



*A BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE*

BUDAPEST 2010

(2016. március 18. napjától hatályos változat)

PREAMBULUM

A Budapesti Gazdasági Egyetem (a továbbiakban: Egyetem), mint munkáltató és a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete Budapesti Gazdasági Egyetem Intézményi Szervezete (a továbbiakban: Szakszervezet), mint kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet – továbbiakban együttesen: Felek – megállapodnak abban, hogy a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre, valamint ezek gyakorlásának módjára és eljárási szabályaira vonatkozó kérdéseket jelen kollektív szerződésben rögzítik, figyelembe véve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.), valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és az annak végrehajtására kiadott rendeletek, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.), valamint az Nftv. felhatalmazása alapján készült foglalkoztatási követelményrendszer (a továbbiakban: Fkr.) rendelkezéseit.

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Értelmező rendelkezések

1. § (1) A szerződés értelmében:

- a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon,
- b) konzultáció: a munkáltató és a Szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

(2) A 9. § (2) bekezdés b) pontja alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen¹:

- a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- b) a közalkalmazottra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- c) a közalkalmazott ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- d) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- e) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- f) a képzéssel összefüggő tervek,
- g) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- h) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- i) a munkarend meghatározása,
- j) a munka díjazása elveinek meghatározása,
- k) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

¹ Mt. 264. § (2) bekezdés

- l) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- m) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- n) közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés tárgyi hatálya

2. § A kollektív szerződés a Kjt. és az Mt. közalkalmazottakra is alkalmazható rendelkezései által adott felhatalmazás alapján:

- a) a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget, illetve ezek gyakorlása tekintetében alkalmazandó rendelkezéseket,
- b) valamint a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását

szabályozza.

A kollektív szerződés személyi hatálya

3. § (1) A kollektív szerződés hatálya az Egyetemre, mint munkáltatóra, valamint az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottakra (továbbiakban: közalkalmazott), továbbá az Egyetemen működő szakszervezetre terjed ki. A kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell valamennyi közalkalmazotti jogviszonyban álló személy vonatkozásában, tekintet nélkül a közalkalmazott munkaidejének mértékére, a közalkalmazotti jogviszony tartamára.

(2) A kollektív szerződés közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi közalkalmazottra kiterjed.²

(3) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezéseinek hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.³

(4) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján munkát végzőkre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

A kollektív szerződés időbeli hatálya

4. § (1) Felek a kollektív szerződést határozatlan időtartamra kötik.

(2) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

(3) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet az Mt. 276. § (2)-(3) bekezdés⁴ alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.⁵

² Mt. 279. § (3) bekezdés

³ Mt. 279. § (2) bekezdés

⁴ Ld. Mt. 276. § (2) bekezdését

⁵ Mt. 281. § (4) bekezdés

A kollektív szerződés megkötése, módosítása

5. § A kollektív szerződést az Egyetem részéről a rektor és a kancellár, mint az Intézmény munkáltatói jogokat gyakorló vezetője az Egyetem Szenátusának felhatalmazása alapján, a Szakszervezet részéről az FDSZ BGE Intézményi Szervezete Alapszabályában aláírási joggal felruházott képviselője írja alá.

6. § (1) A kollektív szerződésben foglaltakat Felek szükség szerint felülvizsgálják és a módosítások tekintetében tárgyalásokat folytatnak.

(2) A kollektív szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti azzal, hogy a módosító indítványt a másik félhez írásban eljuttatja, megindokolva a módosítás szükségességét. A módosító indítványra annak kézhezvételétől számított 15 munkanapon belül érdemi választ kell adni.

(3) Felek a módosítás tervezetének előkészítése céljából előkészítő bizottságot hozhatnak létre, melybe Felek 3-3 képviselőt delegálhatnak. A Szakszervezet saját működési szabályai szerint gondoskodik arról, hogy a tervezettel kapcsolatban az FDSZ Budapesti Gazdasági Egyetem Zalaegerszegi Alapszervezete (továbbiakban: FDSZ-BGE-ZA), illetve a közalkalmazottak véleményét kikérje. Munkáltató gondoskodik arról, hogy a módosításnak a Felek által elfogadott tervezetét a Szenátus is véleményezze.

(4) A módosítás hatályba lépésének időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni. Az eredeti aláírásokkal ellátott, sorszámozott módosítást a szerződés eredeti példányához csatoltan kell őrizni, és a helyben szokásos módon közzétenni.

(5) A közalkalmazotti jogviszonyt jelentősen befolyásoló és kollektív szerződéses rendelkezéseket érintő jogszabályi változások esetén Felek a kollektív szerződést felülvizsgálják és azt szükség esetén módosítják.

A kollektív szerződés felmondása

7. § (1) A kollektív szerződést az azt megkötő bármelyik fél három hónapos felmondási idővel, a naptári év június 30. illetve december 31. napjára a másik félhez megküldött írásbeli nyilatkozattal – a megkötésre vonatkozó szabályok betartásával – felmondhatja. A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabályok betartásával a kollektív szerződés valamely része, vagy egyes rendelkezése is felmondható.

(3) Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás bejelentését követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvitatására, és az új kollektív szerződés megkötése lehetőségének megvizsgálása céljából.

II. RÉSZ

A MUNKÁLTATÓ ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

A Munkáltató és a Szakszervezet együttműködése

Az együttműködés elvei, területei és szervezeti formái

8. § (1) Munkáltató kinyilvánítja a Szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy a Szakszervezet tevékenységét és működését elősegíti. A Szakszervezet kijelenti, hogy a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja.

(2) Felek a jogaik gyakorlása és a kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(3) Tilos a joggal való visszaélés. Joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet⁶.

9. § (1) Felek vállalják, hogy az Mt.-ben és a Kjt.-ben meghatározottak szerint folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét, a közalkalmazottak érdekeit érintik, illetve befolyásolják.

(2) Munkáltató és a Szakszervezet a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során együttműködnek, ennek körében:

a) az Egyetem a Szakszervezet rendelkezésére bocsátja a Szenátus előterjesztéseit és határozatait, továbbá az Egyetem szabályzatait,

b) az Egyetem - az e § (3) bekezdésében meghatározottak figyelembe vételével – tájékoztatja a Szakszervezetet az 1. § (2) bekezdése szerinti intézkedéseiről,

c) Felek munkáltatói vagy közalkalmazotti helyzetét érintő jogszabályi változások végrehajtása, illetve ennek érdekében szükséges belső szabályozás, belső szabályzatok módosítása kérdéseiben rendszeresen egyeztetnek,

d) az Egyetem a kollektív szerződés megkötését és módosításait követő tizenöt munkanapon belül köteles gondoskodni arról, hogy a kollektív szerződés minden közalkalmazott számára hozzáférhető legyen,

e) Felek kölcsönösen tájékoztatni kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról, amelyek a közalkalmazotti jogviszony létesítése, valamint a jogszabályban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek.

