

MAGYAR HONVÉDSÉG
BAKONY HARCKIKÉPZŐ KÖZPONT

HODOSZ
487. SZ. ALAPSZERVEZETE

Nyt. szám: 283/582

sz. soksz. példány

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

PREAMBULUM

Ez a közalkalmazottak munkaviszonyát szabályozó Kollektív Szerződés létrejött a Magyar Honvédség Bakony Harckiképző Központ központparancsnoka (a továbbiakban: Munkáltató) és a Honvédségi Dolgozók Szervezete 487. számú alapszervezete (a továbbiakban: Szakszervezet) között

- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- a Közalkalmazottak Jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.),
- és a honvédelmi ágazatban foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló 27/2008. számú HM rendelet szabályait alapul véve, az alábbiakban meghatározott tartalommal.

A jelen Kollektív Szerződés célja a munkáltatói és a közalkalmazotti jogok és kötelezettségek rendezett gyakorlásának biztosítása, a joggyakorlás és kötelezettségteljesítés módjának és eljárási rendjének kialakítása. A Kollektív Szerződést kötő felek kapcsolatrendszerének szabályait jelen Kollektív Szerződésen kívül Közalkalmazotti Szabályzat tartalmazza.

Ez a Kollektív Szerződés a munkáltatói és a közalkalmazotti jogok rendezett kialakítására és a kötelezettségek teljesítésének elősegítésére jött létre, mely a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő juttatások, jogok és kötelezettségek tekintetében az általánosan elvárt szinteket és követelményeket határozza meg, melyektől a közalkalmazottak javára (előnyére) el lehet térni.

ELSŐ RÉSZ

A kollektív szerződés hatályára, létrehozására, hatályba léptetésére és hatályban tartására irányuló szabályok

I. fejezet

A kollektív szerződés hatálya

1. A kollektív szerződés személyi hatálya:

1.1. A Kollektív Szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya kiterjed a Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi közalkalmazottra.

1.2. A részmunkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottakat a kollektív szerződésben meghatározott juttatások a részmunkaidejük arányában illeti meg, és a kötelezettségek is ennek megfelelően terhelik őket. E szabály alól kivételt jelentenek a költségtérítések, a jóléti (szociális) juttatások, amelyek a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak a teljes munkaidős közalkalmazottakkal egyező feltételek szerint járnak.

2. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya:

2.1. Jelen Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra jött létre. Szabályait a felmondás joghatályosságáig vagy a helyébe lépő új Kollektív Szerződés hatályba lépéséig kell alkalmazni.

2.2. A Kollektív Szerződés kihirdetése, az aláírást követő öt munkanapon belül a közalkalmazottak tanácskozásán és a központparancsnok által tartott parancsnoki munkaértekezleten történik meg. A kihirdetésről jegyzőkönyv készül.

2.3. Szabályait a kihirdetés időpontjától kell alkalmazni.

3. A kollektív szerződés hatályának meghosszabbítására vonatkozó megállapodás

3.1. A Felek rögzítik arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárható megtesznek a jövőben, e Kollektív Szerződés hatályban tartása érdekében mindaddig, amíg a rendeltetését betölti, azaz amíg a Munkáltató rendeltetésszerű működését, a szakszervezeti tevékenységet nem lehetetleníti. Ennek érdekében a Felek vállalják, hogy e cél érdekében kötelezően egyeztetnek, a Kollektív Szerződés felmondása és a módosítási javaslatok esetében.

3.2. A Munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú Kollektív Szerződésben meghatározott munkafeltételekkel, a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a Kollektív Szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a Kollektív Szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik Kollektív Szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

II. fejezet

A Kollektív Szerződés tervezeteinek előkészítése és aláírása, valamint a hatályban tartására vonatkozó megállapodás

4. A Kollektív Szerződés tervezeteinek előkészítése:

4.1. A Felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződést és a módosításának tervezetét a jövőben közösen készítik elő. Az előkészítést az e célra alkalmanként létrehozott a Felek képviselőiből álló bizottság végzi. A bizottság tagjai – a Munkáltató és a közalkalmazotti érdekképviselők részéről maximum 5-5 fő – esetenkénti delegálással kerülnek kijelölésre.

4.2. A tervezetekben a Munkáltató és a Szakszervezet eltérő véleményét, illetőleg javaslatát döntési-szabályozási változatként kell szerepeltetni.

4.3. A Felek megállapodnak abban, hogy már 30 nappal a Kollektív Szerződés hatályának megszűnését megelőzően megalakítják a 4.1. ponttal létrehozott bizottságot, az új Kollektív Szerződés előkészítésére.

4.4. Az előkészítő bizottság feladatai:

- a módosítást igénylő jogszabályi változások figyelemmel kísérése,
- a módosításra irányuló javaslatok összegyűjtése és értékelése, jogi és pénzügyi, valamint személyügyi szempontból,
- javaslatok készítése a munkáltató és a szakszervezet részére a módosítás irányaira (az ellenvéleményének feltüntetésével),
- a tervezetek előkészítése, több (lehetséges) szabályozási változatként,
- a tervezetre érkező javaslatok, észrevételek gyűjtése, értékelése és a megválaszolásuk előkészítése,
- részvétel a tervezetek vitáin és a tartalmuk megismertetésére irányuló képzésben,
- a szervezet átalakítással kapcsolatos, Kollektív Szerződést érintő változások előkészítése.

4.5. A Kollektív Szerződést kötő Felek vállalják, hogy az előkészítő bizottság működéséhez szükséges feltételeket biztosítják, az ehhez szükséges információkat rendelkezésre bocsátják, valamint megteremtik a bizottsággal, illetőleg tagjaival történő konzultációk lehetőségét. A felmerülő működési költségeket a Munkáltató viseli.

5. A szabályok alkalmazásának elősegítése

5.1. A Felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés szövegét, a kollektíva tagjai megismerjék és megfelelően értelmezzék. Ennek érdekében – szükség esetén – szakértőt vesznek igénybe.

5.2. A Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezet tisztségviselőit és a munkaszervezeti egységeket, valamint azokat a vezetőket és közalkalmazottakat, akiknek munkaköri kötelezettsége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, ellátja a Kollektív Szerződés példányaival.

6.A Kollektív Szerződés szövegének elfogadása és aláírása

6.1. A Kollektív Szerződés végleges szövegét a Felek közös – a Szakszervezet részéről testületi - ülésen fogadják el.

6.2. E Kollektív Szerződést a Szakszervezet részéről a HODOSZ alapszabályában meghatározott szakszervezeti tisztségviselő, a 487. sz. alapszervezet titkára írja alá.

6.3. A Kollektív Szerződést a munkáltató részéről az alakulat központparancsnoka írja alá.

6.4. Ha a Kollektív Szerződésben szabályozott egyes jogosultságok, kedvezmények, juttatások, stb. tekintetében a döntési jogosultságot a Munkáltatót fenntartó szervezet gyakorolja, akkor a szabályok hatályba léptetéséhez e szervezet jóváhagyását – a Kollektív Szerződéshez mellékelten külön iraton – a végleges szövegének elfogadását megelőzően be kell szereznie a Munkáltatónak.

7. Megállapodás a kollektív szerződés létrehozására és hatályban tartására vonatkozó szabályokban:

7.1.A Felek kinyilvánítják arra irányuló szándékukat, hogy a Kollektív Szerződés hatályba léptetése, illetőleg hatályban tartása érdekében minden tőlük elvárhatóat megtesznek. Ezért a Kollektív Szerződést akkor is hatályba léptetik, ha néhány pontja tekintetében nem jön létre a Felek között megállapodás. Azonban a bármelyik fél által lényegesnek ítélt pontok (szabályozási kérdések) tekintetében a vitát és az érdekegyeztetést – a hatályba léptetést követően – megszakítás nélkül folytatni kell.

7.2. A Felek megállapodnak abban, hogy a másik fél módosítási javaslata esetén, amennyiben az érintett kérdések valamelyikében nem jön létre megállapodás, csak a vitatott pontot helyezik hatályon kívül, és folytatják a vitatott kérdésekben az egyeztetést. Ha a vitatott kérdésben később megállapodás jön létre, azt a Kollektív Szerződésben, annak módosításával rögzítik.

7.3. A Felek a módosítások tekintetében úgy állapodnak meg, hogy a módosítási indítványok miatt csak akkor mondhatják fel a Kollektív Szerződést, ha az indítvány a Felek közötti kollektív szerződéses megállapodást általánosságban és érdemben érinti. Részlet vagy részkérdéseket érintő módosítási indítvány esetén egyeztető eljárást kell lefolytatni.

7.4. A Kollektív Szerződést szerződő Felek együttesen kötelesek a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR) részére a megkötést követő 30 napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást teljesíteni. A Felek kötelesek továbbá bejelenteni a Kollektív Szerződés módosítását, felmondását, illetve hatályának megszűnését. A bejelentésre vonatkozóan a Kollektív Szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004 (I.15) FMM rendelet előírásait kell alkalmazni.

III. fejezet

A Kollektív Szerződés módosítása, módosulása, megszűnése és felmondása

8. A Kollektív Szerződés módosítása, módosulása:

8.1. A Kollektív Szerződés jogszabályi változás időpontjában módosul, ha tartalma ellentétes a jogszabállyal. E módosulás a szerződés tartalmára nézve módosítás nélkül alkalmazandó.

8.2. A Kollektív Szerződés módosítására javaslatot tehet

- a Munkáltató,
- a Szakszervezet,
- a Közalkalmazotti Tanács.

8.3. A módosítási javaslat a Munkáltatóhoz és a Szakszervezethez is benyújtható. Az átvevő köteles a javaslatot a másik félnek az átvételt követő 15 napon belül átadni.

8.4. A módosító javaslatokat érdemben kell elbírálni, és megválaszolni. A Felek vállalják, hogy a módosítási javaslatot közösen 30 napon belül felülvizsgálják, arra vonatkozóan az álláspontjukat kifejtik és a másik fél kérésére írásban rögzítik. A módosítással kapcsolatos vitát a kollektív munkaügyi vitákra irányadó szabályok szerint kell elbírálni.

8.5. A módosítások hatályba lépéséről minden esetben külön kell rendelkezni, általában a 2.2., 2.3. pontok szerint.

9. A kollektív szerződés megszűnése:

9.1. A kollektív szerződés megszűnik

- a felmondási idő lejártával,
- a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a jelen kollektív szerződést megkötő HODOSZ alapszervezet jogutód nélküli megszűnésével.
- a Munkáltató jogutóddal történő megszűnése esetén az új Kollektív Szerződés hatályba lépésével egyidejűleg, ennek hiányában a jogutódlás időpontja után egy évet követően.

