

Az Óbudai Egyetem KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

Preambulum

Az Óbudai Egyetem elkötelezett az innováción és versenyképességen alapuló oktatás, kutatás és alkotó tevékenység folyamatos fejlesztéséhez szükséges működési környezet kialakítása iránt. Ezt a törekvését az egyetemi polgárság teljességének bevonásával és érdekeltségének fenntartásával valósítja meg. Az Óbudai Egyetem 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 az Óbudai Egyetemre, mint munkáltatóra (a továbbiakban: Egyetem vagy Munkáltató) és annak valamennyi szervezeti egységére, valamint az Egyetem valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára a Munka Törvénykönyvről 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 **2025. április 15.** napján lép hatályba és határozatlan időtartamra szól.

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

2. §

- 1) Az Mt. 276. § (1)-(2) bekezdése értelmében a Kollektív Szerződést egyrészről: a Munkáltató, illetve a képviseletében eljáró rektor, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviseletüket ellátó szakszervezet (FDSZ Óbudai Egyetem Intézményi Szervezete, 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 rendelkezésre 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 Szerződés nyilvánosságát biztosítani, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson. A Munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek az intraneten, valamint az interneten való közzétételére.
- 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).

II. rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE

A Kollektív Szerződést Kötő Felek Közötti Kapcsolatrendszer

A Munkáltató és a Szakszervezeti közötti kapcsolat alapelvei

5. §

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 hírét 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 rendelkezéseinek megfelelően – elismeri, elősegíti és támogatja a Szakszervezetet, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységét. Az Egyetemi Tanács és Szenátus tekintetében a döntéselőkészítés folyamatába bevonja a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: FDSZ) által delegált tagot.
- 2) A Munkáltató az Mt. alapján önálló irodát biztosít a Szakszervezet részére, melyhez hozzátartozik a számítógép, hozzáférés az egyetemi hálózathoz, nyomtatási, másolási, sokszorosítási, telefonálási és postázási lehetőség és irodaszerek.
- 3) A Munkáltató megfelelő helyiséget biztosít a szakszervezeti gyűlések és egyéb rendezvények számára előre egyeztetett időpontban.
- 4) A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet részére a szociális segélyek gondozását egyetemi szinten a költségvetésben biztosítva és annak mértékét előzetesen egyezteti a Szakszervezettel mielőtt a Szenátus a költségvetésről dönt.
- 5) A Munkáltató továbbra is gondoskodik az egyetemi üdülők állapotának fenntartásáról, fejlesztéséről és a szükséges források biztosításáról annak érdekében, hogy a munkavállalók az egyetemi üdülőkben az üdülési lehetőségeket igénybe tudják venni.
- 6) A Munkáltató a Szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.
- 7) A Munkáltató lehetővé teszi, hogy az egyetemi munkavállalók megszólításának lehetőségét szóban és írásban, a szakszervezeti közlemények, tájékoztatók, felhívások közzétételének lehetőségét az egyetem hivatalos honlapján, vagy a Szakszervezet saját honlapján keresztül.

- 8) A Munkáltató a jelen szerződés aláírása évét megelőző év Közfeladat Finanszírozási Szerződésében rögzített állami alaptámogatását bázisnak tekintve a szerződés szerinti jogosultsági bázisalap-támogatásának 1 ezrelékét támogatásként minden évben biztosítja a Szakszervezet részére, melyet a Szakszervezet 11708001-20200446-00000000 számú folyószámlájára utal át. A nyújtott támogatás 50%-át, – melyet az Egyetem minden év május 31. napjáig átutal – a Szakszervezet jóléti programokra (szociális támogatások kifizetésére) fordítja, a támogatás másik 50%-a a csoportos TÉR értékelés eredményeként válik elérhetővé a Szakszervezet számára.

A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén

7.§

A Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az Alkalmazotti Tanáccsal (alkalmazotti megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles a Szakszervezettel is konzultációt kezdeményezni.

Tájékoztatási kötelezettség

8.§

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Alkalmazotti Tanácsnak az Mt. 264. § és 265. §-ai alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg megküldi a Szakszervezetnek.

A Szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

9.§

- 1) A munkavállalót szakszervezeti érdekképviselési 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 időtartamára.
- 2) Az 1. pont 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 igénybe vételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább 5 nappal korábban köteles bejelenteni a Munkáltató vezetőjének.

III. rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZE

A MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSREND

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 a megállapodás szempontjából lényeges adatait, a munkavállaló alaphérét, munkakörét. 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 az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának Foglalkoztatási Követelményrendszere (a továbbiakban: FKR) rendelkezései szerint köthető ki.

- 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. Az engedély csak akkor tagadható meg, ha ez a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

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.
- b.) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a Munkáltató engedélyén alapszik (Mt. 55. §. (1) bek.k) pont);
- c.) rendkívüli munkavégzés elrendelését (Mt. 108. §);
- d.) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését, azzal, hogy az Egyetem által használt HRP rendszert írásos rögzítésnek kell tekinteni;
- e.) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a munkakör átadását-átvételét;

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. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a Munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- 3) A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a munkakör teljeskörű átadását, valamint az időarányos szabadság kiadását követően a munkavállaló kérésére a Munkáltató a munkavállalót a munkavégzés alól felmenti. A munkavállalót a felmentés idejére a távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.
- 4) A felmondási idő az Mt.-ben meghatározott időtartam.
- 5) A végkielégítés mértéke az Mt.-ben meghatározott összeg