(3) A Szakszervezet a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a Munkáltatóval. A tizenöt napos határidőt a tervezetnek a Szakszervezet elnökéhez való érkezésétől kell számítani. Amennyiben a Szakszervezet e határidőt elmulasztja, úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.

(4) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné⁷.

(5) A Szakszervezet nevében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen

⁶ A rendelkezés 2014. március 15. napjával lép hatályba.

⁷ Mt. 234. § (1) bekezdés

módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az Mt.-ben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(6) A Szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

10. § (1) Az Egyetem és a Szakszervezet bármely fél által írásban kezdeményezett egyeztető ülések, illetve az Nftv. 38. § (2) bekezdésében meghatározott Intézményi Érdekegyeztető Tanács keretében folytat tárgyalásokat.

(2) A bármelyik fél által kezdeményezett tárgyalások lefolytatása érdekében annak bejelentésétől számított tíz munkanapon belül az Intézményi Érdekegyeztető Tanács ülését össze kell hívni.

(3) Az Intézményi Érdekegyeztető Tanács működésére vonatkozó rendelkezéseket az Intézményi Érdekegyeztető Tanács szervezeti és működési szabályzata tartalmazza.

11. § (1) Az Egyetem a 9. §-ban meghatározottakon túl

a) biztosítja a Szakszervezet működésének feltételeit a kollektív szerződés 1. számú mellékletét képező külön megállapodásban rögzített működési feltételek szerint, így különösen:

aa) a Szakszervezet munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekvéviselési tevékenysége céljából használhatja,

ab) a Szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzéteheti,

b) biztosítja a Szakszervezet illetékes tisztségviselőjének tagként, állandó vagy eseti meghívottként történő részvételét mindazon egyetemi testületek és bizottságok munkájában, ahol a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdések merülnek fel, ezáltal is biztosítva a gyors információáramlást,

c) a Szakszervezet illetékes tisztségviselőjét meghívja minden olyan egyéb tanácskozássra, amelyen a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdés megtárgyalására kerül sor,

d) vállalja, hogy a szakszervezeti tagok igénye esetén térítés nélkül elvégzi a szakszervezeti tagdíj bérelszámoláson keresztül történő levonását, a kari szakszervezeti szervezet számlájára történő átutalását, és a tagdíj összegét az SZJA elszámolásnál figyelembe veszi,

e) a foglalkoztatási követelményrendszert – a jogszabályokból adódó módosításokat kivéve – a közalkalmazottak hátrányára csak a Szakszervezet véleményének figyelembe vételével módosíthatja.

(2) A Szakszervezet vállalja, hogy

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

b) a Munkáltató kérésére biztosítja a Munkáltató illetékes képviselőjének tanácskozási joggal történő meghívását ezen testületi üléseire, tanácskozásaira,

c) tagdíjlevonás céljából minden hónapban írásban tájékoztatja a Munkáltatót a szakszervezeti tagdíj mértékéről, a tagok be- és kilépéséről, leadja a be- és kilépési nyilatkozatot a Bér- és Munkaügyi Osztálynak, beszerzi a közalkalmazottaktól a tagdíj levonásához szükséges hozzájáruló nyilatkozatot,

d) a Munkáltató rendelkezésére bocsátja a választott szakszervezeti tisztségviselők névsorát, és a tisztségviselők személyében bekövetkezett változásról a Munkáltatót haladéktalanul írásban értesíti.

12. § Szerződő Felek az együttműködés kapcsolatrendszerét, az együttműködő partnerek körét az alábbiak szerint állapítják meg:

Munkáltató részéről:	Szakszervezet részéről:
egyetemi szint	
rektor, kancellár rektor, kancellár által meghatalmazott személy	Szakszervezet elnöke Szakszervezet elnöke által meghatalmazott személy
kari szint	
dékán	az FDSZ BGE Intézményi Szervezet karon működő szervezetének vezetője (a bizalmi testület titkára) FDSZ-BGE-ZA vezetője

A szakszervezeti tisztségviselők védelme és munkaidő-kedvezményei

13. § (1) A Munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő jogszabályban meghatározott védelmét betartja⁸.

(2) A Szakszervezet köteles az (1) bekezdésben meghatározott jogok védelméhez szükséges információkat, a tisztségviselők, továbbá az Mt. 273. § (3) és (4) bekezdés alapján védelmet élvező tisztségviselők névsorát a Munkáltatónak megküldeni. A Szakszervezet elnöke – legkésőbb a megválasztástól, illetve a megbízatás megszűnésétől számított 5 munkanapon belül – köteles írásban tájékoztatni a rektort és a kancellárt és a tisztségviselővel szemben munkáltatói jogokat gyakorló személyt a tisztségviselő megválasztásáról, illetve a megbízatása megszűnéséről.

(3) Az Mt. 273. §-ában meghatározott munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatosan a munkáltatói jogkört gyakorló személy az egyetértési jog gyakorlása iránti kérését, illetve előzetes értesítését a Szakszervezet elnökének, a Szakszervezet elnökét érintően pedig az FDSZ Országos Elnökségének köteles megküldeni.

14. § Felek rögzítik, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaidő kedvezményére vonatkozó, az Mt. 274. § (1)-(5) bekezdéseiben meghatározott szabályokat maradéktalanul betartják.⁹

⁸ Id. Mt. 273. § (1)-(4) bekezdését.

⁹ Mt. 274. § (1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

III. RÉSZ

A MUNKABESZÜNTETÉS (SZTRÁJK) JOGA

15. § A közalkalmazottakat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a munkabeszüntetés (sztrájk) joga a hatályos jogszabályokban meghatározott feltételek betartása mellett.

IV. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYT ÉRINTŐ RENDELKEZÉSEI

I. FEJEZET

Általános rendelkezések

16. § (1) Az Egyetemen a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos kérdéseket, így a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó általános szabályokat, az egyes közalkalmazottakra vonatkozó különös szabályokat, a pályázati eljárás rendjét, az Egyetem által adományozható munkaköri és egyéb címek körét, a díjazásra vonatkozó szabályokat az Mt. és a Kjt. alapján az Egyetem foglalkoztatási követelményrendszere tartalmazza.

(2) A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatosan a kollektív szerződés olyan további kérdéseket tartalmaz, amelyeket jogszabály értelmében kollektív szerződésben lehet vagy kötelező szabályozni. Felek megállapodnak abban, hogy a kollektív szerződés rendelkezései a BGE foglalkoztatási követelményrendszer által szabályozott kérdésekre nem terjednek ki, illetve azzal ellentétes rendelkezéseket nem állapíthatnak meg.

(3) A Munkáltató a kollektív szerződésben meghatározott jogosultságoktól, juttatásoktól és feltételektől csak a közalkalmazott javára térhet el.

(4) A kollektív szerződés módosítása a közalkalmazott hátrányára nem érintheti a kinevezési okmány tartalmát.

A foglalkoztatási követelményrendszer 17. §-ához:

A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

17. § (1) Az Fkr. 17. § (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg.