10. A Kollektív Szerződés felmondása:

10.1. A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel, a tárgyév június 30. vagy december 31. napjára felmondhatja, a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal. A kollektív szerződés a megkötésétől számított 6 hónapon belül nem mondható fel.

10.2. A Felek megállapodnak abban, hogy a felmondást követő kettő héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében. Az egyeztető bizottság tagjai is részt vesznek a Kollektív Szerződést kötő Felek – e cél érdekében folyó – tárgyalásain.

10.3. A Kollektív Szerződés felmondása esetén a Felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződés - módosításokkal vagy részlegesen - nem tartható-e hatályban.

IV. fejezet
A Kollektív Szerződés és a kinevezés kapcsolata,
a Kollektív Szerződés és módosításainak kapcsolata

11. A Kollektív Szerződés és a kinevezés kapcsolata

12.1. A Kjt. 21. §-ában meghatározottak szerint létrejövő kinevezés e Kollektív Szerződés szabályaiba nem ütközhet, s e szabályoktól csak a közalkalmazottra kedvezőbb feltételek biztosításával térhet el.

12.2. A kinevezésben rögzített megállapodás semmis, ha az előző pont szabályaiba ütközik.

13. A Kollektív Szerződés módosításának hatása a kinevezésre

13.1. A Kollektív Szerződés módosítása a közalkalmazott hátrányára nem érintheti a kinevezési okmány tartalmát. Ha a Kollektív Szerződés módosítása a közalkalmazott számára a kinevezésben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket, juttatásokat stb. állapít meg, akkor a Munkáltató köteles azokat a Kollektív Szerződésnek megfelelően közös megegyezéssel módosítani.

13.2. A Kollektív Szerződésben biztosított egyes juttatásokra és kedvezményekre vonatkozó szabályok hatályon kívül helyezése esetén a közalkalmazottakat változatlanul megilletik azok a juttatások és kedvezmények, amelyeket a kinevezési okmányban rögzítettek.

V. fejezet
A Kollektív Szerződés hatályosulását biztosító nyilatkozatok és a Felek vállalásai

14. A szerződő Felek kijelentik, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek e Kollektív Szerződés betartása és betartatása érdekében.

14.1. A Felek vállalják, hogy haladéktalanul a másik oldal képviselőinek tudomására hozzák az általuk megismert tényeket, ha a Kollektív Szerződés hatályosulását illetően gondok merülnek fel.

14.2. A Felek kijelentik, hogy e Kollektív Szerződéssel elért munkabékét egyoldalúan nem kívánják sérteni, Munkáltatói részről elsősorban a Kollektív Szerződés szabályaiba ütköző rendelkezéseikkel, a Szakszervezet részéről a Kollektív Szerződés rendelkezései elleni demonstráció kezdeményezésével vagy támogatásával.

MÁSODIK RÉSZ

A kollektív szerződést kötő felek együttműködése

I. fejezet

Általános szabályok

15. Értelmező rendelkezések:

15.1.A szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából nagyobb egység alatt kell érteni a Munkáltatónál az Szervezeti és Működési Szabályzatban, vagy a szervezetre vonatkozó más szabályzatban meghatározott önálló vagy elkülönült szervezeti egységeket.

15.2. A Szakszervezet tájékoztatáshoz való joga szempontjából nagyobb csoportot érintőnek tekintendő az a munkáltatói intézkedés, amely az előző pont szerinti egységet vagy legalább 5 főt érint.

16. A Munkáltató és a Szakszervezet együttműködése

16.1. A Munkáltató kinyilvánítja a Szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy tevékenységét támogatja, a működését elősegíti. A Szakszervezet a rendeltetéséből fakadó célok elérése érdekében kifejtett tevékenysége során köteles együttműködni a Munkáltatóval.

16.2. A Szakszervezet kijelenti, hogy az Mt-ben és a Kjt-ben, továbbá egyéb jogszabályokban biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja, azaz a közalkalmazottak érdekében kifejtett tevékenysége csakis a közalkalmazotti érdekek érvényesítésére irányulhat.

16.3. A Felek közösen vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

17. Az együttműködés megvalósításának területei és formái:

17.1. A Felek rendszeres együttműködése az alábbiakra terjed ki:

- mindazokra a központi intézkedésekre, amelyek a Felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói, vagy a közalkalmazotti érdekeket érintik,
- a Munkáltató és a közalkalmazottak foglalkoztatási helyzetét érintő kérdésekre,
- a Munkáltatót és a közalkalmazottakat érintő jogi szabályozás változásaira,
- azoknak a kérdéseknek a megvitatására, amelyek a Munkáltató és belső egységeinek átalakulása, átszervezése és a létszámleépítések tekintetében felmerülnek,
- a Kollektív Szerződésen túlmenő belső szabályozási kérdésekre,
- a szociális ügyek és a szociális (jóléti, kulturális) intézmények további jogi sorsának rendezésére, illetőleg együttes működtetésére,
- a másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalására.

17.2. Az együttműködés (egymásra épülő, vagy esetenként alkalmazható) formái a következők:

- tájékoztatók, tervezetek, iratok megküldése a másik félnek,
- szakértői egyeztetések,
- a vezetők közötti konzultációk és egyeztetések,
- egyeztető bizottság létrehozása vagy működtetése eseti vagy állandó jelleggel,
- a Felek vezető testületei által folytatott tárgyalások,
- meghívottkénti részvétel a másik fél testületi ülésein.

17.3. A Munkáltató vállalja, hogy az információk gyors biztosítása érdekében a Szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre meghívja, amelyen a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése, vagy meghozatala folyik. A Szakszervezet képviselői – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a munkában tanácskozási joggal vesznek részt. A Munkáltató részéről e formában biztosított részvétel nem helyettesítheti a jogszabályok által megállapított szakszervezeti jogosultságok gyakorlását.

17.4. A Munkáltató bevonja a Szakszervezet képviselőit – teljes jogú résztvevőként – minden olyan bizottságba, amely kritikus helyzetek rendezésére jött létre (pl. válságstáb), illetőleg koncepcionális döntések előkészítésére hivatott.

17.5. A Szakszervezet biztosítja, hogy a Munkáltató képviselői az üléseken, az általános jellegű kérdések vitáin – a döntés hozatalát kivéve – részt vehessenek.

18. A szakszervezeti jogok gyakorlásának szervezeti keretei:

18.1. A közalkalmazottak egyéni érdekvédelmi ügyeiben a szakszervezeti tisztségviselő partnere a közalkalmazott irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezető. Együttműködésük, illetőleg egyetértésük hiánya esetén a Munkáltató első számú vezetője egyeztet a Szakszervezet munkahelyi szervezetének vezetőjével.

18.2. A Szakszervezet munkahelyi szervezete tájékoztatja a Munkáltatót az átalakulásáról, vagy megszűnéséről, továbbá az eljárásra jogosított képviselőit megnevezi, a Munkáltató pedig a Szakszervezet rendelkezésére bocsátja az együttműködő vezetők hatásköri jegyzékét.

18.3. A Szakszervezet taglétszámát évente egy alkalommal (január 10-ig), illetve a munkaidő-kedvezmény mértékét befolyásoló változás esetén közli a munkáltatói jogkört gyakorló vezetővel, valamint vele kell egyeztetni a munkaidő-kedvezmény igénybevételét is.

19. Munkaügyi egyeztető bizottság létrehozása és a működésének elvei:

19.1. A Felek az egyéni jogviták és érdekviták rendezésére Munkaügyi Egyeztető Bizottság felállítását határozták el, amely jogosult a Munkáltató és a közalkalmazott, a Munkáltató és a Szakszervezet vagy a Közalkalmazotti Tanács közötti jogviták előzetes egyeztetésére és az érdekviták nyilvános lefolytatására.

19.2. A Munkaügyi Egyeztető Bizottság három főből álló testület. Elnökét a köztisztviselőben álló közalkalmazottak közül a Felek közösen jelölik ki. Tagjait, a Munkáltató és a Szakszervezet alkalmanként jelöli ki. Az elnök akadályoztatása esetén a Felek közösen jelölik ki a helyettesítő elnököt.

19.3. A Munkaügyi Egyeztető Bizottság feladata, hogy nyilvános tárgyalásán megkísérelje a Munkáltató és a közalkalmazott között felmerült vita peren kívüli rendezését. A Munkaügyi Egyeztető Bizottság a Felekre kiható hatályú döntést akkor hozhat, ha a döntésének a Felek előre, írásban alávetik magukat. A Felek között – a munkaügyi egyeztető bizottság előtt – létrejött egyezséget az elnök és a tagok tanúként írják alá.

19.4. A Munkaügyi Egyeztető Bizottság eljárása, jogvita esetén, a közalkalmazott vagy a Munkáltató kérelmére, egyéni érdekvita esetén a Munkáltató, a közalkalmazott, a Szakszervezet és a Közalkalmazotti Tanács kérelmére indulhat meg.

19.5. A Munkaügyi Egyeztető Bizottság akkor is jogosult az eljárását lefolytatni, ha a Felek számára nyitva álló időn belül a bíróság előtt eljárás indult, feltéve, hogy a Felek megegyezésére remény van.

19.6. A Munkaügyi Egyeztető Bizottság eljáró elnöke vagy tagja ellen az ügyben érdekelt fél kifogást emelhet, ha – az eljárás megindítása előtt felmerült okból – a kifogást emelővel szemben a személyes elfogultsága nem zárható ki.

19.7. A 19.1–19.6. pontokban meghatározott eljárást kell alkalmazni a Szakszervezet és a közalkalmazott, valamint a Közalkalmazotti Tanács és a Munkáltató közötti jogvitát megelőző egyeztetésre is a Mt. 293. §. (2) bek-ben meghatározott, kötelező döntőbírói eljárásra tartozó ügyek kivételével.

