 - c) elemi csapás vagy egyéb kár elhárítása, pandémiás helyzet, illetve megelőzése teszi szükségessé.

- (3) Felek rögzítik, hogy a munkavállaló rendkívüli munkavégzés keretében történő foglalkoztatása esetén a munkáltató az Mt. 107.§ és 109.§, valamint 113.§ (2) bekezdésének előírásaiban meghatározott szabályok szerint jár el. A rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (4) Rendkívüli munkavégzés elrendelésére a szervezeti egység vezetője, vagy az általa megbízott vezető beosztású munkavállaló a jogszabályi előírások figyelembevételével jogosult.
- (5) Felek megállapodnak, hogy a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni. Amennyiben a munkáltató ezt írásban nem rendeli el, úgy a rendes munkaidőn túli munkahelyi jelenlétre nem jár rendkívüli munkabér.
- (6) A munkáltató által elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves felső határa az Mt. 109.§ (1) bekezdésben meghatározott mértékkel megegyező.

19. § Távmunkavégzés szabályai

- (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.
- (2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.
- (3) A munkáltató - az Mt. 46. §-ban meghatározott kötelező elemeken túl - tájékoztatja munkavállalót:
 - a) a munkáltató általi ellenőrzésről,
 - b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
 - c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.
- (4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.
- (5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.
- (6) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.
- (7) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

- (8) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

20. § A „home office” munkavégzés szabályai

- (1) A „home office” típusú munkavégzés lehetősége nem alkalmazható a kontaktórát, személyes konzultációt és szóbeli vizsgáztatást igénylő feladatokra, ide nem értve azon eseteket, amennyiben a Munkáltató, illetve jogszabály távolléti oktatást rendel el.
- (2) A részleges „home office” munkavégzés tényét a munkaköri leírásban rögzíteni kell. Rögzíteni kell, hogy a munkavállaló heti hány és mely napokon köteles munkavégzés céljából a munkahelyén megjelenni.
- (3) Az alkalmi, eseti jellegű „home office” munkavégzésről a közvetlen munkahelyi vezető és a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyetértésével egyedi esetben dönthet.

21. § Szabadságok

- (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, részére a szabadság arányos része jár.
- (2) A munkavállalót megillető szabadságokat napokban kell megállapítani, kiadni és elszámolni.
- (3) A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot érint.
- (4) A szervezeti egység vezetője az irányítása alá tartozó munkavállalók éves tervezett szabadságáról szóló kimutatást (szabadság ütemterv) tárgyév március 31-ig küldi meg a Munka- és Bérügyi Iroda részére.
- (5) A munkáltató az Mt.-ben foglalt rendelkezés szerint kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
- (6) Az alkalmazottakat megillető pótszabadságok jelen Kollektív Szerződés hatálya alatt az alábbiak szerint alakul:

Megnevezés	Pótszabadság napok száma	Megjegyzés
Oktatók	20 nap	Az Mt. életkor szerint járó pótszabadságait is tartalmazza
Tanszéki mérnökök/Oktató asszisztens	10	Az Mt. életkor szerint járó pótszabadságait is tartalmazza
Felsővezetők (rektor, kancellár, rektorhelyettes, dékán, gazdasági igazgató, könyvtár igazgató, oktatási és képzési igazgató)	5	Az Mt. életkor szerint járó pótszabadságain felül értendő
Középvezetők (központvezetők, tanszékvezetők, irodavezetők), dékánhelyettes	3	Az Mt. életkor szerint járó pótszabadságain felül értendő
Nem oktatók	2	Az Mt. életkor szerint járó pótszabadságain felül értendő
Nem oktatók (31 év alatt)	3	Az Mt. életkor szerint járó pótszabadságait is tartalmazza

(7) A fenti táblázatban meghatározott pótszabadságok több jogcímen, együttesen is megillethetik a Munkavállalókat az alábbiak szerint:

- a. Nem oktatóknak járó pótszabadság mellett a munkavállalót megilleti a 31 év alatti pótszabadság és a vezetői pótszabadság is.
- b. Oktatóknak járó pótszabadság mellett a munkavállalót megilleti a vezetői pótszabadság is.