(2) Az (1) bekezdés 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 kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a közalkalmazotti jogviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy rész munkaidőre jött létre. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a közalkalmazottat tájékoztatni kell.

(2) A közalkalmazott hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy köteles gondoskodni a Bér- és Munkaügyi Osztály értesítéséről annak érdekében, hogy a kinevezéstől eltérően foglalkoztatott közalkalmazott illetménye a kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályok szerint az esedékességkor számfeljtésre kerüljön.

18. § (1) Ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát, és ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

(2) Ha a helyettesítést több közalkalmazott látja el, a helyettesítési díj őket a helyettesítés keretében végzett munka arányában, ha az nem állapítható meg, azonos arányban illeti meg.

(3) A helyettesítés elrendelésével egyidejűleg közölni kell a közalkalmazottal a helyettesítési díj mértékét.

(4) A helyettesítési díj a következő illetményfizetési napon válik esedékessé. A munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy köteles gondoskodni a Bér- és Munkaügyi Osztály értesítéséről annak érdekében, hogy a helyettesítést végző közalkalmazott számára a helyettesítési díj az esedékességkor kifizetésre kerüljön. Ennek során a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy köteles megjelölni a helyettesítési díj kifizetését biztosító pénzügyi fedezetet (Kötelezettségvállalás, ellenjegyzés (pénzügyi és jogi), teljesítés igazolás, érvényesítés és utalványozás szabályzata 4. § (17) bekezdés) is.

A foglalkoztatási követelményrendszer 40. § (2) bekezdéséhez:

A közalkalmazott kötelezettségei

19. § (1) A közalkalmazott szeszes ital vagy kábító hatású más anyag befolyásától mentes állapotban köteles munkahelyén a munkarend szabályai szerint megjelenni és munkát végezni. A munkára képes állapothoz tartozik a munkavédelmi szabályzatban előírt időszakos kötelező orvosi vizsgálat megfelelő minősítésével való rendelkezés is.

(2) Amennyiben a közalkalmazott közvetlen munkahelyi vezetője azt tapasztalja, hogy a közalkalmazott nincs munkára képes állapotban, a közalkalmazottat – a munkavédelmi szabályokra is figyelemmel – a munkavégzéstől el kell tiltania. Amennyiben a közalkalmazott azért nem végez munkát, mert nem munkavégzésre alkalmas állapotban jelent meg munkahelyén, számára illetmény a munkavégzésből kiesett időre nem jár. A munkára képes állapot ellenőrzésére a fentiekben túlmenően, a munkavédelmi szabályzat rendelkezései az irányadók.

(3) A közalkalmazott köteles haladéktalanul, de legkésőbb a munkaidő megkezdését megelőző egy órával telefonon értesíteni a közvetlen munkahelyi felettesét, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.

(4) A közalkalmazott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomására hozni, ha a munkáltató működésével összefüggő olyan tény, körülményt, eljárást észlel, amely a Munkáltatónak kárt okozhat.

(5) A közalkalmazott, ha jogviszonyával kapcsolatosan a Kjt. előírásai alapján nyilvántartott adatok körében változás áll be (pl. TAJ, adóazonosító jel, lakcím, telefonszám, családi állapot, gyermekek adatai, végzettség, tudományos fokozat, idegennyelv-ismeret stb.) köteles azt a változás bekövetkezésétől számított legkésőbb 8 napon belül a Bér- és Munkaügyi Osztályon bejelenteni. A bejelentés elmulasztásából származó hátrány miatti felelősség a közalkalmazottat terheli.

A foglalkoztatási követelményrendszer VI. fejezetéhez:

A közalkalmazott közvetlen kártérítésre kötelezése

20. § A Munkáltató – a leltárhianyért való felelősség kivételével – a kártérítési igényét kártérítési határozat meghozatalával – a közalkalmazott hozzájárulása esetén – közvetlenül is érvényesítheti az általános elévülési időn belül a közalkalmazott négyhavi távolléti díjának megfelelő összeghatárig. A közalkalmazott a Munkáltató ezen intézkedése ellen jogorvoslatot kezdeményezhet. A jogorvoslat módjáról és határidejéről a közalkalmazottat tájékoztatni kell.

II. FEJEZET

A KJT. IV. ÉS AZ MT. XI. FEJEZETÉHEZ

A MUNKAI DŐ ÉS A PIHENŐIDŐ

Fogalom meghatározások

21. § A kollektív szerződés alkalmazásában a munkaidő és pihenőidővel kapcsolatos fogalom-meghatározásokra az Mt. 86-91. §-ában meghatározottak az irányadóak.¹⁰

¹⁰ 86. § (1) *Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.*

(2) *Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.*

(3) *Nem munkaidő*

a) *- a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá*

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

87. § (1) *Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.*

(2) *Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadóak a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.*

(3) *Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.*

A napi munkaidő¹¹

22. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc, heti negyven óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) Felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

Munkaidőkeret

23. § (1) A munkáltató a napi teljes munkaidő alapulvételével munkaidőkeretet határozhat meg, amennyiben azt a szakmai feladatok ellátása, gazdasági és üzemeltetési érdekek indokolják.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben a munkaidő legfeljebb négyhavi, vagy tizenhat heti keretben határozható meg¹².

(3) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és erről a közalkalmazottat értesíteni kell a helyben a szokásos módon.

(4) Azon munkakörök esetében, ahol a rendes munkaidőt munkaidőkeretben kell teljesíteni, annak kezdő időpontja a tárgyév január 1. napja.

A munkaidő beosztása

24. § (1) A munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel a munkáltatói jogkör gyakorlója a közvetlen munkahelyi felettes véleményének kikérését követően osztja be.

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend)¹³.

88. § (1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

- a) teljes napi munkaidő vagy
- b) részmunkaidő.

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

89. § Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

90. § A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,

b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,

c) időnyjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

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

¹¹ Mt. 92. §

¹² Mt. 94. § (1)-(2) bekezdés

¹³ Mt. 97. § (2) bekezdés

(3) Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – a vasárnapi és a munkaszüneti napokon történő munkavégzés szabályaira tekintettel – a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás¹⁴).

(4) A munkaidő-beosztást a munkáltatói jogkör gyakorlója legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre előre köteles közölni a közalkalmazottakkal a helyben szokásos módon¹⁵.

(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja¹⁶.

25. §¹⁷ (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a közalkalmazott a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Elszámolási időszak alkalmazása esetén a vasárnapi és a munkaszüneti napokon történő munkavégzés szabályaira figyelemmel kell lenni.

(3) Az elszámolási időszak tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(4) Elszámolási időszak alkalmazása esetén az elszámolási időszak kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és erről a közalkalmazottat értesíteni kell a helyben a szokásos módon.