II. fejezet

A szakszervezeti jogok gyakorlásának feltételei

20. A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása:

20.1. A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet működéséhez szükséges, alábbi feltételeket:

- helyiséget, ingyenesen (bérleti díj és költségtérítés nélkül) a tisztségviselők tevékenységéhez és a szakszervezeti rendezvények megtartásához,
- a Szakszervezet működéséhez szükséges távbeszélő használatot, a tájékoztatók, segédanyagok sokszorosítását, a gépírás, jegyzőkönyvvezetés lehetőségét,
- a szakszervezeti közlemények, tájékoztatók, felhívások kifüggesztésének lehetőségét és a helyben szokásos tájékoztatás lehetőségét,
- a működéséhez szükséges szervezeti és gazdasági információkat, jogaik gyakorlásához szükséges személyi információkat, továbbá a munkaszervezeti belső szabályzatokat és a jogszabályokat,

20.2. A Munkáltató biztosítja, hogy a szakszervezet – az érintett közalkalmazott kérésére – a közalkalmazott munkaviszonyának keletkezése, kinevezése, közalkalmazotti jogviszonyának módosítása és megszüntetésére, az utasítási jog gyakorlása és a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek érvényesülése, a jóléti (szociális) juttatások biztosítása és a közalkalmazotti felelőség alkalmazása tekintetében, a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottat illetően, észrevételezési, javaslattevési jogosultságot gyakoroljon, a szakszervezet alapszabályában meghatározott szervei vagy tisztségviselői útján. A Munkáltató a Szakszervezet észrevételétől illetőleg javaslatától eltérő döntését köteles indokolni.

20.3. A Felek megállapodnak abban, hogy a Szakszervezet, véleményezési, illetve képviselői joga gyakorlása előtt kötelezően egyeztetnek a felmerült vitás kérdések rendezése érdekében. A Felek vállalják, hogy az egyeztetéseket úgy folytatják le, hogy az ne eredményezze a másik fél számára a törvényekben biztosított határidők elmulasztását.

21. A szakszervezeti tisztségviselők védelme és a munkaidő-kedvezményeik:

21.1. A Szakszervezet tisztségviselőinek – és a védelem alá eső egyéb szervek, pl. a közalkalmazotti tanács tagjainak – a munkajogi védelmét tekintve a Munkáltató kijelenti, hogy a tisztségviselőkkel szemben e tevékenységük miatt semmiféle hátrányt nem alkalmaz, a Szakszervezet pedig kijelenti, hogy az ezzel összefüggő jogosultságait a társadalmi rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja. A Felek kölcsönösen kijelentik, hogy a tisztségviselői védelemmel kapcsolatos kérdéseket kölcsönösen együttműködve kísérik meg rendezni. Ezzel összefüggő vita esetén a Munkaügyi Egyeztető Bizottság igénybevétele kötelező.

21.2. A Szakszervezet választott tisztségviselője munkaviszonyának a munkáltató részéről történő megszüntetése esetén, a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértésével lehetséges. A Szakszervezet vállalja, hogy ehhez a tisztségviselők névsorát és az ezzel kapcsolatos változásokat a Munkáltató rendelkezésére bocsátja.

21.3. A Szakszervezet választott tisztségviselőit az Mt-ben meghatározott munkaidő kedvezmények illetik meg. A jogszabályban biztosított mértéken felül a következő esetekben jár az alábbiakban meghatározott kedvezmény:

- többlet munkaidő-kedvezmény illeti meg a tisztségviselőt a Kollektív Szerződés, illetőleg bértárgyalás időszakában, a megállapodások létrehozásának időszakában, a szakértői konzultációk, a felettes szakszervezeti szervvel való kapcsolattartás és a tárgyalásokon való részvétel érdekében,
- a magasabb választott vezető testület tagjait a munkaidő kedvezmény a testület működéséhez szükséges mértékig illeti meg.

21.4. A munkaidő kedvezményt a tisztségviselő a szakszervezeti tevékenységének ellátásához használhatja fel. A munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt távolléti díja illeti meg.

21.5. A Szakszervezet a távollét okát megjelölő értesítésében tájékoztatja a Munkáltatót a munkaidő kedvezmény igénybevételének szükségességéről. Nem szükséges értesítő a tisztségviselőnek a Szakszervezet tagjaival való rendszeres kapcsolattartásához nélkülözhetetlen, és a Munkáltatóval való – közismert – együttműködéséhez felhasznált munkaidő kedvezmény igénybevételéhez. Utóbbi időtartama nem számít bele a tisztségviselő munkaidő kedvezményébe.

21.6. A Felek megállapodnak abban, hogy ha a nem függetlenített tisztségviselőt megillető kedvezmény igénybevétele a munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet, a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik.

21.7. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményeinek és a képzés céljára biztosított rendkívüli szabadságnak a megállapításához, a Szakszervezet köteles a hiteles adatokat és azok változását a munkáltató rendelkezésére bocsátani. Ennek hiányában a munkáltató nem köteles munkaidő kedvezményt biztosítani. Az adatok közzétevése azonban alkotmányos jogok és az Mt. 6. § (2) bekezdése és a 271. §-a szerinti jogosultságok sérelmére nem vezethet.

22. A Felek nyilatkozata a titoktartásról:

22.1. A Felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, tájékoztatásokat, adatokat, az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik, s a másik fél kifejezett jelzése (iraton történő feltüntetése) esetén vállalják a titoktartást.

22.2. A Kollektív Szerződést kötő Felek tevékenysége egyébként sem sértheti a másik fél jogos érdekeit, s nem vezethet az általuk irányítottak, illetve képviseltek alkotmányos jogainak sérelmére.

HARMADIK RÉSZ

A foglalkoztatási kérdések közös rendezésének szabályai

I. fejezet

A Felek együttműködése foglalkoztatási kérdések rendezésében

23. A közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő foglalkoztatási ügyek rendezése:

23.1. A Felek megállapodnak abban, hogy a szervezet, vagy egyes egységeinek átalakulása, illetve, jogutód nélküli megszűnése vagy létszámleépítés esetében együttműködnek a felszabaduló munkaerő elhelyezkedésének segítése érdekében. A Munkáltató ennek elősegítésére köteles folyamatos információkkal ellátni a Szakszervezetet a foglalkoztatási helyzet várható alakulásáról, valamint a tervezett változtatásokról a számszerű adatokra is kiterjedően.

23.2. A Felek kölcsönösen együttműködnek egyes hátrányos helyzetű rétegek, illetőleg védelemre szoruló közalkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzetének javítása érdekében, különös tekintettel az üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés következtében megváltozott munkaképességűekre.

24. A közalkalmazott felmentésének megelőzése:

24.1. A Felek megállapodnak abban, hogy az aktív foglalkoztatási stratégia kialakítása érdekében közös foglalkoztatási tervet készítenek a közalkalmazottak lehetséges továbbfoglalkoztatása, átképzése, átirányítása érdekében, illetőleg a közalkalmazotti viszonyok elkerülhetetlen megszüntetése (felmentés) esetére méltányos és humánus eljárást, rendszert dolgoznak ki. Jelen pontban foglaltak nem vonatkoznak a nem megfelelő munkavégzés miatt történő felmentés esetére.

25. Előnyben részesítés és újraalkalmazás a foglalkoztatási célú felmentést követően:

25.1. A Munkáltató figyelembe veszi létszám bővítés vagy új munkahely teremtése esetén, illetőleg egyéb okból megüresedett munkakörök betöltésénél azokat a közalkalmazottakat, akiknek a munkaviszonya munkáltatói felmentés folytán szűnt meg, feltéve, hogy:

- a közalkalmazotti viszonyuk megszüntetése nem a munkavégzésük elleni kifogás miatt történt,
- a felmentést megelőzően a Magyar Honvédségnél legalább hároméves közalkalmazotti viszonyban álltak, és minden más feltételnek megfelelnek.

26. Egyéb megállapodások a foglalkoztatás érdekében:

26.1. A Felek közös megállapodása alapján, a foglalkoztatási helyzet átmeneti zavara esetén, annak megoldása érdekében, a Munkáltatónál meghatározott időre bevezethető a részmunkaidős foglalkoztatás, a munka díjazására kiterjedő megállapodással. Konkrét feltételeinek és az érintett közalkalmazotti kategóriáknak meghatározása esetenként, a szakszervezettel egyeztetve történhet, a Kollektív Szerződéshez mellékelt megállapodással.

26.2. A felmentés esetén előzetesen vizsgálni kell, hogy átképzéssel a közalkalmazott jogviszonya fenntartható-e.

NEGYEDIK RÉSZ

I. fejezet

Az Mt. bevezető rendelkezéseinek kiegészítése

27. Az érdekek elismerésének elve:

27.1. A Kollektív Szerződés és a munkajogi szabályok alkalmazása során a munkáltatói és a munkavállalói érdek jogos érdeknek minősül. Érvényesítése során a jogalkotói célokat figyelembe kell venni.

27.2. A jogok gyakorlására és a kötelezettségek teljesítésére vonatkozó kiegészítő szabályok:

27.2.1. Az Mt. 6. § (2) bekezdésében szabályozott együttműködési kötelezettséget a Munkáltató és a Szakszervezet a törvény elvei szerint teljesíti.

27.2.2. Az Alaptörvényben rögzített jogok biztosításához a törvényekben és végrehajtási rendeletekben meghatározott személyiségi jogokhoz, valamint az Mt. 10. §-ában szereplő adatvédelemhez fűződő jogokhoz és adatszolgáltatási kötelezettségekhez kapcsolódó munkaszervezeti belső szabályokat – az Alkotmánybíróság döntései értelmében – úgy kell kialakítani, hogy a személyes adatok tekintetében a közalkalmazottak adatvédelemhez fűződő jogai ne sérülhessenek.

27.3. Az Mt. 8. § (1) bekezdésében szereplő, a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető munkavállalói magatartásnak kell tekinteni többek között (a munkavégzésre irányuló jogviszonyok és a további munkaviszonyok létesítésének feltételeire és az összeférhetlenség miatti felszámolásukra is kiterjedően):

- a tisztességtelen gazdasági tevékenység tilalmának valamely tényállását megvalósító munkavállalói magatartást,
- a szervezeti, és a személyi (pl. családi) összeférhetlenséget, (személyi, illetve családi összeférhetlenségként csak olyan körülmények értékelhetők, amelyek az elszámolási, bizonylati, pénzügyi pénzkifizetési rendszerben zavarokhoz vezethetnek).
- a főállás munkaidejében teljesíthető további munkaviszonyok és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok létesítését és fenntartását.