(8) A Munkáltató a nem oktató munkavállalók részére a 31. életévük betöltéséig az alapszabadságon felül további 3 nap pótszabadságot biztosít, amely tartalmazza az

Mt. életkor szerint járó pótszabadságait is. Attól az évtől kezdődően, amikor a munkavállaló a 31. életévét betölti, onnantól a 3 nap pótszabadság helyett az Mt., valamint jelen Kollektív Szerződés (6) bekezdése lép érvénybe.

- (9) A munkaviszony megszűnésekor, ha a Munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. Egyéb esetben a szabadság pénzben való megváltására nincs lehetőség.
- (10) A munkavállalót megillető éves fizetett szabadságot - az Mt.-ben rögzített kivételekkel - az Egyetemnek a tárgyévben kell kiadni és a munkavállalónak a tárgyévben kell kivenni. E körben fokozattan együttműködnek a szabadságok hiteles dokumentálása érdekében.

3. Fejezet

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

22. § A munka díjazása

- (1) A munkavállalót a munkaszerződésben meghatározott alapbér illeti meg.
- (2) Alapbérként legalább az Mt. 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért kell meghatározni.
- (3) Az alapbért időbérben kell megállapítani.
- (4) A havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.
- (5) Az érintett szervezeti egység vezetője köteles gondoskodni a kötött munkarendben dolgozók esetében a jelenléti ív és a HR Portálon rögzített távollétek valódiságának és egyezőségének ellenőrzéséről, mert ez az alapja a munkavállalók munkabérének kifizetésére szóló utalványozásnak. A kötetlen munkarendben foglalkoztatottak esetében a munkavállaló bérének kifizetésére szóló utalványozás az érintett szervezeti egység vezetője által a HR Portálon a mindenkor hatályos munkáltatói jogok gyakorlásáról szóló utasítás szerint a munkáltatói jogkört gyakorló által történő jóváhagyás. A munkáltatói jogkör gyakorlója felelősséggel tartozik a HR Portálon jóváhagyott távollétek és a jelenléti ív adattartalmának valódiságáért.
- (6) A vezetői jellegű feladatra megbízást vállaló munkavállalót alapbéren felüli bérként vezetői pótlék illeti meg a feladatellátás időtartamára.
- (7) Többletfeladat vállalása esetén ehhez kapcsolódóan alapbéren felüli bérelemként célfeladat meghatározásával kereset-kiegészítés kerül megállapításra a vonatkozó jogszabályoknak és a belső szabályozóknak megfelelően vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében történő foglalkoztatásra irányuló szerződés kerül megkötésre.

- (8) Az Egyetem elkötelezett az iránt, hogy a munkavállalók részére teljesítményösztönző és teljesítményértékelési rendszert alakítson ki, amit a Szakszervezettel egyeztet.

4. Fejezet

A MUNKABÉR ÉS A MUNKA DÍJAZÁSA, A MUNKABÉR KIFIZETÉSÉNEK SZABÁLYAI

23. § A munkabér, a munka díjazása, a munkabér kifizetése

- (1) A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egyösszegben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott belföldi pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést — figyelemmel az Mt. 159.§ (4) bekezdésében foglaltakra is - kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.
- (2) Ha a jelen § (1) bekezdésben foglalt kifizetés napja munkaszüneti napra, vagy pihenőnapra esik, akkor a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni. A gazdasági vezető a finanszírozási helyzet figyelembevételével ettől eltérhet, de legfeljebb a Mt. által megengedett határidőig. A Munkáltató fizetési kötelezettségei közül elsődlegesen a munkabér kifizetését teljesíti.
- (3) Munkabért előre felvenni csak a jogszabályban előírt esetekben a vonatkozó belső szabályozók figyelembe vételével lehet. Az igényt a Munka és Bérügyi Iroda részére kell benyújtani a közvetlen vezető előzetes véleményének kikérése mellett.
- (4) A tévesen kifizetett munkabért a Munkáltató hatvan napon belül, a munkavállalónak küldött írásbeli értesítéssel követelheti vissza.