26. §¹⁸ (1) A közalkalmazott beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A közalkalmazott beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3)¹⁹ A közalkalmazott beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2) bekezdésében meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(4)²⁰ A közalkalmazottnak a beosztás szerinti

- a) napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérően meghatározott,
- b) heti munkaidejébe a 36. §-ban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

27. § (1) A közalkalmazottak az e § (2) bekezdésében és a 28-31. §-ban meghatározott kivétellel heti ötnapos munkarend szerint egyműszakos osztatlan, kötött munkarendben dolgoznak az alábbi munkaidő beosztás szerint:

- a) hétfő-csütörtök: 8.00-16.50
- b) péntek: 8.00-14.00

¹⁴ Mt. 97. § (3) bekezdés

¹⁵ Mt. 97. § (4) bekezdés

¹⁶ Mt. 97. § (5) bekezdés

¹⁷ Mt. 98. §

¹⁸ Mt. 99. §

¹⁹ Mt. 99. § (4) bekezdés

²⁰ Mt. 99. § (5) bekezdés

(2) Amennyiben a közalkalmazott személyes körülményei – így különösen a munkába járás lehetőségei – vagy a munkáltató érdekei, a munka jellege indokolják, a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidő beosztást az (1) bekezdéstől eltérően is meghatározhatja.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója egyes szervezeti egységek illetve egyes munkakörök vonatkozásában – amennyiben ezt a munkáltató érdekei illetve a munka jellege indokolják – munkaidőkeret alkalmazását is elrendelheti. A munkáltatói jogkör gyakorlója az erről szóló döntésében köteles meghatározni a munkaidőkeret alkalmazásának időtartamát is.

A munkaidő beosztására vonatkozó speciális szabályok

Az oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

28. § (1) Az oktató, kutató, tanár tevékenységet ellátó egyes közalkalmazottak munkaidejére a mindenkor hatályos jogszabályok, a foglalkoztatási követelményrendszer és a munkaköri leírás szabályai az irányadók, munkaidejük beosztására a szervezeti egységük vezetője jogosult. Az oktatók munkaidejének beosztását meghatározó tevékenységeket a 2. számú melléklet tartalmazza.

(2) A PhD-képzésben részt vevő azon oktató, kutató vagy tanár, aki abszolutóriummal rendelkezik, munkaidő-kedvezményre jogosult. A munkaidő-kedvezmény igénybe vételére külön megállapodást kell kötni a PhD-képzésben részt vevő oktatóval, kutatóval, tanárral.

Az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

29. § Az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejét, munkaidejének-beosztását a vonatkozó jogszabályra és a szolgáltatást igénybe vevők érdekeire figyelemmel a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve felhatalmazása alapján a munkahelyi vezető e kollektív szerződésben meghatározottaktól eltérően is megállapíthatja.

Az Egyetemen magasabb vezető, vezető beosztásban foglalkoztatott közalkalmazottak munkaidejének beosztása

30. § (1) A magasabb vezetők munkaidő-beosztásukat maguk határozzák meg (kötetlen munkarend).

(2) Kötetlen munkarend esetén²¹

- a) a munkaidőkeretre, a közalkalmazotti jogviszony munkaidőkeret lejáta előtti megszűnése esetén követendő eljárásra,
- b) a munkaidő-beosztásra, a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztására,
- c) a munkaközi szünetre, napi pihenőidőre, heti pihenőnapra, heti pihenőidőre, rendkívüli munkaidőre,

²¹ Mt. 96. § (3) bekezdés

d) a rendes és rendkívüli munkaidő tartamának nyilvántartására vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.

(3) A vezető beosztású közalkalmazott a munkaidő beosztását a közvetlen munkahelyi vezetőjével egyeztetve havonta határozza meg.

Ügyeleti jellegű munkakörben foglalkoztatottak munkaidejének beosztása

31. § (1) A közalkalmazott beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

A munkaközi szünet²²

32. § (1) A közalkalmazott részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt

perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(4) A munkaközi szünetből

- a) hat órát meghaladó munkaidő esetén a 20 percet egybefüggően, a munkavégzés harmadik és hatodik órája között,
- b) kilenc órát meghaladó munkaidő esetén a további 25 percet egybefüggően, az előző munkaközi szünetet követően legalább három óra múlva

kell kiadni.

(5) A munkaközi szünet időtartama alatt a közalkalmazott mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(6) Az Mt. vonatkozó rendelkezése értelmében²³ a munkaközi szünet tartama nem számít be a munkaidőbe, ezért a közalkalmazottnak erre az időre díjazás nem jár.

A napi pihenőidő, heti pihenőnap, heti pihenőidő

33. §²⁴ (1)²⁵ A közalkalmazott részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.

²² Mt. 103. §

²³ Mt. 86. § (3) bekezdés

²⁴ Mt. 104. §

²⁵ Mt. 104. § (1) bekezdés

34. §²⁶ A közalkalmazottat hetenkénti két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap), amelyek közül havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

35. §²⁷ (1) A közalkalmazottat – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg az alábbi munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében:

- a) a táv- és levelező munkarend szerinti oktatás keretében közreműködő – és az általános munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő-beosztás szerint – foglalkoztatottak,
- b) az Egyetem közgyűjteményi tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak
- c) Informatikai Főosztályon és a Műszaki Főosztályon foglalkoztatott érintett közalkalmazottak.

(2) A közalkalmazott számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a közalkalmazottnak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A közalkalmazottnak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

Rendkívüli munkaidő

36. § (1) Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama.

(2) A rendkívüli munkaidőt a közalkalmazott kérésére írásban kell elrendelni. Rendkívüli munkaidő elrendelésére a szervezeti egység vezetője, vagy az általa megbízott vezető beosztású közalkalmazott a jogszabályi előírások figyelembevételével jogosult.

(3) Rendkívüli munkaidőt elrendelni csak akkor lehet, ha azt

- a) a váltó dolgozó meg nem jelenése, vagy váratlanul nagyobb számú munkaerő kiesése,
- b) munkaidőn kívüli, illetve a munkaidő-beosztástól eltérő többletmunka, helyettesítés,
- c) halaszthatatlan és előre nem tervezhető feladat,
- d) elemi csapás vagy egyéb kár elhárítása, illetve megelőzése

teszi szükségessé.

(4) Rendkívüli munkaidő elrendelése csak a rendelkezésre bocsátott működési keret, valamint a Kar illetve a Központ bérkerete terhére történhet.

(5) A munkáltató által elrendelhető rendkívüli munkaidő teljes napi munkaidő esetén naptári évenként a 250 órát nem haladhatja meg.

²⁶ Ld. Mt. 105. §-át

²⁷ Ld. Mt. 106. §-át

(6) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a közalkalmazotti jogviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre.

(7) Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a közalkalmazott az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

Ügyelet²⁸

37. § (1) A közalkalmazott a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) A közalkalmazott a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(3) A munkáltató a közalkalmazott számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet).

(4) A rendelkezésre állás elrendelésére a 36. § (2) bekezdés rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni. A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre kell közölni. Ettől a munkáltató a 24. § (5) bekezdésében foglaltak szerint eltérhet.