27.3.1. Tekintettel arra a tényre, miszerint a Munkáltató fenntartója a Magyar Honvédség, a közalkalmazottaktól elvárható a munkaidőn kívül is – ennek megfelelő magatartás tanúsításával - a fenntartó illetve a Munkáltató társadalmi megítéléséhez szükséges jó hírnevének megtartására, céljainak elérésére irányuló törekvésének elősegítése. Mt. 8. § (2) bekezdésében említett magatartás különösen:

- A Szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. tv. XXIII. fejezetében felsorolásra került – szabálysértési elzárással is büntethető – szabálysértés elkövetése miatt bíróság általi jogerős elmarasztalás,
- bármely magatartás tanúsítása, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas a Munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére,

- nyilvánosság előtt (így különösen internetes fórumokon, valamint közösségi oldalakon), illetőleg nyilvános helyen a Munkáltató illetve fenntartója jó hírnevének, szervezeti érdekeinek csorbítására alkalmas és nyilvánvalóan alaptalan vélemény nyilvánítása.

27.3.2. Amennyiben a közalkalmazott ellen szabálysértési vagy büntetőeljárás indul, illetőleg vele szemben közigazgatási bírságot szabtak ki köteles ennek tényét haladéktalanul bejelenteni munkáltató részére.

27.4. Az Mt. 7. § szerinti rendeltetésellenes joggyakorlás következményeit megfelelően orvosolni kell. Megfelelő orvoslás alatt kell érteni különösen:

- az eredeti állapot helyreállítását,
- a károk megtérítését,
- a kártalanítást,
- a költségek és kiadások teljes körű megtérítését,
- a rendeltetésellenes joggyakorlás egyéb, nem vagyoni következményeinek elhárítását,
- a Felek által kölcsönösen elfogadott egyéb törvényes megoldásokat,
- a munkaügyi vitában eljáró szervek döntésében meghatározott kötelezettségek teljesítését.

28. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és előnyben részesítés

28.1. A munkaviszony létesítése és a munkaviszonyból eredő jogok gyakorlása során – az Mt. 12. § (1) bekezdésében meghatározottakon túlmenően – nem lehet hátrányos megkülönböztetést alkalmazni azokkal a közalkalmazottakkal szemben, akik korábban szakszervezeti tisztséget töltöttek be.

28.2. Az Mt. 22. § (5) bekezdésében szabályozott indokolási kötelezettség elsősorban a Mt. 287. §-ának (1) bekezdésében szabályozott ügyekre terjed ki, továbbá akkor kell a munkáltatói intézkedést megindokolni, ha ezt a közalkalmazott írásban kéri.

28.3. Az Mt. 9. § (3) bekezdése szerinti jogról való lemondás tilalma kiterjed kimondottan

- a munkabérről,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott szabadságról és egyéb pihenőidőkről,
- a szervezkedéshez való jogról,
- a gyülekezési jogról,
- a magántitok (levél, telefon, titok) védelméről való lemondásra.

28.4. A Munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő fontosabb nyilatkozatokat figyelemmel a Mt. 22. §-ában foglaltakra:

- a munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését és díjazásának feltételeit,
- a munkahelyen belüli más munkahelyre beosztást,
- az állandó munkahelyen kívüli és
- a más munkáltatónál történő munkavégzés elrendelését,
- a rendkívüli munkavégzésre és
- a készenlét, ügyelet elrendelését (Mt. 110.-112. §), továbbá
- a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését,
- minden olyan munkavégzés elrendelését, amelynek teljesítéséért a Felek anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a Munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér,
- a munkavégzés módjára vonatkozó iránymutatást és információt, ha a közalkalmazott kéri (Mt. 51. § (1) bek. második mondatrésze),
- az utasítást, ha a közalkalmazott a jogellenességére hívta fel a figyelmet, vagy arra, hogy az utasítás teljesítése kárt idézhet elő.
- valamennyi - a közalkalmazotti jogviszonyt érintő – egyéb jognyilatkozatot a közalkalmazott kérésére, vagy
- munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján.

28.5. Az írásba foglalás elmaradása, vagy elmulasztása miatt a munkavállalót hátrány nem érheti.

ÖTÖDIK RÉSZ

A közalkalmazotti viszony

I. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony létesítésével összefüggő jogi megoldások

29. Újraalkalmazási és továbbfoglalkoztatási kötelezettség:

29.1. A Munkáltató – a szervezeti és jogi feltételek fennállása esetén – köteles újra alkalmazni a nála üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés folytán munkaképtelenné vált, utóbb munkaképességét visszanyerő közalkalmazottat.

29.2. A Munkáltató, a közalkalmazotti viszony fennállása alatt megváltozott munkaképességű közalkalmazottat – a szervezeti és jogi feltételek fennállása esetén – köteles az állapotának, végzettségének és képezésének megfelelő munkakörben, vagy a munkafeltételei ennek megfelelő átalakításával, továbbfoglalkoztatni.

II. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony létesítése

30. Az alkalmazás feltételei:

30.1. Közalkalmazotti jogviszony pályázat útján létesíthető, kivéve a vonatkozó miniszteri rendeletben ez alól mentesített munkakörökben.

30.2. A közalkalmazotti jogviszony létesítésében való megállapodás előtt, a Munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a Munkáltatónál alkalmazott egészségre ártalmas technológiákról, a használt egészségkárosító – különösen a rákkeltő – anyagok felhasználásáról és a veszélyek elkerülésének lehetőségeiről.

30.3. A közalkalmazotti jogviszony lényeges elemeiben történő megállapodás létrehozása előtt a közalkalmazottat tájékoztatni kell az alkalmazás pontos feltételeiről, ki kell oktatni a titoktartási kötelezettségével járó következményeket illetően, továbbá – ha erre mód van – meg kell győződni az alkalmasságáról és a szakértelméről is.

30.4. A közalkalmazott nem hallgathat el a munkáltató előtt olyan tényt, körülményt, vagy állapotot, amely az alkalmazását akadályozza, vagy jogellenessé teheti. A közalkalmazott a megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.

31. Az alkalmazással összefüggő megállapodások:

31.1. Ha a közalkalmazottal a munkavégzés megkezdésénél korábbi időpontban jön létre a megállapodás a jogviszony létesítésében, akkor a Munkáltató és a közalkalmazott előzetes írásbeli megállapodásba foglalhatják a megállapodásuk főbb tartalmi elemeit. A közalkalmazott kérésére a megállapodás írásba foglalása kötelező.

31.2. A Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően a kinevezési okmányba kell foglalni:

- a foglalkoztatás kezdő, vagy – ha csak ez lehetséges – várható időpontját,

- azt, hogy a közalkalmazotti munkaviszony határozott, vagy határozatlan időre létesült-e,
- határozott idejű alkalmazás esetén azt a tény, amely ezt lehetővé teszi, illetve azt a jogszabályi felhatalmazást vagy előírást, amelyen a határozott idejű kinevezés alapul,
- a megállapodást az esetleges szakmai követelményeket illetően (pl. iskola, tanfolyam elvégzését, vizsga letételét),
- a további munkaviszonyok létesítésére irányuló kikötéseket,
- azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek kikötését a Munkáltató és a közalkalmazott fontosnak tartanak, így különösen a munkaidőre, a pihenőidők igénybevétele, a munkadíjazás és egyéb juttatások mértékére, az utasítási jog terjedelmére, a felelősség mértékére és kizárására irányadó szabályokat, továbbá
- a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időként elismert időtartamot.

31.3. Ha a fenti megállapodások valamelyikét, illetve a fentiekben túlmenő megállapodásokat (amelyeket a Munkáltató vagy a közalkalmazott lényegesnek ítél) nem tartalmazza a kinevezési okmány, akkor a kiegészítő munkaszerződést haladéktalanul meg kell kötni, s azt a kinevezéshez mellékelni kell. A kiegészítő munkaszerződés a kinevezés elválaszthatatlan részét képezi.

32. Határozott idejű alkalmazás helyettesítés esetén:

32.1. A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén, ha arra közalkalmazott helyettesítése miatt kerül sor, a kinevezésben meg kell határozni a foglalkoztatás várható időtartamát és azt a tény, amelynek bekövetkezése esetén a munkaviszony megszűnik.

33. További munkaviszony és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének kiegészítő feltételei, engedélyeztetése:

33.1. A további közalkalmazotti viszony és munkaviszony, illetőleg a munkavégzésre irányuló más jogviszony létesítésének, illetve felszámolásának elrendelése, illetve elrendelése tekintetében – a jogszabályokban meghatározott feltételeken túlmenően – azt szükséges vizsgálni, hogy a további foglalkozás, illetve munkavégzés sérti-e a Munkáltató gazdasági érdekeit, illetőleg jó hírét. Ha ilyen következmények nem bizonyíthatóak, akkor a közalkalmazott csak abban az esetben tiltható el a fenti jogviszonyoktól, ha azok létesítése illetve fenntartása a tőle elvárható minőségű munkavégzést gátolja.

33.2. A közalkalmazott 33.1. pontra tekintettel köteles bejelenteni további munkaviszony és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének szándékát, melyet a munkáltató véleményezése után létesíthet.

33.3. A közalkalmazott köteles a Munkáltatónak bejelenteni a más kereső foglalkozását és összeférhetetlenség esetén azt megszüntetni, illetőleg a közalkalmazotti jogviszony mellett ellátott más kereső foglalkozást minden év január 31-ig megújítani, újra bejelenteni.

III. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony módosítása

34. A Kollektív Szerződés és a közalkalmazottak jogállása:

34.1. E Kollektív Szerződés szabályai a közalkalmazottak kinevezésében (illetőleg a kiegészítő munkaszerződésükben) meghatározott feltételeket és juttatásokat a közalkalmazottak hátrányára nem érinthetik. A Kollektív Szerződés egyebekben sem csökkentheti az eddig elért közalkalmazotti jogokat és juttatásokat.

34.2. Ha e Kollektív Szerződés a kinevezésben (kiegészítő munkaszerződésben) foglalt jogoknál, juttatásoknál és a feltételeket illetően kedvezőbb előírást tartalmaz, akkor a Munkáltató köteles – e Kollektív Szerződés hatályba lépését követő 30 napon belül – ennek megfelelően módosítani.

35. Kötelező módosítás esetei:

35.1. A dolgozó nőt várandóssága megállapításától kezdődően a gyermek 1 éves koráig – kérésére és orvosi vélemény alapján – állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a munkafeltételeket ennek megfelelően módosítani, s a keresete nem lehet kevesebb, mint amennyi az előző átlagkeresete volt, akkor sem, ha a megfelelő munkakör vagy a feltételek átalakításának lehetősége hiányában (Mt. 60. § (1) – (2) bekezdése) a munkavégzés alól fel kell menteni. Az állásidőre járó díjazásnak e kollektív szerződéssel az átlagkeresetre történő növeléséhez az előljáró parancsnok előzetes jóváhagyása szükséges.