24. § Költségtérítés

- (1) A munkába járás és a kiküldetés esetére járó költségtérítéseket, az utazási utalványt a Munkáltató a mindenkor hatályos jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően fizeti ki és biztosítja. A munkába járás költsége megtérítésének eljárásrendje a belső szabályozásnak megfelelően történik.
- (2) A képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg költségtérítésének eljárásrendjét külön utasítás határozza meg.

5. Fejezet

AZ EGYETEM BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERÉNEK KERETEI ÉS SZABÁLYOZÁSA

25. § Az Egyetem béren kívüli javadalmazási rendszere

- (1) A fenntartó jóváhagyása esetén a béren kívüli juttatások rendszerét az Egyetem gazdasági helyzetének függvényében évente felülvizsgálva biztosítja az Egyetemen munkaviszonyban foglalkoztatottak részére.
- (2) A béren kívüli juttatások általános szabályai, amelyek az egyedi szabályozásokban foglaltak szerint kerülnek alkalmazásra:
 - a) Béren kívüli juttatásra a munkaviszonyban álló munkavállalók jogosultak.
 - b) A naptári évben évközi belépők és kilépők a tárgyévben az Egyetemen munkaviszonyban eltöltött idő arányában válnak jogosulttá, ide nem értve az uniós és egyéb forrásból alkalmazott munkavállalókat.
 - c) A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a juttatások a munkaidővel arányosan járnak.
- (3) A Fenntartó jóváhagyása és az Egyetem gazdasági helyzetének függvényében a Munkáltató Széchenyi Pihenő Kártya (a továbbiakban: SZÉP kártya) juttatást, valamint a Munkáltató iskolakezdési támogatást adhat a Munkavállalói részére. Az iskolakezdési támogatás azon Munkavállalók részére adható, akik gyermekei 6-16 éves kor közöttiek, és a közoktatásban tanulnak.
- (4) Teljesítmény Értékelési Rendszer keretében az értékeléssel összhangban a Munkáltató differenciált módon Bónuszt adhat a Munkavállalók részére. A Bónusz esetében a Munkavállaló dönthet arról, hogy annak összegét munkabéreként, vagy SZÉP kártyára történő juttatás formájában kapja meg. Amennyiben a SZÉP kártyára történő juttatást választja, akkor a Bónusz összege az az adókülönbség mértékével emelkedik, amelynek felső határa a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. §-ban meghatározott összeg.
- (5) A munkáltatónak az Nftv. 117/C. § (6) bekezdése alapján a jogállásváltozás folytán létesített munkaviszony első öt évében a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvénynek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait még alkalmazni kell. A megjelölt időszak elteltét követően az Mt. rendelkezései alapján az intézményi foglalkoztatási szabályok alkalmazandók.
- (6) A Munkáltató vállalja, hogy jubileumi hűségdíj programot alakít ki és a (4) bekezdésben rögzített időszakot követően, 2025. augusztus 1. napjától működteti.
- (7) A jelen szakasz (1) pontjában foglaltakra tekintettel az alábbi béren kívüli juttatások adhatók, amelyek minden évben felülvizsgálatra kerülnek és külön belső szabályozásban kerülnek meghatározásra:

a) Pénzbeli szociális támogatások

aa) Az Egyetem szociális kerete terhére a szociális helyzetre figyelemmel, rászorultság alapján az alábbi pénzbeli támogatás adható:

- szociális támogatás
- temetési támogatás.