(5) Rendelkezésre állást ott kell szervezni, ahol a beosztás szerinti napi munkaidőn kívül jelentkező feladatok ellátása csak a munkára készen álló közalkalmazott esetenkénti igénybevételével biztosítható, így különösen az Egyetem informatikai rendszerének zavartalan működtetése biztosítása érdekében.

(6) Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(7) A közalkalmazott beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(8) Az ügyeletre beosztott közalkalmazott köteles a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések²⁹

38. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

- a) a közalkalmazott várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő közalkalmazott esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

- a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a közalkalmazott hozzájárulása esetén alkalmazható,

²⁸ Id. ehhez a részhez az Mt. 110.-112. §-át

²⁹ Mt. 113. §

- b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- c) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés a)-b) pontjában meghatározott közalkalmazott számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott esetben a közalkalmazott beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermekét egyedül nevelő közalkalmazott számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő – az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

A szabadság, a szabadság kiadása

39. § Közalkalmazottat a munkában töltött idő³⁰ alapján minden naptári évben a jogszabályban meghatározott mértékű szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll. A szabadság mértékének megállapítása évenként történik a besorolás, a fizetési fokozat, a munkakör és beosztás, valamint az egyéb okokból járó pótszabadság mértéke alapján.

40. § (1) A munkáltató a közalkalmazottat megillető évi rendes szabadsága kiadása során az Mt. 122-125. §-aiban foglalt rendelkezések figyelembe vételével jár el.

(2) A szabadságot az esedékességének évében kell kiadni, illetve igénybe venni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

(3) A szabadságot, ha a közalkalmazotti jogviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(4) A szabadságot, ha a közalkalmazott oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(5) Az Egyetem

a) kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31. napjáig adhatja ki,

b) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

c) a közalkalmazott már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

41. § A munkáltató a felek naptári évre kötött írásbeli megállapodása alapján

a) a fizetési fokozat alapján, és

³⁰ Mt. 115. (2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,

e) a keresőképtelenség,

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott

tartama.

b) a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás alapján megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

42. § (1) A szervezeti egység vezetője minden év elején köteles szabadságolási ütemtervet készíteni és november hónapban megvizsgálni, hogy a közalkalmazottak az adott évben még mennyi szabadsággal rendelkeznek, és annak kiadásáról – a közalkalmazott előzetes meghallgatása után – az éves szabadságolási terv alapján gondoskodni³¹.

(2) A szabadság időtartamára járó távolléti díj bérszámfejtése érdekében a szervezeti egység vezetője a Magyar Államkincstár elvárásának megfelelően köteles havonta tájékoztatni a Bér- és Munkaügyi Osztályt a szabadság igénybevételéről, annak érdekében, hogy a soron következő esedékes fizetés alkalmával a távolléti díj számfejthető legyen.

(3) Oktatói, kutatói, tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak részére az alapszabadság háromnegyedét és a pótszabadságot – kivéve a gyermekek utáni és a fogyatékosokra tekintettel járó pótszabadságot – oktatásmentes időszakban kell kiadni.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása³²

43. § (1) Az Egyetem nyilvántartja

- a) a rendes és rendkívüli munkaidő,
- b) a szabadság

tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az Egyetem valamennyi szervezeti egységénél jelenléti ívet kell vezetni - beleértve az elektronikus rögzítést is -, amelynek szabályairól külön rektori-kancellári utasítás rendelkezik.

III. FEJEZET

A KÖZALKALMAZOTTAK DÍJAZÁSÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

A várakozási idő csökkentése

³¹ Mt. 122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

³² Mt. 134. §

44. § (1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott tartósan magas színvonalú munkavégzése esetén a várakozási időt csökkentheti a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítése esetén³³.

(2) A fizetési fokozatok közötti várakozási időt egy évvel csökkenteni kell, ha a közalkalmazott miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült.

(3) A várakozási idő csökkentésének mértéke fizetési fokozatonként nem haladhatja meg az egy évet³⁴.

A rendkívüli munkaidő, a munkaidőkereten, elszámolási időszakon felüli végzett munka díjazása

45. § (1) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén a közalkalmazottat rendes illetményén felül a jogszabályban meghatározott ellenérték illetik meg.

(2) Nem jár rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás az olyan munkakört betöltő közalkalmazottnak, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.

(3) A rendkívüli munka ellenértékeként – a rendes illetményén felül – átalány is megállapítható.

Az illetmények kifizetése

46. § (1) Az illetményt az Egyetem minden naptári hónap 5. napjáig a közalkalmazott által megjelölt folyószámlára utalja. Az Egyetem az általa teljesített kifizetésről, levonásról és az átutalt adókról, járulékokról, az esetleges szakszervezeti tagdíjról a közalkalmazottat a NEXON rendszeren keresztül havonta tájékoztatja.

(2) Az esetleges levonások az illetményből utólag, a kifizetéssel egy időben történnek.

(3) Az Egyetem a fizetési kötelezettségei közül első helyen az illetmény kifizetését teljesíti.

(4) Hóközi kifizetésre csak rendkívül indokolt esetben kerülhet sor.

(5) A jogalap nélkül kifizetett illetményt az Egyetem hatvan napon belül, a közalkalmazottnak küldött írásbeli értesítéssel követelheti vissza. A jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a közalkalmazottnak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

IV. FEJEZET

A KÖZALKALMAZOTT RÉSZÉRE JÁRÓ EGYES MEGHATÁROZOTT JUTTATÁSOK, BÉREN FELÜLI JUTTATÁSOK, KÖLTSÉGTÉRÍTÉS, EGYÉB JUTTATÁSOK

47. § (1) Az Egyetem az éves költségvetés ismeretében határozza meg, hogy milyen összeget biztosít az adóköteles, illetve az adómentesen adható jóléti, szociális, természetbeni és egyéb célokra.

³³ Kjt. 65. § (3) bekezdés

³⁴ Kjt. 65. § (4) bekezdés

(2) Magyarország 2016. évi központi költségvetéséről szóló 2015. évi C. törvény alapján az Egyetem éves bruttó 200.000 Ft keretösszegig béren kívüli juttatást (Cafetéria) biztosít, amelynek részletszabályait, a választható béren kívüli juttatások körét, tartalmát, az azokra való jogosultságot, valamint a juttatások igénybevételének egyes feltételeit és eljárási szabályait külön Cafetéria Szabályzat határozza meg.

(3) A kollektív szerződés hatálya nem terjed ki azon juttatásokra, amelyek külön jogszabály alapján illetik meg a közalkalmazottat. A külön jogszabály alapján járó juttatások felsorolását a kollektív szerződés 3. számú melléklete tartalmazza.

(4) Az e fejezetben meghatározott juttatások igénybevételére a közalkalmazott a próbaidő leteltét követő hónaptól – a próbaidő tartamára visszamenőlegesen is – jogosult.

Egyes meghatározott juttatások

48. § Az Egyetem az Intézményi Érdekegyeztető Tanács keretein belül dönti el az egyes meghatározott juttatások körét, mértékét, melyről külön megállapodásban rendelkeznek.