35.2. A Munkáltatónál üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés folytán csökkent munkaképességű közalkalmazott továbbfoglalkoztatásáról – megfelelő munkakörben – a Munkáltató köteles gondoskodni. Mindkét esetben a szervezeti és jogi feltételek fennállásának függvényében kell alkalmazni az újra- illetve továbbfoglalkoztatást.

36. A jogviszony időleges módosítása:

36.1. Ha a közalkalmazott időlegesen, átmenetileg az eredeti munkakörnél alacsonyabb besorolású munkát lát el, a munkakörébe nem tartozó feladatot teljesít, ez az eredeti munkaköréhez, iskolai végzettségéhez képest nem lehet aránytalanul eltérő, s nem vezethet az emberi méltósága sérelméhez, és nem járhat számára keresetvesztéssel.

36.2. A közalkalmazottat, ha az eredeti munkaköre helyett minimum 30 napig, illetve azt meghaladóan más helyettesítését látja el, e munkavégzéséért az ellátott munkakör szerinti díjazás illeti meg, amely nem lehet kevesebb a besorolási illetményénél.

36.3. A Munkáltató eseti megegyezéssel legfeljebb 180 naptári napra ideiglenes jelleggel – helyettesítés céljából – átirányíthatja a közalkalmazottat másik beosztási helyre az egyéb törvényi korlátozások figyelembevételével.

37. A közalkalmazotti előmenetel elősegítése:

37.1. Ha a jogszabályok változása folytán a közalkalmazott az előző besorolásához képest alacsonyabb besorolásba került, számára az átképzés lehetőségét fel kell kínálni, a magasabb besorolás elérésének biztosítása érdekében.

37.2. Képzéssel, továbbképzéssel illetőleg átképzéssel elő kell segíteni a közalkalmazottak előmenetelét.

IV. fejezet **A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése**

38. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének eljárási szabályai:

38.1. A közös megegyezéssel és az áthelyezéssel történő megszüntetés lehetséges bármely jövőbeni időpontban. Ilyen esetekben – lehetőség szerint – meg kell állapodni minden vitás kérdésben és követelésben, s meg lehet állapodni a munkavégzés alóli felmentés időpontjában.

38.2. A közalkalmazott a határozatlan idejű jogviszonyáról való lemondását köteles írásba foglalni, de a lemondás okát vagy indokát nem kell közölnie.

38.3. A Munkáltató csak írásban mentheti fel a közalkalmazottat, s szervezeti okból csakis akkor, ha a Munkáltatónál nincs a képzettségének megfelelő munkakör, vagy ilyen munkakörök betöltését a közalkalmazott nem vállalja.

38.4. Amennyiben a felmentésre a Kjt. 30.§ (1) bekezdés a-b pontjában meghatározottak, vagy ha a c. pontjában alkalmatlanság egészségügyi ok következménye a munkáltató írásban tájékoztatja a közalkalmazottat a Munkáltató fenntartója által fenntartott más, a Kjt. hatálya alá tartozó Munkáltatónál betöltetlen munkakörökről.

38.5. A Kjt. 30. § (1) bekezdés b. pontján alapuló felmentés előtt a közalkalmazottakat tájékoztatni kell a Kjt. 30/B. §-ában foglalt, a közalkalmazottak közössége számára biztosított lehetőségről.

38.6. A munkáltatói felmentés csakis olyan bizonyított felmondási okon alapulhat, amely kellő súllyal alátámasztja a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének szükségességét. Így, tartós alkalmatlanságra alapozva, akkor menthető fel a közalkalmazott, ha a további foglalkoztatása a Munkáltatótól nem várható el, mert részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene. Ugyanilyen feltétellel szüntethető meg a felmentési korlátozás alatt állók jogviszonya.

38.7. A közalkalmazott alkalmatlanságára vagy a nem megfelelő munkavégzésére alapozott felmentést megelőzően, minden esetben lehetőséget kell biztosítani a közalkalmazottnak a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, s erről – a tényeket és állításokat is tartalmazó – jegyzőkönyvet kell felvenni.

38.8. Amennyiben a Munkáltató az egyes közalkalmazottak, vagy azok csoportjának munkaviszonyát meg kívánja szüntetni (munkakör-, munkahely megszűnése, nem szervezett leépítés miatt), illetve velük kapcsolatban munkaviszonyukat érintő intézkedést tervez, úgy a döntést megelőzően 15 nappal köteles a Szakszervezettel egyeztetést folytatni.

39. A felmentési idő

39.1. A felmentési idő a munkáltató részéről történő felmentés esetén a mindenkor hatályos Kjt. alapján kerül megállapításra.

40. Eljárás a közalkalmazotti viszony megszűnése és megszüntetése esetén:

40.1. Ha a Munkáltatói felmentés ideje alatt a közalkalmazott új munkahelyet talál, a Munkáltató köteles a közalkalmazott által megjelölt időponttal a jogviszony megszüntetéséhez hozzájárulni, vagy azt közös megegyezéssel megszüntetni.

40.2. A munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén a közalkalmazottnak az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét és minden járandóságát, továbbá ki kell adni a közalkalmazotti igazolást (Kjt. 36. §-a szerint), valamint kérésére a minősítését (Kjt. 40.§ (2) bekezdés), és az egyéb igazolásokat.

40.3. A munkaviszony megszüntetése esetén a közalkalmazottal lehetőség szerint meg kell állapodni a munkáltatót megillető követelések mértékében és a megfizetésük módjában (pl. a részletfizetésben, a teljesítés módjában). Ha a megállapodás nem jön létre, a Munkáltató fizetési felszólítással, vagy az általános kárfelelősségre irányadó szabályok szerint támaszthat követelést a közalkalmazottal szemben.

41. A rendkívüli lemondás és az azonnali hatályú felmondás szabályai:

41.1. A közalkalmazott rendkívüli lemondással akkor szüntetheti meg a jogviszonyt, ha a Munkáltató vagy a nevében eljáró munkáltatói jogkör gyakorlója az alábbi lényeges kötelezettségeit szegi meg szándékosan és jelentős mértékben:

- nem tartja be a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- nem biztosítja a munka megfelelő és biztonságos végzésének feltételeit,
- nem fizeti meg a megjelölt időpontban a munkabért, vagy az egyéb juttatásokat, illetve járandóságokat,
- a közalkalmazottat bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad,
- jogait rendeltetésellenesen gyakorolja,
- a munkabiztonsági feltételek megteremtését szándékosan elmulasztja.

41.2. A közalkalmazott rendkívüli lemondással akkor is megszüntetheti a jogviszonyt, ha a Munkáltató vagy a nevében eljáró munkáltatói jogkör gyakorlója az alábbi súlyosan gondatlan kötelezettségszegést követi el a lényeges kötelezettségek jelentős mértékű megszegésével:

- olyan pénzügyi, bizonylati és számviteli rendszert alakít ki, amely nem garantálja a biztonságos elszámolást, s ebből a közalkalmazottnak hátránya származhat;
- nem teremti meg annak feltételeit, hogy a közalkalmazottat kártól óvja.

41.3. Úgyszintén megszüntetheti rendkívüli lemondással a közalkalmazott a jogviszonyt, ha a Munkáltató vagy a nevében eljáró munkáltatói jogkör gyakorlója olyan magatartást tanúsít a közalkalmazottal szemben, amely a közalkalmazott részéről a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, mert:

- emberi méltóságában megalázza,
- előmenetelét hátráltatja,
- jogainak gyakorlásában korlátozza.

V. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályai

42. A közalkalmazott kötelezettségei:

42.1. A közalkalmazott köteles a munkát személyesen végrehajtani és köteles haladéktalanul értesíteni a Munkáltatót, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.

42.2. A közalkalmazott köteles a munkahelyi vezetője tudomására hozni, ha a Munkáltató működésével kapcsolatban olyan tény, körülményt, cselekvést észlel, amely a Munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírnevét sértheti, a továbbiakban pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységét illetően.

42.3. A közalkalmazott köteles a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat a törvényes munkaidején belül elvégezni. Ha ez csupán ezt meghaladó időben végezhető el, a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerint ellenérték illeti meg.

42.4. A Munkáltató területén tilos szeszessital valamint egyéb tudatmódosító szerek fogyasztása és minden olyanfajta tevékenység folytatása, ami a munkavégzéstől elvonja a figyelmet vagy azt hátrányosan befolyásolja. A közalkalmazott köteles a munkarendben meghatározott időpontban, munkavégzésre képes állapotban, alkoholos és egyéb tudatmódosító szerek okozta befolyásoltságtól mentes állapotban, kulturált ruházatban megjelenni és a munkát megkezdeni. Az alkoholos befolyásoltság kiszűrésére irányuló mérésnek történő alávetés megtagadása, fegyelmi eljárást von maga után.

42.5. A munkavállaló fegyelmi felelőssége tudatában köteles alávetni magát a szűrőpróbaszerű – preventív – alkoholszondázatásnak. Amennyiben a mérőműszer alkoholos befolyásoltságot jelez – értéktől függetlenül – fegyelmi eljárást von maga után. Amennyiben a közalkalmazott 3 éven belül ismételt esetben kerül fenyítésre alkoholos befolyásoltság okán munkaviszonya megszüntethető erre hivatkozással.

43. A Munkáltató kötelezettségei:

43.1. A Munkáltató köteles biztosítani a közalkalmazott jogainak gyakorlásához és kötelezettségei teljesítéséhez szükséges feltételeket.

43.2. A Munkáltató köteles tőle elvárható módon biztosítani a munka biztonságos végzéséhez szükséges feltételeket.

43.3. A munkáltatói jogkör gyakorló kötelesek a közalkalmazottat a munkavégzéshez szükséges információkkal ellátni, irányításáról gondoskodni, ennek keretében a

munkavégzését rendszeresen ellenőrizni, a szükséges iránymutatást megadni, a feladatait meghatározni, s a beosztottakat a megfelelő munkavégzés érdekében utasítani.

