

A Moholy-Nagy Művészeti Egyetem

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

Preambulum

A Moholy-Nagy Művészeti Egyetem elkötelezett a hagyománytiszteleten, innováción, és versenyképéségen 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.

A Moholy-Nagy Művészeti Egyetem foglalkoztatottjaira, mint az egyetemi polgárság kovászára tekint, ezért eltökélt abban, hogy modern, inspiráló, és versenyképes munkakörnyezetet tartson fenn, a teljesítményt korszerű módon ösztönözze és elismerje, a munkabékét őrizze.

I. rész

Általános Rendelkezések

A Kollektív Szerződés hatálya

1. §

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a Moholy-Nagy Művészeti Egyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy Munkáltató) munkáltatóra és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint az Egyetem valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései az irányadóak.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208. § (1)–(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalókra.
3. A jelen Kollektív Szerződés 2020. augusztus hó 1. napján lép hatályba és határozatlan időtartamra szól.

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

2. §

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a Munkáltató nevében Fülöp József, DLA rektor, valamint Dr. Nagy Zsombor kancellár, az Mt. 208. § (1) bekezdés szerinti vezetői, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőtüket ellátó szakszervezet (a továbbiakban: Szakszervezet) kötik meg, figyelemmel az Mt. 276. §-ában foglaltakra.
2. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles a másik fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.
3. A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

A Kollektív Szerződés felmondása

3. §

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 Kollektív Szerződés Munkáltató általi felmondása esetén a Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Kollektív Szerződés felmondásának Szakszervezettel történő közlésével egyidejűleg a Kollektív Szerződés hatálya alatt álló munkavállalók részére a munkaszerződésük módosítására irányuló ajánlatot tesz - az ajánlat és elfogadása idején hatályos jogszabályi rendelkezésekre is figyelemmel és tekintettel - amelynek a munkaidőre, a munkarendre, a szabadságra, a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó rendelkezései nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállaló számára a jelen kollektív szerződésnél

2. A Felek megállapodnak, hogy a felmondást követően egyeztető bizottságot hoznak létre 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.

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

4. §

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 szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon (például a kötelező oktatásokon).
3. A Munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek az intraneten, valamint az interneten való közzétételére.

II. Rész

A Kollektív Szerződés Kötelmi Része

A Kollektív Szerződést Kötő Felek Közötti Kapcsolatrendszer

A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat alapelvei

5. §

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 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 szerződészerűen gyakorolhassa;
 - e) A Felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos;
 - f) A Felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

6. §

1. A Munkáltató – 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.

A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

7. §

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

Tájékoztatási kötelezettség

8. §

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy 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.

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

9. §

1. A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá az Mt. 273. § (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a Munkáltatóval való konzultáció tartamára.
2. A 9. § 1. pontja 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 elsejei 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.

III. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATV RÉSZÉ

**AZ EGYETEM MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK
GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI
REND**

1. Fejezet

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

10. §

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 alaphérét, 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.
3. Felek megállapodnak, hogy a Munkaszerződés hatálya alatt a Munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyt – feltéve, hogy a jogviszony legalább heti 15 órás – kizárólag a Munkáltató előzetes, írásbeli engedélyével létesíthet, illetve tarthat fenn. Minden a Kollektív Szerződés hatálya alatt álló munkavállalóval kötött munkaszerződés jelent ponttól eltérő rendelkezése érvénytelen.

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

11. §

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

- a) a további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését feltéve, hogy az nem esik a 10.§ 3 pontja alá esik;
- b) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a Munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 55. § (1) bek. j) pont];
- c) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §];
- 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) bek. h) pont]

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

12. §

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

2. A munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
3. A felmondási idő hatvan nap. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a jogelőd munkáltatónál töltött idő együttes tartamának figyelembe vételével számított
 - a) öt év után egy hónappal,
 - b) tíz év után két hónappal,
 - c) tizenöt év után három hónappal,
 - d) húsz év után négy hónappal,
 - e) huszonöt év után öt hónappal,
 - f) harminc év után hat hónappal meghosszabbodik.
4. A végkielégítés mértékét a jogelőd munkáltatónál töltött idő együttes tartamának figyelembevételével kell megállapítani. A végkielégítés mértéke:
 - a) legalább három év esetén egy havi,
 - b) legalább öt év esetén két havi,
 - c) legalább nyolc év esetén három havi,
 - d) legalább tíz év esetén négy havi,
 - e) legalább tizenhárom év esetén öt havi,
 - f) legalább tizenhat év esetén hat havi,
 - g) legalább húsz év esetén nyolc havi távolléti díjnak megfelelő összeg.