49. § Az egyes meghatározott juttatásokként a munkáltató az alábbiakat nyújthatja:

- a) iskolakezdési támogatás,
- b) a közalkalmazott hozzátartozóját megillető tanulmányi önköltség kedvezmény.

50. § (1) Egyes meghatározott juttatások a főfoglalkozású közalkalmazott részére – havi munkaidő mértéke szerint az alábbiak szerint járnak:

- a) főállású, havi 132 és 176 óra közötti munkaidővel rendelkező közalkalmazott esetében 100 %-ban,
- b) havi 88 és 131 óra közötti munkaidővel rendelkező közalkalmazott részére 75 %-ban,
- c) havi 1 és 87 óra közötti munkaidővel rendelkező közalkalmazott részére 50 %-ban,

(2) Határozott idejű kinevezéssel rendelkező közalkalmazottak az egyes meghatározott juttatásokat a kinevezésben megfelelően az éves és a határozott időszak arányában vehetik igénybe.

(3) A tartós távollét alábbi időszakában az egyes meghatározott juttatások folyósítása szünetel:

- a) szülési szabadság,
- b) gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság,
- c) harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság 1. napjától,
- d) harminc napot meghaladó keresőképtelenség,
- e) külföldi munkavállalás,
- f) harminc napot meghaladó külföldi tanulmányút,
- g) felmentés vagy lemondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés

tartama alatt.

(4) Az egyes meghatározott juttatásokra való jogosultság a közalkalmazotti jogviszony megszűnésével szűnik meg, azokat legkésőbb az utolsó munkában töltött napig lehet igénybe venni.

Iskolakezdési támogatás

51. § Az Egyetem 25.000,- Ft/év/tanuló összegig hozzájárul a közalkalmazott saját háztartásban nevelt gyermeke(i) iskoláztatásával kapcsolatos költségekhez. Az iskolakezdési támogatás összegén felül a közalkalmazott jogosult továbbá a 47. § (2) bekezdés szerinti, Cafetéria Szabályzatban meghatározott béren kívüli juttatásra.

A közalkalmazott hozzátartozóját megillető tanulmányi önköltség-kedvezmény

52. § (1) Ha a munkáltató által fenntartott valamely képzésben a közalkalmazott gyermeke (ideértve az örökbefogadott, a mostoha-, és a nevelt gyermeket is), vagy házastársa vesz részt, a munkáltató számukra a képzés teljes időtartamára legfeljebb 50%-os kedvezményt biztosít az önköltség megfizetése tekintetében. Egy hozzátartozó csak egy képzés tekintetében részesülhet a kedvezményben.

(2) A tanulmányi önköltség-kedvezmény iránti kérelmet munkáltatói jogkör gyakorlójának támogató nyilatkozatával együtt – félévenként szeptember 30. és február 28. napjáig – a közalkalmazott és gyermeke, illetve házastársa együttesen nyújthatja be írásban annak a karnak a vezetőjéhez, ahol a tanulmányokat folytatni kívánja.

(3) A kérelemhez – az első alkalommal – mellékelni kell a családi kapcsolatot igazoló okirat (születési anyakönyvi kivonat, házassági anyakönyvi kivonat, bírósági végzés vagy gyámhatósági határozat) hitelesített másolatát.

(4) A munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a Gazdasági Igazgatóság (karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetője ellenőrzi a tanulmányi önköltség-kedvezmény igénybevételéhez szükséges feltételek fennállását. A feltételek fennállása esetén a tanulmányi önköltség-kedvezmény biztosításáról, annak összegéről a munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a Gazdasági Igazgatóság (karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetője a Közalkalmazotti Tanács elnöke véleményének kikérését követően határoz.

(5) A kar vezetőjének döntéséről a Gazdasági Igazgatóság írásban értesíti a kérelmezőt, a közalkalmazott hozzátartozóját, az illetékes Tanulmányi és Oktatásszervezési Főosztályt.

Béren felüli juttatások

53. § Béren felüli juttatásként a munkáltató az alábbiakat nyújthatja:

- a) munkaruha és tartozékai,
- b) szociális- és temetési segély,
- c) illetményelőleg.

Munkaruha és tartozékai

54. § (1) Amennyiben a munkavégzés a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, az Egyetem a 4. számú mellékletben felsorolt munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazottakat, a mellékletben meghatározott kihordási idő figyelembevételével munkaruha juttatásban részesíti.

(2) A munkaruha kihordási ideje a munkaruhára jogosító munkakörbe történő kinevezés napjával kezdődik.

(3) A munkaruha juttatására való jogosultságról, és annak értékéről a Munkavédelmi Szabályzat rendelkezik. A munkaruha biztosításáról, nyilvántartásáról a Humánpolitikai Osztály gondoskodik.

(4) A munkaruha megőrzése, tisztántartása, esetleges javíttatása a közalkalmazott feladata.

(5) A közalkalmazotti jogviszony megszűnésének, megszüntetésének esetén a közalkalmazott legkésőbb az utolsó munkában töltött napon köteles megfizetni a munkáltató számára munkaruhának a kihordási időből hátralévő idővel arányos időszakra járó értékét. Nem kell megfizetni a fenti összeget, ha a közalkalmazotti jogviszony a közalkalmazott nyugdíjasként minősülése, önhibáján kívüli felmentése, vagy halála alapján szűnik meg.

Szociális- és temetési segély

55. § (1) Az Egyetem – rászorultság esetén rendkívül indokolt esetben és amennyiben a forrás a rendelkezésére áll – a közalkalmazottat segélyben részesítheti. A segélyt, a szociálisan rászoruló közalkalmazottat, illetve családját érintő váratlan, a család anyagi helyzetét súlyosan, hátrányosan befolyásoló események részbeni kompenzálása céljából lehet kérni maximum a mindenkor érvényes minimálbér összegének 50%-ának megfelelő értékhatárig.

(2) A segélyezésnél előnyben kell részesíteni különösen:

- a) a gyermekét egyedül nevelő közalkalmazottat,
- b) a többgyermekes közalkalmazottat,
- c) a megváltozott munkaképességű közalkalmazottat,
- d) az egy hónapot meghaladó betegállományban lévő közalkalmazottat,
- e) a közalkalmazottat a közeli hozzátartozó halálakor, ha annak temetéséről a kérelmező gondoskodik,
- f) a fogyatékkal élő vagy tartós betegségben szenvedő gyermekét nevelő vagy ilyen hozzátartozójáról gondoskodó közalkalmazottat.

(3) A segély iránti kérelmet a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnél kell benyújtani. A munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a Gazdasági Igazgatóság (karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetője a benyújtást követő 5 munkanapon belül bírálja el a kérelmet. A döntésről a Gazdasági Igazgatóság írásban értesíti a kérelmezőt.

56. § Közeli hozzátartozójának elhalálása esetén a közalkalmazott segélyt kérhet. A temetési segély iránti kérelmet a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnél kell benyújtani a halotti anyakönyvi kivonat másolatának csatolásával. A döntésről a Gazdasági Igazgatóság (karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetője írásban értesíti a kérelmezőt.