44. Mentésülés a munkavégzés alól

44.1. Az Mt. 55. § (1) bekezdésébe foglaltakon túlmenően a közalkalmazott mentesül a munkavégzés alól a következő esetekben, és mértékben:

- közeli hozzátartozó halála esetén 1 munkanapra (a törvény által biztosított 2 nappal együtt összesen 3 munkanapra),
- orvosi (szűrő)vizsgálatok, kontroll és kiskorú gyermek orvosi vizsgálata esetén, orvosi igazolás alapján, évente legfeljebb 3 munkanapra.

44.2. Véraláson való részvételt követően a lehető legrövidebb időn belül, de legkésőbb 3 hónapon belül, 2 munkanapra mentesül a munkavégzés alól.

44.3. A közalkalmazotti jogviszony oklevél adományozás szempontjából vett kezdőideje alapján számított

- 10 év után 1 munkanapra,
- 15 év után 2 munkanapra,
- 20 év után 3 munkanapra, és
- 35 év után 3 munkanapra mentesül a munkavégzés alól.

Nem összevonható, pénzbeni megváltására nincs lehetőség és az esedékesség évében kell mindig kiadni.

44.4. A 44.1-44.3. pontokban felsorolt időtartamokra a közalkalmazottat távolléti díja illeti meg.

45. A közalkalmazottak képzésére és továbbtanulására irányadó szabályok:

45.1. A Munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a közalkalmazott a munkavégzéshez szükséges ismereteket megszerezhesse, illetve megszeresse.

45.2. A Munkáltató – a munkabér és a költségek megtérítése mellett – kötelezheti a közalkalmazottat, hogy az általa kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésben részt vegyen, és az általa előírt vizsgákat letegye. Mindez azonban a közalkalmazott személyi, vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet nem eredményezhet.

45.3. A Munkáltató részéről történő felmentés esetén – a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentést kivéve – a Munkáltató a tanulmányi szerződés alapján követelést nem támaszthat a közalkalmazottal szemben.

45.4. A Munkáltató a Kjt. 39. § (1) bekezdésében foglaltakon túlmenően elősegíti a közalkalmazottak képzésben és továbbképzésben való részvételét munkaidő-kedvezmény biztosításával – az oktatási intézmény által kiállított igazolás alapján.

45.5. Munkavállaló köteles bejelenteni munkáltató részére amennyiben munkaidőn túl iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli oktatásban vesz részt.

VI. fejezet

A munkaidőről és a pihenőidők megállapítása

47. A teljes munkaidő meghatározása:

47.1. A munkáltatónál a teljes munkaidő napi 8 óra, heti 40 óra.

47.2. A munkaidőkeretben foglalkoztatottak óraszámát a munkaidőkeretre eső törvényes munkanapok alapján kell meghatározni. A munkaidőkeretek kezdő és utolsó napját hivatalosan, írásban kell elrendelni.

48. A munkaidő beosztása:

48.1. A napi munkaidő

- hétfőtől-csütörtökig 07.30 órától 16.00 óráig,
- pénteken 07.30 órától 13:30 óráig tart, így a heti pihenőnapok a szombat és a vasárnap.

48.2. Az előre nem látható rendkívüli körülmények esetén elrendelhető a kollektív szerződés szerinti munkarendtől eltérő munkavégzés. Ilyen esetben a közalkalmazott részére lehetőséget kell biztosítani ahhoz, hogy családját erről értesítse, kiskorú gyermekének felügyeletéről gondoskodjon, s meg kell téríteni e rendkívüli munkavégzés miatt felmerült költségeit és kárát.

48.3. A közalkalmazott szokásos munkavégzési helyétől eltérő településen található munkavégzési helyre – munkavégzés céljából – történő egy munkanapot meghaladó tartamú kiküldetés, valamint kirendelés esetén, a közalkalmazott a 22/2006. HM rendelet I. melléklete által leírt részhányad szerinti természetbeni ellátásra jogosult.

49. A pihenőidők meghatározása:

49.1. Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább húsz percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.

VII. fejezet

A rendkívüli munkavégzés és ellenértéke

50. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés

50.1. A Munkáltató a közalkalmazottat kizárólag indokolt esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti.

50.2. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül továbbá a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

50.3. A rendkívüli munkavégzés kizárólag az e célra rendszeresített nyomtatványon, írásban rendelhető el, a rendkívüli munkavégzés megkezdése előtt. Az elrendelő iratban meg kell határozni azt is, hogy a rendkívüli munkavégzésért milyen ellenérték illeti meg a közalkalmazottat. Az elrendelés korlátozását az Mt. határozza meg.

50.4. A rendkívüli munkavégzés elrendelésére a munkáltató jogosult, a teljesítést az adott egység, aegység parancsnoka igazolja.

50.5. Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves kerete 250 óra.

50.6. Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, – ezáltal külön díjazásban sem részesül a közalkalmazott – ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval kötött írásos megállapodás alapján ledolgozza (csúsztatás).

51. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke:

51.1. A rendkívüli munkaidőben végzett munkáért, készenlétért, ügyeletért ellenérték jár. Az ellenérték egyrészt a rendkívüli munkavégzés idejére járó illetmény, másrészt az erre az időre járó pótlék. Ezen túlmenően a munkáltató a túlórapótlékot – a rendelkezésre álló pénzügyi keret, valamint a munkahelyi vezetők javaslatai figyelembevételével – a hétköznapi rendkívüli munkavégzés tekintetében pénzben vagy szabadidőben, illetőleg pihenőnap és munkaszüneti napon történő rendkívüli munkavégzés tekintetében pénzben vagy pihenőnapban (pihenőidőben) és az Mt-ben meghatározott mértékben ellentételezi. A szabadidő és a pihenőidő tartama nem lehet kevesebb a végzett rendkívüli munkavégzés időtartamánál.

52. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés költségeinek megtérítése:

52.1. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés (kiküldetés, kirendelés) esetén a közalkalmazottnak meg kell téríteni az ebből eredő eseti munkabajárási költségét.

VIII. fejezet

A szabadságolás rendje

53. A szabadság mértéke

53.1 Azokban a munkakörökben, melyre az MH Egészségvédelmi Intézete megállapítja, hogy egészségkárosodás veszélye áll fenn (minősített munkakör), évi 5 nap pótszabadság jár.

54. A szabadság kiadása

54.1. A Munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekére tekintettel, illetve működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyede legfeljebb az esedékességet követő év március 31-ig adható ki.

54.2. A szabadság kiadásának időpontjával kapcsolatos meghallgatást a szabadságolási terv összeállításánál a közvetlen munkahelyi vezetőknek kell elvégeznie.

54.3. A szabadság tervezését, illetve terven kívüli időpontban történő kivételénél a közalkalmazott köteles figyelembe venni a munkáltató alaprendeltetéséből eredő folyamatos működőképességet és készséget.

IX. fejezet

A munka díjazásának szabályai

55. Az Mt-hez kapcsolódó szabályok:

55.1. A közalkalmazottat, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, állásidőre járó díjazás illeti meg, amelynek mértéke a távolléti díjjal egyezik. A közalkalmazottat a távolléti díja illeti meg a tanfolyami tanulmányok engedélyezett munkavégzés alóli felmentése idejére.

55.2. Helyettesítési díj adható a munkáltatói jog gyakorlója által a közalkalmazottnak, amennyiben munkaköri feladatai ellátása mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el. Ezt a szabályt kell alkalmazni abban az esetben is, amennyiben a helyettesítéssel betöltött munkakör nem a Kjt. hatálya alá tartozik.

55.3. A helyettesítési díj mértéke - a helyettesített munkakör munkaköri feladatai ellátásának függvényében - a helyettesített munkakör illetményének 20-50%-a között kerül megállapításra a 113/2005. HM utasításban foglaltak figyelembe vételével.

X. fejezet

A Kjt. szabályaihoz kapcsolódó rendelkezések

56. A várakozási idő csökkentése

56.1. A Kjt. 65. § (3-5) bekezdéseiben foglaltakra tekintettel a Munkáltató a nála, illetve jogelődjénél 10 éve közalkalmazotti jogviszonyban álló – és tartósan magas színvonalú munkavégzést tanúsító - közalkalmazottak várakozási idejét egy évvel csökkenti. Ezt a szabályt alkalmazza a 20, 30 és 40 éves jogviszonnyal rendelkezők esetében is. Ezekben az esetekben - tekintettel a Kjt. 40. § (1) bekezdés b. pontjára - nem kell minősíteni.

A várakozási idő csökkentését mindig az esedékesség évében kell figyelembe venni. Következésképpen a feltétel teljesülésekor az esetleges fizetési fokozat átsorolást visszamenőleg, tárgyév január 01-vel kell alkalmazni, ez nem von maga után automatikus illetményemelést.

56.2. A közalkalmazott várakozási ideje kötelezően csökken 1 évvel miniszteri, vagy állami kitüntetéssel, valamint a Munkáltató jogosult annak ugyanilyen mértékű csökkentésére a Munkáltatónál meglévő 10, 20, 30 év munkaviszony esetén (ideszámítva a jogelődnél eltöltött munkaviszonyt is).

56.3. A várakozási idő csökkentése alkalmával, figyelemmel kell lenni a Kjt. 65. § (3) bekezdésében foglalt követelményre.

56.4. A várakozási idő csökkentését mindig az esedékesség évében kell figyelembe venni. Következésképpen a feltétel teljesülésekor az esetleges fizetési fokozat átsorolást visszamenőleg, tárgyév január 01-vel kell alkalmazni, ami nem feltétlenül jár együtt garantált illetményemeléssel.

57. A Munkáltató a Kjt. alapján címekeket adományoz a Szakszervezet javaslatára az arra érdemes közalkalmazottnak. A Szakszervezet vállalja, hogy javaslata megtételénél kötelezően egyeztet az érintett személy közvetlen munkahelyi vezetőjével.

58. A Munkáltató a munkavállaló kérésére annak tanulmányai megkezdése előtt nyilatkozik arról, hogy a megszerzendő szakképesítést, szakképzettséget az adott munkakörben további szakképesítésként, szakképzettségként elismeri-e.

XI. fejezet

A bérpótlékok, egyéb juttatások

59. Gyakorlati pótlék:

59.1. Kiképzési tervben elrendelt gyakorlatok napjainak idejére az azon résztvevő közalkalmazott gyakorlati pótléokra jogosult.

59.2. Minden gyakorlaton töltött nap után a gyakorlati pótlék napi mértéke: 15 %. A gyakorlati pótlék számításának alapja a Kjt. pótlékalap.

60. Gyakorlat után járó szabadidő:

60.1. Gyakorlatok idején a hétvégén gyakorlaton feladatot végrehajtó közalkalmazott a hét vége helyett 1-1 nap szabadidő ellentételezésben részesül.