A rászorultság egyedileg, a tényleges szociális helyzet figyelembevételével állapítható meg.

ab) Az Egyetem szociális kerete terhére a munkaviszonyhoz kapcsolódóan az alábbi támogatás vehető igénybe:

- gyermekszületési támogatás

b) Szociális támogatás

Szociális támogatásban azt munkavállalót lehet részesíteni, akinek jövedelemcsökkenés, betegség vagy váratlan, nagy összegű kiadások miatt a megélhetése átmenetileg veszélybe került.

c) Temetési támogatás

Temetési támogatásban részesíthető szociális helyzetének figyelembevételével a munkavállalót a közeli vagy más olyan hozzátartozója halála esetén, akinek eltartására kötelezett volt, feltéve, hogy a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény alapján nem részesült e célból támogatásban és erről külön is nyilatkozik a kérelem benyújtásával egyidejűleg.

Temetési támogatásban részesíthető az elhunyt munkavállaló házastársa, élettársa, gyermeke, szülője, ezek hiányában más hozzátartozója is, ha a temetéssel járó kiadások elsődlegesen rá hárulnak.

d) Gyermekszületési támogatás

A munkavállalót gyermekének megszületésekor – kérelmére – egyösszegű gyermekszületési támogatás illeti meg.

A jelen bekezdés a)-d) pontjaiban meghatározott juttatások további részletes feltételei a belső szabályozásban foglaltak szerint kerül meghatározásra.

- (8) A Munkáltató a Munkavállalói számára kedvezményes mobiltelefon flotta előfizetést biztosíthat.
- (9) A jelen szakasz (1) bekezdésében foglaltakra tekintettel a (6) bekezdésében meghatározott béren kívüli juttatásokon felül a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. §-ában foglaltak szerint egyéb béren kívüli juttatások adhatók.
- (10) A Munkáltató az egyes munkakörökhöz kapcsolódóan a jogszabály által előírt védőeszközt, munkaruhát biztosít a belső szabályozásban foglaltaknak megfelelően.

- (11) Az egészséges életmód elősegítése érdekében az Egyetem lehetővé teszi az egyetemi sportinfrastruktúra használatát munkahelyi testnevelés céljából. Az Egyetem a munkatársak sportolási lehetőségeit belső szabályozókban kívánja meghatározni.
- (12) Az Egyetem a homokbányai szolgálati lakásokkal kapcsolatos bérlőkijelölési jogával élve továbbra is biztosítja a lakással nem rendelkező egyetemi munkavállalók számára a szolgálati férőhelyeket és garantálja a lakhatás biztonságát minden ott lakó, de különösen a szociálisan rászoruló gyermekes családok részére a belső szabályozók előírásainak keretei között.
- (13) Az Egyetem a jelen szerződés 30. §-ában szabályozott mátraszentlászlói szakszervezeti üdülő üzemeltetésének rendszerét akként kívánja kialakítani, hogy az üzemeltetés során keletkező hiányt, amely az üdülő fenntartási költségei, mint kiadási és az üdülőhasználati díjak, mint bevételi összegek eltéréséből adódnak, üdültetési támogatásnak tekinti, és annak feltételrendszerét megteremti.
- (14) Az Egyetem minden naptári évben, az intézmény gazdasági helyzetének függvényében, az Egyetem munkavállalóit béren kívüli pénzbeli juttatásban részesítheti.

6. Fejezet

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI

26. § A hátrányos jogkövetkezmények, valamint a munkavállalói kártérítési felelősség szabályai

- (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén a (2) bekezdésben felsorolt hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatók.
- (2) A munkaviszonyból származó kötelezettség szándékos megszegése esetén - a munkavállaló meghallgatását követően, a kötelezettségsgzegés súlyától függően - a munkavállalóval szemben alkalmazható jogkövetkezmények:
- a) írásbeli vagy szóbeli figyelmeztetés,
 - b) juttatások csökkentése, amely összességében nem haladhatja meg a munkavállalónak a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.
- (3) A hátrányos jogkövetkezmény jogának alkalmazása az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.
- (4) A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy évre fel lehet függeszteni.