Illetményelőleg

57. § (1) Az Egyetem a közalkalmazott kérelmére a közalkalmazottnak kamatmentes illetményelőleget nyújthat.

(2) Az illetményelőleg összege nem haladhatja meg a mindenkori minimálbér háromszorosának összegét.

(3) Illetményelőleg évente legfeljebb egyszer vehető fel.

(4) Határozott idejű jogviszony esetén illetményelőleg úgy adható, hogy a levonások a jogviszony fennállása alatt teljesüljenek.

(5) Illetményelőleg annak a közalkalmazottnak folyósítható, aki az Egyetemmel legalább egy éves közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik.

(6) Az illetményelőleg folyósításának további feltétele, hogy a közalkalmazott az előleg igénylésekor nem lehet terhességi-gyermekágyi segélyen, tartós táppénzen, fizetés nélküli szabadságon, egyéb tartós távolléten (külföldi munkavállalás, külföldi tanulmányút).

(7) Az Egyetem által nyújtott illetményelőleget legfeljebb hat havi egyenlő részletekben kell levonni a közalkalmazott esedékes illetményéből. A közalkalmazott kérelmére ennél rövidebb visszafizetési időszak is engedélyezhető.

(8) Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony a (3) bekezdésben meghatározott időszak előtt megszűnik, úgy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjáig az illetményelőleg fennmaradó részét egy összegben köteles az Egyetem részére megfizetni, illetve azt az illetmény-elszámolásakor az Egyetem visszatartja.

(9) Az illetményelőleg iránti kérelmet a Gazdasági Igazgatósághoz (karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztályhoz) kell benyújtani. A Gazdasági Igazgatóság (karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetőjének javaslatára a munkáltatói jogkört gyakorló vezető a benyújtást követő 5 napon belül bírálja el a kérelmet. A döntésről a Gazdasági Igazgatóság írásban értesíti a kérelmezőt.

(10) Az illetményelőleg nyújtását a munkáltatói jogkör gyakorlója az Egyetem Kötelezettségvállalás, ellenjegyzés (pénzügyi és jogi), teljesítés igazolás, érvényesítés, utalványozás szabályzata alapján engedélyezi a Gazdasági Igazgatóság (a karok tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetőjének ellenjegyzésével.

(11) Az Egyetem akadémiai szervezetének alkalmazottai által benyújtott illetményelőleg iránti kérelmek vonatkozásában a Kancellár egyetértési jogot gyakorol.

Költségtérítés

A munkába járás költségeinek megtérítése

58. § (1) A munkába járással kapcsolatos költségek megtérítésére a külön jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni³⁵, azzal, hogy a munkáltató a kormányrendelet 4. § c) és d) pontjában³⁶ említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is a kormányrendelet szerinti munkába járásnak minősítheti.

(2) A munkába járás tekintetében költségtérítésre jogosult közalkalmazott a költségtérítés iránti igényét a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőjénél írásban kérelmezi, aki a kérelmet aláírásával ellátja és továbbítja a Gazdasági Igazgatósághoz ellenjegyzésre. A Gazdasági Igazgatóság (karok

³⁵ Ld. a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendeletet

³⁶ 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 4. §

c) pont: ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja.

d) pont: a munkavállalónak óvodai vagy bölcsődei ellátást igénybe vevő gyermeke van.

tekintetében a Gazdasági és Műszaki Osztály) vezetője gondoskodik a kifizetés biztosításáról. A bejelentésnek tartalmazni kell mindazokat a tényeket, és körülményeket, amelyek megalapozzák az utazási költségtérítésre való jogosultságot.

Egyéb juttatások

59. § Amennyiben az Egyetem az SZMR. 6. mellékletét képező A kitüntetések és díszoklevelek alapításának és adományozásának rendjéről szóló szabályzatában díjat vagy kitüntetést alapít, úgy a díjazottnak vagy kitüntetettnek járó pénzbeli vagy egyéb juttatás formáját, mértékét, összegét külön szabályzatban kell megállapítani.

V. RÉSZ

MUNKAÜGYI VITA

60. § (1) A kollektív munkaügyi viták rendezése céljából a Felek egyeztető bizottságot hozhatnak létre.

(2) A bizottság tagjai a Felek azonos számú képviselői; a bizottság elnöke a Felek által a bizottság tagjai közül megválasztott személy.

(3) A bizottságban tanácskozási joggal a Felek szakértője is részt vehet.

(4) A bizottság döntéseit egyhangú szavazással hozza. Az egyeztetésről jegyzőkönyvet kell felvenni, a megszületett döntést a Felek írásban rögzítik, és magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

VI. RÉSZ

VEGYES, HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

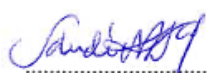
61. § A kollektív szerződés 2010. január 1-jén lép hatályba. A kollektív szerződés 2014. évi módosításai 2014. február 28. napján lépnek hatályba. A kollektív szerződés 2016. évi módosításai 2016. március 18. napján lépnek hatályba.

62. § A kollektív szerződés hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszítik a jogelőd intézmények kollektív szerződésai.

63. § A kollektív szerződés bejelentése, regisztráltatása a munkáltató feladata.

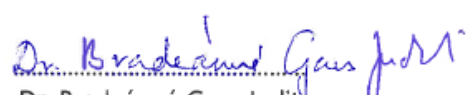
Budapest, 2016 március 17.

A BGE részéről:


Sándorné dr. Kriszt Éva
Rektor


Dr. Dietz Ferenc
kancellár

Az FDSZ BGE Intézményi
Szervezete részéről:


Dr. Bradeánné Gacs Judit
elnök

Záradék:

Felek a 2010. április 9-én megkötött Kollektív szerződést 2014. február 28-án és 2016. március 17-én átfogóan módosították.

A Budapesti Gazdasági Főiskola Szenátusa a Kollektív szerződés módosításait a 2014. február 28-i ülésén a 2013/2014. tanévi (II. 28.) 58. számú határozatával elfogadta.

A FDSZ BGF Intézményi Szervezete a Kollektív szerződés módosításait a 2014. február 28-i ülésén elfogadta.

A módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt Kollektív szerződés 2014. február 28. napján lép hatályba.

A Budapesti Gazdasági Egyetem Szenátusa a Kollektív szerződés módosításait a 2016. március 17-i ülésén a 2015/2016. tanévi (III. 17.) 77. számú határozatával elfogadta.

A FDSZ BGE Intézményi Szervezete a Kollektív szerződés módosításait a 2016. március 17-i ülésén elfogadta.

A módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt Kollektív szerződés 2016. március 18. napján lép hatályba.