60.2. A 30 napon belül teljesített 10-ik gyakorlati nap után + 1 nap „mentesítés munkavégzés alól” adható, a munkahelyi vezető részletes indoklással ellátott javaslata alapján.

60.3. A „mentesítés munkavégzés alól” időtartamára távolléti díj illetményes.

60.4. A gyakorlatok után járó szabadidő pénzben történő megváltását nem engedélyezem.

60.5. A gyakorlat utáni járandóságok külön parancsban kerülnek megállapításra. A „munkavégzés alóli mentesítés” a parancs megjelenését követő 60 napon belül vehető igénybe.

61. Egyéni védőeszköz juttatás:

61.1. A munkáltató a vonatkozó jogszabály, a belső szabályzók és az előjárói intézkedések alapján a közalkalmazottak részére egyéni védőeszközt, védőfelszerelést biztosít, a különböző munkafázisokból, tevékenységekből eredő veszélyforrás kiküszöbölése, annak károsító hatásának csökkentése céljából.

A munkavállaló köteles a részére biztosított védőeszközöket, védőfelszerelést rendeltetésének megfelelően használni munkavégzése közben – ezen kötelezettség megszegése fegyelmi felelősségre vonást von maga után.

62. Szociális juttatások, támogatások:

62.1. A munkáltató külön megállapodás alapján évente két alkalommal biztosítja a közalkalmazottak közösségének autóbusz térítésmentes igénybevételét kulturális és sportrendezvényeik megtartásához.

62.2. A Munkáltató heti 3 óra időtartamú sportolásra fordítható időt biztosít a közalkalmazottak számára a közvetlen munkahelyi vezetők engedélyével, feladatok, leterheltség függvényében.

HATODIK RÉSZ

A kártérítési és fegyelmi felelősség

63. Kártérítési felelősség:

63.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége:

63.1.1. A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárért a Mt. XIV., valamint a Kjt. VI. fejezetében foglaltak szerint felel.

63.1.2. A munkáltató közvetlenül, kártérítési határozattal kötelezheti a közalkalmazottat maximum 50.000 forint összegű kártérítésre, ha a károkozó a felelősségét elismerte.

A munkavállaló nyilatkozatban rögzíti, hogy a károkozást elismeri, az okozott kár összegét nem vitatja, annak megtérítését vállalja; majd a munkáltató ezt követően határozatot hoz.

63.1.3. A kinevezési jogkör gyakorlója különös méltánylást érdemlő okból a kártérítés kiszabásától eltekinthet, illetve a kártérítés mértékét korlátlanul enyhítheti amennyiben a közalkalmazott az általa engedéllyel vezetett honvédségi gépjárműben vagy ilyen járművel harmadik személynek okoz kárt.

Különös méltánylást érdemlő oknak minősül különösen, ha:

- a károkozás szolgálati feladat ellátása során történt,
- a károkozásban külső körülmények, így rossz időjárási, látási vagy útviszonyok, a károsult felróható magatartása is közrehatottak,
- a dolgozó első alkalommal okoz kárt a MH-nak,
- az okozott kár összege a 100.000 Ft-ot nem haladja meg.

63.1.4. A kinevezési jogkör gyakorlója különös méltánylást érdemlő okból, a kárügy összes körülményének figyelembevételével, részletes indokolással ellátott határozatban a kártérítés mértékét korlátlanul enyhítheti.

63.1.5. A kéreljézés lefolytatásának határideje 60 nap.

63.1.6. A kinevezési jogkör gyakorlója amennyiben a közalkalmazott vagyoni, családi helyzetében olyan változás állt be, amely a közalkalmazott vagy az általa eltartott megélhetését veszélyezteti a jogerős határozatban kiszabott kártérítés összegét a kiszabott kártérítés legfeljebb 50 %-ra mérsékelheti határozatban.

63.1.7. A káreljárásra e pontban foglalt kivételekkel a fegyelmi eljárásra irányadó szabályokat kell alkalmazni:

63.2. A munkáltató kártérítési felelőssége:

63.2.1. A közalkalmazott a munkába járáshoz, a munkavégzéshez és a szokásos életvitelhez szükséges dolgokon kívül egyéb dolgot csak az engedélyezésre jogosultak engedélyével vihet be a munkahelyre.

63.2.2. Amennyiben a munkahelyi vezető azt állapítja meg, hogy a biztonságos őrzés feltételei nem biztosíthatóak, az engedélyt megtagadja. Ez esetben ha a közalkalmazott a dolgot munkahelyére beviszi a cselekmény fegyelmi eljárás megindítását vonja maga után. A munkahelyi vezető engedélye nélkül bevitt dolgokban bekövetkezett kárért a munkáltató nem vállal felelősséget.

64. Fegyelmi felelősség:

64.1. Figyelemmel a Mt. 56. §.-ában foglalt rendelkezésekre, a Kollektív Szerződést megkötő felek a fegyelmi felelősségre vonás szabályait az alábbiak szerint állapítják meg:

64.1.1. Fegyelmi vétséget követ el a közalkalmazott, ha a közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi.

64.1.2. A fegyelmi vétséget elkövető közalkalmazottal szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a.) feddés,
- b.) megrovás,
- c.) szigorú megrovás,
- d.) levonás illetményből, melynek mértéke legfeljebb bruttó illetményének 10%-áig terjedhet,
- e.) az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása,
- f.) a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás,
- g.) magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása,
- i.) rendkívüli felmondás.

64.1.3. A 64.1.2. pont d.) alpontban meghatározott büntetés kiszabása esetén az azt megállapító határozatban rendelkezni kell, hogy – az érintett illetményrész hány hónap alatt kerüljön a fenyítés kiszabását elszenvedő közalkalmazott illetményéből levonásra. Az illetményből történő levonás időtartama hónapokban állapítható meg, maximálisan 1 évig terjedhet.

64.1.4. A 64.1.2. pont d.)-f.) pontjában foglalt büntetés végrehajtását legfeljebb egyévi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a közalkalmazott nem követett el olyan fegyelmi vétséget, melyért jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki, úgy kell tekinteni, mintha a fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős büntetést szabtak ki, a felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani. A felfüggesztés időtartamát a határozatban hónapokban kell megadni.

64.1.5. Kötelező a fegyelmi eljárást megindítása:

- a) jelentős súlyú fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén, továbbá
- b) ha az eljárás lefolytatását a közalkalmazott maga ellen kéri.

64.1.6. Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanújáról a tudomásszerzéstől számított 30 nap, vagy a fegyelmi vétség elkövetésétől számított 1 év eltelt.

64.1.7. Ha kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az nem végződött felmentéssel (indítvány elutasításával) a határidő a jogerős határozat munkáltatóval történt közlésétől kezdődik.

64.1.8. A fegyelmi eljárás elrendelése mellőzhető, ha a tényállás tisztázott és a fegyelmi vétség olyan csekély súlyú, hogy – figyelembe véve az elkövető magatartását, és az enyhítő és súlyosító körülményeket – a figyelmeztetés is elégséges. A figyelmeztetést írásba (határozatba) kell foglalni. Amennyiben a közalkalmazott a fegyelmi eljárás elrendelése nélküli figyelmeztetést nem fogadja el, úgy a figyelmeztetés kézhezvételétől számított 8 napon belül kifogást nyújthat be a kinevezési jogkör gyakorlójánál. Ebben az esetben a fegyelmi eljárást a kifogás kézhezvételétől számított 8 napon belül határozattal el kell rendelni.

64.1.9. Mellőzhető a fegyelmi eljárás során a vizsgáló kijelölése, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú. A közalkalmazottat ilyen esetben is meg kell hallgatni. Az ügy érdeméről fegyelmi eljárás megindítója dönt és legfeljebb „szigorú megrovás” büntetés szabható ki.

64.1.10. A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani, amelynek során a tényállást minden kétséget kizáróan fel kell deríteni.

64.1.11. A vizsgálat lefolytatására a kinevezési jog gyakorlója az eljárást megindító határozatban az eljárás alá vontnál lehetőség szerint magasabb vagy vele azonos besorolású közalkalmazottak közül vizsgálatot jelöl ki. A fegyelmi eljárásban a jegyzőkönyvvezetői feladatokat lehetőség szerint a jogi- és igazgatási főnökség állományába tartozó dokumentumkezelő látja el.

64.1.12. A fegyelmi vizsgálatot 30 napon belül be kell fejezni. Indokolt esetben a határidőt a vizsgáló javaslata alapján a kinevezési jogkör gyakorlója legfeljebb egy alkalommal 30 nappal meghosszabbíthatja.

64.1.13. A fegyelmi eljárást – a vizsgáló javaslata alapján, illetve a tanács tagjainak akadályoztatása esetén a döntés előkészítését, a tárgyalást – a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a kinevezési jogkör gyakorlója határozatban felfüggesztheti:

- a) amennyiben az eljárásban részes bármelyik fél tartós akadályoztatása, így távolléte, egyéb szolgálati elfoglaltsága (mely lehetetlenné teszi eljárási cselekményekben történő részvételét), illetve egészségi állapota miatt védekezését előterjeszteni, eljárási jogait gyakorolni nem tudja, távolléte illetve akadályoztatása tartamára,
- b) ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb annak jogerős befejezéséig, feltéve, hogy enélkül a tényállás nem tisztázható.

64.1.14. A felfüggesztés időtartama nem számít bele az eljárás lefolytatására nyitva álló határidőbe.

64.1.15. A vizsgálat során az eljárás alá vont közalkalmazott észrevételt tehet, bizonyítási indítvánnyal élhet, az eljárás során keletkező iratokba betekinthez, azokról - az adatvédelmi szabályok betartása mellett – másolatot kérhet, feljegyzést készíthet, a fegyelmi eljárás elrendelésétől kezdve jogi képviselőt vehet igénybe, illetve kérheti, hogy képviselőként a Szakszervezet képviselője járjon el (a továbbiakban együtt: jogi képviselő). Ezen a jogaira a fegyelmi eljárást megindító határozatban figyelmeztetni kell. A vizsgálat során az eljárás alá vont közalkalmazott bizonyítási indítványának elutasításáról a kinevezési jogkör gyakorlója határozatban dönt.