- (5) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.
- (6) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

27. § A munkavállaló kártérítési felelőssége

- (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló — figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is — legfeljebb négyhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.
- (2) Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére kötelezhető. Mt. 179.§ (3) bekezdése)
- (3) A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja — a felek közötti egyezség hiányában — a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn (Mt. 286.§ (1) bekezdése) belül.

7. Fejezet

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGÉNEK SZABÁLYAI

28. § A munkáltató kártérítési felelőssége

- (1) A munkavállalók az Egyetem területére csak a munka végzéséhez szükséges ruházati- és személyi felszerelési tárgyakat hozhatnak be.
- (2) Az Egyetem felelőssége csak a munkába járáshoz és a munka végzéséhez szükséges saját tulajdonú ruházati és egyéb tárgyakra terjed ki.
- (3) Amennyiben a munkavállaló a fentiekben foglalt előírásokat megszegi, az e körben keletkezett kárért az Egyetem csak szándékos károkozása esetén felel.

8. Fejezet

KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA SZABÁLYOZÁSA

29. § Kollektív munkaügyi vita

- (1) A Munkáltató és az üzemi tanács vagy a Szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.
- (2) A bizottság a Munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.
- (3) Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.
- (4) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a Munkáltatót terhelik.
- (5) A Munkáltató és az üzemi tanács vagy a Szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
- (6) Az Mt. 236. § (4) bekezdésében és az Mt. 263.§-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.
- (7) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

VI. Rész

SZAKSZERVEZETI ÜDÜLŐ

30. § Szakszervezeti Üdülő

- (1) A felek Ingatlanüzemeltetési megállapodást kötöttek egymással a Szakszervezet és az Egyetem között a Mátraszentimre, Kossuth u. 2/D szám alatti, kivett lakóház, udvar megnevezésű ingatlan tárgyában (a továbbiakban: Szakszervezeti Üdülő), amely a Szakszervezet 1/1 arányú kizárólagos tulajdonát képezi.
- (2) Felek kijelentik, hogy az (1) pontban körülírt ingatlan mindenképp az Egyetem munkatársainak üdülésére szolgál, a Szakszervezet érdeke és kiemelt célja, hogy az Ingatlant az Egyetem valamennyi munkatársa pihenésre, üdülésre, rekreációs célokra igénybe vehesse. Erre tekintettel az ingatlan üzemeltetési megállapodásban az ingatlan üdülőként történő használatának jogi kereteiben a felek megállapodtak.

V. Rész

SZAKSZERVEZET ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELETÉBEN TETT VÁLLALÁSOK MEGHATÁROZÁSA

31. § Szakszervezet által a munkavállalók képviselőjében tett vállalások

- (1) A Szakszervezet a munkavállalói oldal képviselőjében, az intézményfejlesztési elképzelésekkel összhangban, az Egyetem sikeres működésének és fejlődésének elősegítése érdekében, a foglalkoztatási körülmények javításával összefüggésben a jelen § (2) – (10) bekezdéseiben rögzített vállalásokat teszi.
- (2) Az Egyetem munkavállalói vállalják, hogy tudásukat folyamatosan gyarapítva, képességeiket fejlesztve hozzájárulnak az intézmény sikeres működéséhez, a képzési-kutatási rendszer magas minőségi színvonalon való megtartásához és fejlesztéséhez.
- (3) A duális képzés „Kecskeméti modelljét” munkájuk során a lehető legnagyobb mértékben támogatják, a kialakult vállalati kapcsolati hálót fenntartják, működtetik és bővítik, valamint elkötelezetten részt vesznek a képzési forma fejlesztésében.
- (4) A munkavállalók vállalják, hogy a konferenciákon, a szakmai közéletben, a polgári nyilvánosság fórumain népszerűsítik az Egyetemen folyó oktatási-nevelő és tudományos-kutatási tevékenységet.
- (5) A munkavállalók vállalják, hogy aktívan részt vesznek az Egyetemen induló kutatás-fejlesztési és oktatási projekteken.
- (6) A munkavállalók vállalják, hogy részt vesznek a beiskolázási munkában, új innovatív megoldási javaslatokat dolgoznak ki a hallgatói létszámok növelésére és minden lehetőséget megragadnak az Egyetem oktatási rendszerének népszerűsítése érdekében.
- (7) A munkavállalók vállalják, hogy az évenként felülvizsgálatra kerülő, a többletóra tárgyban kiadott belső utasításban meghatározott kötelező óraszámok feletti órákat, az utasításban rögzített finanszírozási feltételek alapján, magas színvonalon megtartják.
- (8) A munkavállalók vállalják, hogy rendszeresen részt vesznek az Egyetem által szervezett pedagógiai, projektmenedzsment, pályázati menedzsment, idegen nyelvi, NEPTUN felhasználói szintű képességfejlesztő és lean menedzsment és egyéb szakmai-módszertani képzéseken és továbbképzéseken.