Megállapodás a szakszervezet működési feltételeinek biztosításáról

Megállapodás

Mely létrejött egyrészről:

egyrészről a
Budapesti Gazdasági Egyetem
- a továbbiakban: Munkáltató -
(Budapest, Buzogány u. 11-13.)
részéről:
Sándorné dr. Kriszt Éva rektor és
Dr. Dietz Ferenc kancellár
OM azonosítója: FI 82314

másrészről a
Felsőoktatási Dolgozók
Szakszervezete Budapesti Gazdasági
Egyetemen működő Intézményi
Szervezete
- a továbbiakban: Szakszervezet -
(Budapest, Buzogány u. 11-13.)
részéről:
Dr. Bradeánné Gacs Judit

– a továbbiakban együttesen: Felek –

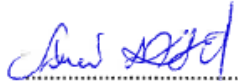
között alulírott helyen és napon az alább meghatározott feltételekkel a Kollektív szerződés 11. § (1) bekezdés a) pontja alapján a Szakszervezet működésének feltételeinek biztosításáról.

1. Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezet részére folyamatosan biztosítja a működéséhez szükséges feltételeket a jelen megállapodásban foglaltak szerint.
2. Munkáltató vállalja, hogy a szakszervezeti tisztségviselő tevékenységének rendeltetésszerű működéséhez szükséges feltételeket annak folytatásához szükséges módon és mértékben biztosítja, beleértve az iroda-, számítógép-, internet-, vezetékes telefon-, fax- és irodaszerhasználatot is a Kollektív szerződés 11. §-ban meghatározottak szerint.
3. Munkáltató térítésmentesen a Szakszervezet rendelkezésére bocsátja a Szakszervezet által megtartandó BGE szintű rendezvény, tanácskozás, értekezlet jellegű és létszámától függően a Budapest, Markó utca 29-31. szám alatt lévő Lotz termet.
4. Szakszervezet vállalja, hogy a 3. pontban meghatározott rendezvények esetén annak megtartása előtt – rendkívüli esetet kivéve – 1 hónappal jelzi az igény felmerülését a Rektori Titkárságon.
5. Munkáltató kijelenti, hogy a tisztségviselők érdekképviselési munkája során felmerülő utazás költség- és napidíj-térítést – előzetes egyeztetést követően – átvállalja az elnök esetében a Kancellária, más tisztségviselő esetében a FDSZ BGE Intézményi Szervezetének karon működő szervezete szerinti kar terhére.
6. Felek megállapodnak, hogy jelen megállapodás a Felek általi aláírás napján lép hatályba.

7. Felek a megállapodást határozatlan időre kötik azzal, hogy minden év utolsó hónapjában közösen felülvizsgálják és szükség esetén módosítják.

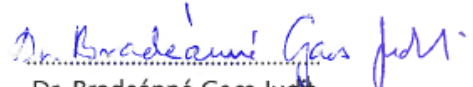
Budapest, 2016. március 17.

A BGE részéről:


Sándorné dr. Kriszt Éva
rektor


Dr. Dietz Ferenc
kancellár

Az FDSZ BGE részéről:


Dr. Bradeánné Gacs Judit
elnök

Az oktatók és tanárok munkaidejének beosztását meghatározó tevékenységek és a kötelezően tanításra fordított idő

I. Oktató

Az oktató heti 40 órás munkaidejének beosztását az Egyetem Fkr-ben foglalt rendelkezésekkel összhangban az alábbi tevékenységek figyelembe vételével kell megállapítani.

a) kontakt óra (előadás, szeminárium, gyakorlat) tanulmányi évenként heti átlagban legalább:

aa) mesteroktató esetében:	12 óra
ab) tanársegéd esetében:	12 óra
ac) adjunktus esetében:	12 óra
ad) főiskolai docens esetében:	10 óra
ae) egyetemi docens esetében:	10 óra
af) főiskolai tanár esetében:	8 óra
ag) egyetemi tanár esetében:	8 óra

b) a megállapított óra kedvezmények,

c) vizsgaterhelés,

d) a hallgatóknak előre meghirdetett időpontban heti legfeljebb 2 órában tartott fogadóóra, mint konzultációs lehetőségként felajánlott időtartam,

e) jegyzetírás, tananyagkészítés, tananyagfejlesztés,

f) a hallgatók tudományos munkájának segítése,

g) az Egyetem érdekében végzett pályázati tevékenység,

h) érdekképviselési tevékenység,

i) a szakmai, tudományos tevékenységgel, a hallgatók segítségével összefüggő igazolt távollét,

j) felkészüléssel összefüggésben végzett tevékenység.

II. Tanár (mestertanár, nyelvtanár, testnevelő tanár, műszaki tanár)

A tanár heti 40 órás munkaidejének beosztását az Egyetem Fkr-ben foglalt rendelkezésekkel összhangban az alábbi tevékenységek figyelembe vételével kell megállapítani. A tanári munkakörben foglalkoztatottak két tanulmányi félév átlagában heti 20 órát kötelesek tanításra fordítani.

a) oktatási, oktatásszervezési, vizsgáztatási (kivéve záróvizsgáztatási) feladatok magas színvonalú ellátása,

b) szakdolgozat témavezetése,

c) részvétel tananyagfejlesztő munkálatokban,

d) a hallgatók egyéni vagy kollektív munkájának segítése,

e) közreműködés oktatási segédletek, jegyzetek megírásában,

f) testnevelő tanárok esetében az edzések és a sportköri tevékenység.

A külön jogszabály alapján járó juttatások

Juttatás megnevezése	Irányadó jogszabály
a munkába járás költségeinek megtérítése	A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet
képernyő előtti ételvitát biztosító szemüveg	A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet

A Budapesti Gazdasági Egyetemen munkaruha juttatásra jogosító munkakörök és a kihordási idő

A Budapesti Gazdasági Egyetemen munkaruha juttatásra jogosító munkakörök és a kihordási idő		
Munkakör	Munkaruha	Kihordási idő (hó)
Kertész	Kétrészes munkaruha	18
	2 db póló	
	1 pár cipő	
Vízvezeték szerelő	Kétrészes munkaruha	18
	2 db póló	
	1 pár cipő	
Lakatos	Kétrészes munkaruha	18
	2 db póló	
	1 pár cipő	
Villanyszerelő	Kétrészes munkaruha	18
	2 db póló	
Nyomdai dolgozó	2 db póló	18
	1 pár cipő	
Segédmunkás	Kétrészes munkaruha	18
	2 db póló	
	1 pár cipő	
Műszaki vezető	munkaköpeny	18
Műszaki ügyintéző	munkaköpeny	18
Gondnok	munkaköpeny	18
Gépkocsivezető	munkaköpeny vagy nadrág	18
Anyagbeszerző	1 pár cipő	24
Testnevelő	tréningruha	24
	edzőcipő	
Anyag-, és készletraktáros	Kétrészes munkaruha	18
	2 db póló	
	1 pár cipő	
Kézbesítő	1 pár cipő	18
Oktató Kabinet szakoktató, szakács (KVIK)	1 öltöny/kosztüm	24
	1 pár cipő	
	1 csokornyakkendő	12
	2 db ing	
Oktató, tanár/labor (KVIK)	köpeny	12
Labor-technikus (KVIK)	1 pár cipő	18
	2 db köpeny	