64.1.16. A vizsgálat eljárási cselekményeiről, az eljárás alá vont meghallgatásáról jegyzőkönyvet kell felvenni.

64.1.17. Nem lehet jogi képviselő az ezred parancsnoka, parancsnokhelyettese, törzsfőnöke, jogi és igazgatási szolgálatának tagja, valamint az, akit az ügyben tanúként hallgatnak meg. A jogi képviselő munkadíját és költségeit az eljárás alá vont közalkalmazott viseli, kivéve, ha a fegyelmi vétség megállapítására nem kerül sor. Ilyen esetben a jogi képviselővel kapcsolatos költségeket meg kell téríteni számára.

64.1.18. A jogi képviselő a közalkalmazottnak kell gondoskodnia, és írásban meg kell hatalmaznia. A meghatalmazást teljes bizonyító erejű magánokiratba vagy közokiratba kell foglalni. A meghatalmazás egy példányát a vizsgálónak be kell mutatni, és azt csatolni kell a fegyelmi ügy anyagához. A jogi képviselő az eljárási cselekményeken csak akkor lehet jelen, ha a meghatalmazás a vizsgálónak bemutatásra került.

64.1.19. Amennyiben a tényállás felderítése érdekében szükséges, a fegyelmi eljárásban tanúkat kell meghallgatni. A tanút a meghallgatása idejéről a vizsgáló írásban értesíti.

64.1.20. Az eljárás alá vont közalkalmazottat a meghallgatás időpontjáról értesíteni kell. Amennyiben az eljárás alá vont önhibájából nem jelenik meg a meghallgatásán ez az eljárás lefolytatását és a fegyelmi büntetés kiszabását nem akadályozza.

64.1.21. Ha a közalkalmazottat és képviselőjét szabályszerűen értesítették és a fegyelmi eljárásban önhibájából nem vesz részt, nem képviselteti magát a fegyelmi eljárás lefolytatható és a fegyelmi büntetés kiszabható.

64.1.22. A vizsgáló a vizsgálat lezárásától számított 8 munkanapon belül köteles megküldeni az ügy valamennyi iratát a saját véleményével ellátva a kinevezési jogkör gyakorlójának.

64.1.23. A vizsgáló előterjesztésétől számított 15 napon belül a 3 tagú fegyelmi tanács tárgyalást tart. A fegyelmi tanács elnöke a kinevezési jogkör gyakorlója, két tagja a kinevezési jogkör gyakorlója által kijelölt az eljárás alá vontnál lehetőség szerint magasabb, vagy azonos besorolású közalkalmazott.

64.1.24. A fegyelmi tanács eljárásában és a döntéshozatalában tagként és jegyzőkönyvvezetőként nem járhat el:

az ügy vizsgálója,
az eljárás alá vont közalkalmazott közeli hozzátartozója,

akit az eljárás során tanúként meghallgattak, szakértőként részt vett, valamint akitől az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

64.1.25. A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálója képviseli, a közalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános, azonban a fegyelmi tanács minősített adat megőrzése érdekében, valamint a fegyelmi eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni.

63.1.26. Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha felet és képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálható az ügy akkor is, ha a vizsgáló, az eljárás alá vont, vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson igazolt távollét miatt nem tud részt venni. Távollét bejelentése esetén az igazolást/bejelentést legkésőbb a tárgyalást megelőző 3 munkanappal be kell nyújtani.

64.1.27. Amennyiben az ügy az első tárgyaláson nem volt tisztázható, 15 napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, különösen tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

64.1.28. A fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb 30 napon belül zárt ülésen szótöbbséggel határoz. A fegyelmi határozatot írásba kell foglalni, annak egy példányát az eljárás alá vont közalkalmazottnak kézbesíteni kell.

64.1.29. A közalkalmazott a határozat ellen az Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja szerint annak kézhezvételétől számított harminc napon belül keresettel fordulhat a Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz. A határozatban a közalkalmazottat ki kell oktatni a jogorvoslat módjáról és határidejéről.

64.1.30. A fegyelmi eljárást határozattal meg kell szüntetni ha

a fegyelmi vétséget a közalkalmazott nem követte el,
az eljárás tartama alatt a közalkalmazotti jogviszony megszűnik,
a fegyelmi eljárás megindítására a nyitva álló határidő után kerül sor.

64.1.31. A fegyelmi eljárás megszüntetéséről a vizsgálat tartama alatt a fegyelmi eljárás megindítója, egyébként a fegyelmi tanács határoz.

64.1.32. A keresetlevél benyújtása a fegyelmi határozat végrehajtására halasztó hatállyal bír.

64.1.33. A fenyítés hatálya alatt a közalkalmazott vezetővé nem nevezhető ki, jutalomban nem részesülhet.

64.1.34. A fenyítés hatálya

- a.) feddés esetén 2 hónap,
- b.) megrovás esetén 4 hónap,
- c.) szigorú megrovás esetén 8 hónap,
- d.) levonás illetményből esetén az utolsó levonást követő 8 hónap,

e.) az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása esetén a büntetés elteltét követő 1 év

63.1.35. A közalkalmazott mentesül a fenyítés hatálya alól, ha a fegyelmi büntetést kiszabó határozat jogerőre emelkedésétől, illetve a végrehajtása befejezésétől kezdődő 64.1.34. pont szerinti időtartam eltelt.

64.1.36. A kinevezési jogkör gyakorlója a közalkalmazottat a fenyítés hatálya alól átlagon felüli teljesítményére, példamutató magatartására tekintettel mentesítheti. A mentesítést határozatba kell foglalni.

64.1.37. Illetményt érintő fenyítés esetén a kinevezési jogkör gyakorlója a közalkalmazott méltánylást érdemlő körülményeire tekintettel, így különösen vagyoni, családi és szociális körülményeire tekintettel a kiszabott kártérítés levonását, végrehajtását elhalaszthatja, részletfizetést engedélyezhet. A végrehajtás elhalasztása legfeljebb 1 évvel történhet, idejét hónapokban kell meghatározni. A részletfizetés olyan formában engedélyezhető, hogy a részletek 5.000.- Ft-nál kevesebb összegben nem határozhatóak meg, és maximálisan 1 év időtartamig terjedhet.

HETEDIK RÉSZ

A munkaügyi vita

65. A kollektív munkaügyi vita

65.1. A Munkáltató és a Szakszervezet, illetve a Munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács között felmerülő kollektív munkaügyi vita esetén a Felek a Mt. XXIV. fejezetében szabályozott egyeztető bizottságot alakítják meg és működtetik a 18. pontba foglalt szabályok szerint. A megalakítás alkalmával Feleknek az egyeztető bizottság döntésének esetleges alávetéséről is nyilatkozni kell. Döntőbíró igénybevétele az Mt. 293. §. (2) bekezdésben meghatározott esetben kerülhet sor.

66. A munkaügyi jogvita

66.1. A Kollektív Szerződést kötő Felek a munkaügyi jogvita esetére békéltető közreműködését kötik ki.


NYOLCADIK RÉSZ

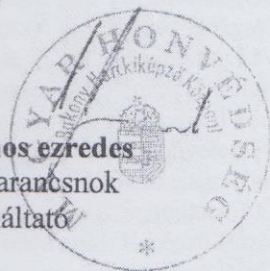
Záró rendelkezések

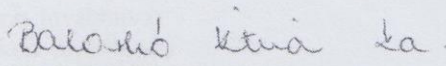
67. E kollektív szerződés tartalma a közalkalmazotti közösség véleményének kikérése és a szerződést kötő felek konszenzusa alapján alakult ki.

68. E Kollektív Szerződés hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti a 283/343 nyilvántartási számú Kollektív Szerződés, valamint a 503-16/2010. nytsz-on nyilvántartott 1. számú módosítása.

Várpalota, 2015. július 24-én.



Vokla János ezredes
központparancsnok
munkáltató





Balaskó Krisztina munkatárs ka.
HODOSZ titkár
szakszervezet

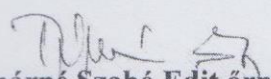
A Kollektív Szerződést ellenjegyzem:

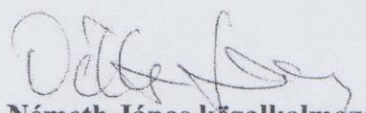
Várpalota, 2015. július 24 -én.


Szeksziusné dr. Szücs Szabina százados
jogi és igazgatási főnök


Kovács György hadnagy
vezető pénzügyi referens

Láttam:


Tímárné Szabó Edit őrnagy
személyügyi főnök


Németh János közalkalmazott
KAT elnöke

Készült: 4 példányban

Egy példány: 34 lap

Ügyintéző (tel): Szeksziusné dr. Szücs Szabina szds. (02-34-3170)

Kapják:

- 1.sz.pld.: Irratár
- 2.sz.pld.: MH BHK KPK
- 3.sz.pld.: HODOSZ 487. sz. alapszervezete
- 4.sz. pld.: Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Sokszorosítva: 18 példányban

Egy példány: 34 lap

Ügyintéző (tel): Szeksziusné dr. Szücs Szabina szds. (02-34-3170)

Kapják:

1. soksz. pld: Közalkalmazotti Tanács (Outlookon továbbítva)
2. soksz. pld. Parancsnok helyettes (Outlookon továbbítva)
3. soksz. pld. Törzsfőnök (Outlookon továbbítva)
4. soksz. pld. Jogi és Igazgatási Főnökség (Outlookon továbbítva)
5. soksz. pld. Személyügyi Főnökség (Outlookon továbbítva)
6. soksz. pld. Pénzügyi Referatúra (Outlookon továbbítva)
7. soksz. pld. Logisztikai Főnökség (Outlookon továbbítva)
8. soksz. pld. Hadműveleti Főnökség (Outlookon továbbítva)
9. sok sz. pld. Biztonságtechnikai Főnökség (Outlookon továbbítva)
10. soksz. pld. Szimulációs Gyakorló és Kiképző Központ (Outlookon továbbítva)
11. soksz. pld. Kiképző Bázis (Hajmáskér) (Outlookon továbbítva)
12. soksz. pld. Kiképző Bázis (Táborfalva) (Outlookon továbbítva)
13. soksz. pld. Kiképző Bázis (Újdörögd) (Outlookon továbbítva)
14. soksz. pld. Kiképző Bázis (Bakonykúti) (Outlookon továbbítva)
15. soksz. pld. Ügyviteli részleg (Outlookon továbbítva)
16. soksz. pld. Logisztikai század (Outlookon továbbítva)
17. soksz. pld. Egészségügyi Központ
18. soksz. pld.: Lötér üzemeltetést támogató csoport (Outlookon továbbítva)