2. Fejezet A MUNKAIDŐ

A munkaidő 13. §

1. Az Egyetemen a heti munkaidő 40 óra. A nem oktató munkavállalók napi munkaidejébe az Mt.-ben meghatározott munkaközi szünet beletartozik.
2. Az irányadó munkarend az egyes munkaköröknél:
 - egyetemi oktató, kutató, tanár munkakörök: kötetlen,
 - minden más munkakör: elsősorban az általános munkarend alkalmazandó, munkáltatói döntés alapján lehetőség van az ettől eltérő foglalkoztatásra (rugalmas, osztott, home office).
3. Az oktatók, kutatók és a tanárok a heti 40 órás munkaidőt – kötetlen munkarendben – munkaköri feladataik ellátására kötelesek fordítani. Munkahelyükön az oktató-nevelő 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.
4. 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 egységnek a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes jóváhagyásával a szervezeti egység vezetője rendeli el.
5. A rugalmas munkaidőben dolgozó munkavállalók napi munkaideje törzsidőre és peremidőre oszlik. A törzsidő 9⁰⁰ – 15⁰⁰ óráig tart. Ez idő alatt minden munkavégzésre megjelent munkavállalónak a munkahelyén kell tartózkodnia. A peremidő 7⁰⁰ – 9⁰⁰-ig és 15⁰⁰-19⁰⁰ 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.

6. 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.
7. 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.

A rendkívüli munkaidő

14. §

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

A „home office” munkavégzés szabályai

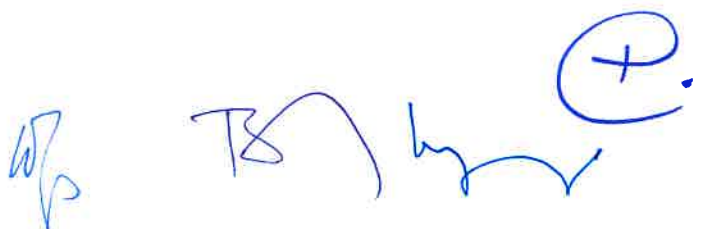
15. §

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.

Szabadságok

16. §

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 munkavállalónak a rendelkezése alatt álló szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét annak kezdete előtt legkésőbb 7 (hét) nappal írásban közölnie kell. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztása az előzőek szerinti kérelem benyújtását követően a szabadság időbeli mértékét (óraszámát) érintően - a munkavállaló kifejezett írásbeli kérését kivéve – nem módosítható.
5. A 2020. július 31-i időpontban az Egyetemenél közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók szabadsága a fenntartóváltást követően sem lehet kevesebb, mint a jogállásváltozás időpontjában érvényes megállapított éves szabadság mértéke.
6. A szabadság mértéke az Egyetem munkavállalói tekintetében az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

Sr.	Munkavállalói csoport	Szabadság mértéke
1.	Oktató/kutató/tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalók	a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 56. §-a szerinti alapszabadság (20 vagy 21 munkanap) + a Kjt. szerinti pótszabadság
2.	Nem oktató/kutató/tanár munkakörben foglalkoztatott munkavállalók	A munkáltató felé írásban megtett nyilatkozat alapján a Kjt. vagy az Mt. szerinti alap- illetve pótszabadságok

7. A 2020. évben a munkavállalókat időarányosan számított szabadság illeti meg, 2020. július 31. napjáig a Kjt. alapján, 2020. augusztus 1. napjától a jelen Kollektív Szerződés rendelkezései alapján.
8. 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.
9. 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 fokozottan együttműködnek a szabadságok hiteles dokumentálása érdekében.
10. Az Egyetem kötelezettséget vállal, hogy a Kollektív Szerződés hatályba lépésétől számított 3 éven belül az oktató, kutató, tanár munkakörben alkalmazott munkavállalók részére ún. alkotói szabadsághoz („sabbatical”) rendszert dolgozzon ki.

3. Fejezet A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI 17. §

1. A munkavállalót a munkaszerződésben meghatározott alaphér illeti meg.
2. A vezetői jellegű feladatra megbízást vállaló munkavállalót alaphéren felüli bér illeti meg, a feladatellátás időtartamára.
3. Többfeladat vállalása esetén ehhez kapcsolódóan pótlék kerül meghatározásra.

4. Munkáltató vállalja, hogy minden finanszírozási ciklus elején, de legalább 3 évente a költségvetés tervezésének időszakában, annak véglegesítése előtt bértárgyalásokat folytat a szakszervezettel.

4. Fejezet A MUNKABÉR VÉDELME

18. §

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, 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 rendelkezhesen. 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.