2. fejezet

A MUNKAI DŐ

13.§

- 1) A nem oktató munkavállalók napi munkaidejébe az Mt.-ben meghatározott munkaközi szünet beletartozik.
- 2) Az irányadó munkarend az egyes munkaköröknél:
 - a) egyetemi oktatói, kutató, tanár munkakörök: kötetlen,
 - b) minden más munkakör: elsősorban az általános munkarend alkalmazandó, a Munkáltató döntése alapján lehetőség van az ettől eltérő foglalkoztatásra (rugalmas, osztott, home office).
- 3) Az oktatók, kutatók és a tanárok a munkaszerződésben rögzített mértékű munkaidőt – kötetlen munkarendben – munkaköri feladataik ellátásra 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 oktatói, kutató, tanár munkavállalók tekintetében – rugalmas munkaidő beosztási rendben is megállapítható. A rugalmas munkaidőt az adott szervezeti egységénél a munkáltatói jogkör gyakorlója rendeli el.
- 5) A rugalmas munkaidő szerinti munkavégzés kereteiről az FKR rendelkezik.
- 6) A munkaidő-beosztás módosítását 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 érdekek (gazdálkodásban vagy működésben felmerülő körülmény) folytán szükségessé vált munkaidő-beosztás módosítása 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. így például az Mt. 107. §-109. §, valamint 113 § (2) bekezdésének előírásaiban meghatározott szabályok szerint jár el. A rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.
- 2) Rendkívüli munkavégzés az FKR rendelkezéseinek megfelelően rendelhető el.
- 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 a Munkavállalóval történt egyedi megállapodás hiányában az Mt. 109. § (1) bekezdésben meghatározott mértékkel megegyező.

A „home office” és távmunka 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” munkavégzés engedélyezéséről a szervezeti egység vezetője dönthet egyedi esetben.
- 4) A távmunka is lehet részleges, amennyiben távmunkában állapodnak meg a felek.

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 szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot érint.
- 3) A munkavállalónak a rendelkezése alatt álló szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét írásban közölnie kell annak kezdete előtt legkésőbb 7 (hét) nappal. 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.
- 4) A szabadság mértéke az Egyetem munkavállalói tekintetében az Mt. előírásai szerint kerül meghatározásra. Az oktató/kutató/tanár munkakörben foglalkoztatottak részére mérlegelés alapján megadott rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alóli felmentésről, annak mértékéről, feltételeiről a rektor utasításban rendelkezik.
A gyermeket nevelő munkavállaló az Mt.-ben meghatározott, gyermek után járó pótszabadságon felül összesen egy nap pótszabadságra jogosult (gyermek: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:10. § (1) bekezdése szerinti kiskorú).
- 5) 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.

- 6) 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.
- 7) Az Egyetem kötelezettséget vállal, hogy a Kollektív Szerződés hatályaba lépésétől számított 3 éven belül az oktató, kutató, tanár munkakörben alkalmazott munkavállalók részére ún. alkotói szabadsághoz („sabbatical”) rendszert dolgoz ki.
- 8) A Munkáltató a nyári időszakban – elsősorban a feladatok biztonságos elvégzését szem előtt tartva – az Mt.-ben garantált szabadságon felül az oktatókat, tudományos kutatókat és tanárokat mentesítheti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségük teljesítése alól.

3. fejezet

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

17.§

- 1) A munkavállalót a munkaszerződésben meghatározott alapbér illeti meg.
- 2) A vezetői jellegű feladatra a megbízást vállaló munkavállalót alapbéren felüli bér illeti meg, a feladatellátás időtartamára.
- 3) Többletfeladat vállalása esetén ehhez kapcsolódóan pótlék kerül meghatározásra.

4. fejezet

A MUNKABÉR VÉDELME

18.§

- 1) 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 rendelkezessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. rendelkezéseire így az Mt. 159. § (4) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén lehet teljesíteni.
- 2) A Munkáltató vállalja, hogy évente, a költségvetés tervezésének időszakában, az Egyetem költségvetési lehetőségeinek ismeretében és azokat figyelembe véve bértárgyalásokat folytathat a szakszervezettel.

5. fejezet

AZ EGYETEM BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

19.§

- 1) Az Egyetem által biztosított béren kívüli juttatásokról az Egyetem Szenátusa külön szabályzatban rendelkezik.
- 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. A saját tulajdonú gépjárművel történő munkába járás esetén a költségtérítés mértéke kilométerenként az Egyetem hatályos költségvetésében szereplő összeg. Az Egyetem elkötelezett abban, hogy a munkavállalók részére továbbra is biztosított legyen az 50%-os közforgalmú személyszállítási utazási kedvezmény.

6. fejezet

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYAI

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

20.§

- 1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén –a munkavállalóval szemben alkalmazható jogkövetkezmények:
 - a) írásbeli megrovás;

- b) juttatások csökkentése, amely összességében nem haladhatja meg a munkavállalónak – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.
A hátrányos következmények végrehajtását a Munkáltató képviselője legfeljebb egy évre felfüggesztheti.
- 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

21.§

- 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 szándékosan vagy súlyosan gondatlan magatartásával vagy mulasztásával 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 ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a Munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az elévülésre vonatkozó szabályozás (Mt. 286. § (1) figyelembevételével).

7. fejezet

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

22.§

- 1) A munkavállalók az Egyetem területére csak a munkavégzéséhez 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 az Mt.-ben meghatározott kivétellel.
- 3) Amennyiben a munkavállaló a fentiekben foglalt előírásokat megszegi, az e körben keletkezett kárért az Egyetem csak szándékos károkozása esetén felel.

8) fejezet

KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA

23.§

- 1) A Munkáltató és az Alkalmazotti 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 Alkalmazotti 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 Alkalmazotti 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 eljárásnak tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy döntés végrehajtását megghiúsítaná.

IV. 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, 2025. március 31.

Óbudai Egyetem
képviselésében:

Prof. Dr. Kovács Levente rektor



FDSZ Óbudai Egyetem Intézményi Szervezete
képviselésében:

Megyeri Zoltán elnök