- (9) Kihasználva az Egyetem által biztosított sport infrastruktúrát, törekednek a munkavállalók az egészséges életmódra és ezt a szemléletet a hallgatók körében is népszerűsítik.
- (10) A fenntartható fejlődés jegyében a munkavállalók munkájuk során törekednek a környezettudatosság érvényesítésére, aktívan bekapcsolódnak az „zöld”, környezetvédelmi projektekbe és az életvitelükkel példát mutatnak az egyetemi ifjúság számára.

VI. Rész

ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK

32. § Eltérő rendelkezések

- (1) A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben (a továbbiakban: Nftv.) meghatározott, az Egyetem fenntartóváltására tekintettel az Egyetem, mint munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya a fenntartói jog átszállásának időpontjában megszűnt és a megszűnését követő nappal munkaviszonnyá alakult át. A Munkáltató és a foglalkoztatott közötti jogállásváltozásra a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25/A.§ (7) bekezdésében foglaltakat, valamint a 37.§ (2) bekezdés c) pont rendelkezései voltak az irányadók.
- (2) A jogállásváltozás folytán létesített munkaviszony első öt évében a Kjt.-nek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait még alkalmazni kell. A jelen pontban megjelölt időszak elteltét követően az Mt., valamint a jelen Kollektív Szerződés vonatkozó rendelkezései alkalmazandók.
- (3) Az Nftv. 37.§ szerinti magasabb vezetők és vezetők vezetői megbízása esetén a közalkalmazotti jogviszony a kinevezés szerint alakult át munkaviszonnyá, ezzel egyidejűleg a létrejött munkaszerződés a vezetői megbízás határozott idejére és annak tartalma szerint - az Nftv. 117.C.§ (8) bekezdésben meghatározott eltéréssel - módosult. A vezetői megbízás lejáratát követően a munkaviszony a felek eltérő megállapodása hiányában a korábbi munkaszerződésre módosul vissza azzal, hogy az Mt. munkaszerződés módosítására vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni kell.

VII. Rész

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

33. § Záró rendelkezések

- (1) Felek megállapodnak abban, hogy bármely fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével

kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

- (2) Jelen kollektív szerződés annak aláírásának napján lép hatályba és 3 éves határozott időtartamra jön létre.
- (3) Felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződést a szükség esetén, illetve annak lejártát követően felülvizsgálják.

Kecskemét, 2024.07.24.

A Neumann János Egyetem
munkáltatói részről:

.....

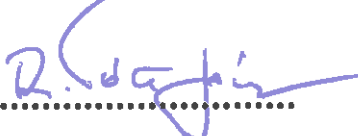

Dr. habil. Fülöp Tamás Ferenc
rektor



.....


Dr. Nagy Zoltán
elnök-vezérigazgató

A Neumann János Egyetem
szakszervezet részéről:

.....


Dr. Tóth József
elnök

Jogilag ellenjegyzem	
	aláírás
Kecskemét, 2024. év 07. hó 24. nap	