5. Fejezet AZ EGYETEM BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

19. §

1. A munkavállalókat ún. hűségidő szerinti jutalom illeti meg, melynek szabályait és mértékét az Egyetem külön szabályzatban állapít meg. Azon munkavállalók esetében, akik 2020. július 31. napján az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állnak, a közalkalmazotti jogviszony időtartamát a hűségidőbe be kell számítani.
2. Azok a munkavállalók, akik a munkaszerződésben a munkavégzés helyeként megjelölt település közigazgatási határán kívüli lakhelyükről járnak munkába, az erre vonatkozó jogszabály alapján, az abban meghatározott mértékben utazási költségtérítésre jogosultak. Az utazási költségtérítés elszámolásánál nem tér el az Egyetem a jogszabályi mértéktől. Az Egyetem gazdasági helyzetének függvényében vállalja, hogy a munkavállalók munkába járási költségei további megtérítésének szabályait is kidolgozza.
3. A béren kívüli juttatást az Egyetem gazdasági helyzetének függvényében évente felülvizsgálva biztosítja az Egyetem a munkaviszonyban foglalkoztatottak részére.
4. A béren kívüli juttatások általános szabályai:
 - Béren kívüli juttatásra a munkaviszonyban álló munkavállalók jogosultak.
 - A naptári évben évközi belépők és kilépők a tárgyévben az Egyetemen munkaviszonyban eltöltött idő arányában válnak jogosulttá.
 - A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a juttatások a munkaidővel arányosan járnak
 - A tartósan távollévő munkavállalók közül a betegség, szülési szabadság, gyermekgondozás miatt távollévők, valamint a felmentési idejüket töltő munkatársak az aktív munkavállalókkal azonos feltételekkel jogosultak a béren kívüli juttatásokra. Az egyéb célból fizetés nélküli szabadságon lévők nem részesülnek fenti juttatásokban.
5. Az Egyetem vállalja, hogy hirtelen tragédia esetén szociális segílyt nyújt a munkavállalók számára, amely igénybe vételének lehetőségeiről, illetve eljárásrendjéről külön szabályzatban fog rendelkezni.
6. Az Egyetem elkötelezett az iránt, hogy a munkavállalók részére teljesítményösztönző és teljesítményértékelési rendszert, illetve anyagi életpályamodellt (előrelépési, illetve béremelési rendszer) alakítson ki, amit a szakszervezettel egyeztet.
7. Az Egyetem vállalja, hogy csoportos béremelés, illetve bércsökkentés esetén előzetesen kötelezően egyeztet a szakszervezettel.

6. Fejezet
A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG
SZABÁLYAI

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

19. §

1. A munkaviszonyból származó kötelezettség szándékos megszegése esetén – a munkavállaló Bizottság általi meghallgatását követően, a kötelezettségzegés súlyától függően – a munkavállalóval szemben alkalmazható jogkövetkezmények:
 - a) írásbeli figyelmeztetés,
 - b) írásbeli megrovás,
 - c) juttatások csökkentése, amely összességében nem haladhatja meg a munkavállalónak - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.

A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy évre fel lehet függeszteni.

2. Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségzegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.
3. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

20. §

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 háromhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.
2. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is 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.

8. Fejezet

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

21. §

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.



9. Fejezet
KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA
22. §

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 meghiúsítaná.

Eltérő rendelkezések
23. §

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 megszűnik és a megszűnését követő nappal munkaviszonnyá alakul. 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 rendelkezéseit kell alkalmazni.
2. A jogállásváltás folytán létesített munkaviszony első
 - a) évében a Kjt.-nek a munkáltatói felmentésre,
 - b) öt évében a Kjt.-nek a jubileumi jutalomravonatkozó szabályait még alkalmazni kell. A a) és b) pontban megjelölt időszak elteltét követően az Mt., valamint a jelen Kollektív Szerződés vonatkozó rendelkezései alkalmazandók.
3. Az Nftv. 37. § szerinti magasabb vezetőik és vezetőik vezetői megbízása esetén a közalkalmazotti jogviszony a kinevezés szerint alakul át munkaviszonnyá, ezzel egyidejűleg a létrejött munkaszerződés a vezetői megbízás határozott idejére és annak tartalma szerint – az Nftv. 117/C. § (8) bekezdésben meghatározott eltéréssel – módosul. 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.

III. RÉSZ
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

24. §

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. Felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződést évente felülvizsgálják.

Budapest, 2020. július 15.

MOME munkáltatói részről:


Fülöp József
rektor


Nagy Zsombor
kancellár



MOME szakszervezet részéről:


Babarczy Eszter
szakszervezeti elnök


György Lótl

