



# BUDAPEST FŐVÁROS LEVÉLTÁRA

## **Kollektív Szerződése**

2020

## Tartalom

Preambulum .....	3
I. Általános rendelkezések .....	3
I.1. A Kollektív Szerződés hatálya .....	3
I.2. A Kollektív Szerződés megkötése, módosítása, felmondása .....	4
II. A Szakszervezet.....	5
II.1. A Szakszervezet működésének támogatása.....	5
II.2. A Szakszervezet jogai .....	5
III. A munkavállalók kötelezettségei.....	6
III.1. Kártérítési felelősség.....	6
III.2. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése .....	7
IV. Munkaviszony, munkarend .....	8
IV.1. A munkaviszony létesítése, módosítása és megszűnése .....	8
IV.2. A munkarend .....	9
IV.3. A kutatónap.....	9
V. A munkavállalókat érintő támogatások, juttatások .....	10
V.1. A munkavállalók szakmai fejlődésének támogatása .....	10
V.2. A munkavállalókat érintő egyéb juttatások .....	11
VI. A Háromoldalú megállapodás alapján a munkavállalóknak járó kedvezmények .....	11
VII. Záró rendelkezések.....	12

## Preambulum

Budapest Főváros Levéltára mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató) és a Kollektív Szerződés megkötésére jogosult Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: Szakszervezet, együttesen Felek) megállapodnak abban, hogy a munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre, valamint ezek gyakorlásának módjára és eljárási szabályaira vonatkozó kérdéseket jelen Kollektív Szerződésben rögzítik. A Kollektív Szerződés megkötésekor a Felek figyelembe vették a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 2012.évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) és az annak végrehajtására kiadott rendeletekben, valamint a *kulturális intézményben foglalkoztatottak munkaköreiről és foglalkoztatási követelményeiről, az intézményvezetői pályázat lefolytatásának rendjéről, valamint egyes kulturális tárgyú rendeletek módosításáról* szóló 39/2020. (X. 30.) EMMI rendeletben (a továbbiakban: Rendelet) foglaltakat, valamint a Budapest Főváros Önkormányzata, a fenntartásában működő kulturális intézmények, köztük Budapest Főváros Levéltára és a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete között 2020. szeptember 7-én megkötött Együttműködési megállapodás (a továbbiakban: Háromoldalú megállapodás) tartalmát.

## I. Általános rendelkezések

### I.1. A Kollektív Szerződés hatálya

- (1) A Kollektív Szerződés az Mt. vonatkozó rendelkezései által adott felhatalmazás alapján egyrészt a munkaviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket (normatív rendelkezések), másrészt ezek gyakorlása tekintetében alkalmazandó rendelkezéseket, valamint a Kollektív Szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer (kötelmi rendelkezések) szabályozza.
- (2) Amennyiben jogszabály nem zárja ki, és a Felek eltérnek valamely juttatás jogszabályban előírt mértékétől, a juttatás mértékére értelemszerűen a Kollektív Szerződésben rögzített megállapodás az érvényes és irányadó azzal, hogy minden egyéb vonatkozásban a megjelölt jogszabályi rendelkezés szerint kell eljárni.
- (3) A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed a Munkáltatóra, valamint a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra – az (5) pontban meghatározott kivétellel – (a továbbiakban: munkavállalók). A Kollektív Szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell valamennyi munkavállalóra, tekintet nélkül a munkavállaló munkaidejének mértékére, a munkaviszony tartamára.
- (4) A Kollektív Szerződés normatív rendelkezéseit a Munkáltató azon munkavállalói tekintetében is alkalmazni kell, akik nem tagjai a Kollektív Szerződést megkötő szakszervezetnek.
- (5) A főigazgatóra mint a Munkáltató vezetőjére, valamint helyetteseire (főigazgató-helyettesek) mint az Mt. szerinti vezető állású munkavállalókra az Mt. 209. § (3) bekezdés értelmében a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki.

- (6) A Felek megállapodnak abban, hogy „a munkavállalók nagyobb csoportja” munkajogi meghatározás a Munkáltatónál a munkavállalók 10%-aként, de legalább tíz főként értelmezendő.

## **I.2. A Kollektív Szerződés megkötése, módosítása, felmondása**

- (1) Felek megállapítják, hogy a Munkáltatónál az Mt. 276. § alapján a Kollektív Szerződés megkötésére a Preambulumban megnevezett Szakszervezet egyedül jogosult.
- (2) A Kollektív Szerződést a Munkáltató részéről a főigazgató mint az intézmény vezetője, a Szakszervezet részéről az alapszabályában aláírási joggal felruházott képviselő írják alá.
- (3) A Kollektív Szerződésben foglaltakat a Felek szükség szerint felülvizsgálják, a szükséges módosítások tekintetében tárgyalásokat folytatnak, valamint megállapodást kötnek a korábbi szerződés fenntartásáról vagy módosításáról.
- (4) A Kollektív Szerződésben jogszabály szövegére történő hivatkozás a jogszabály mindenkor hatályos szövegére tekintettel értelmezendő. A jogszabályi változás hivatkozásának a Kollektív Szerződés szövegén történő átvezetése nem minősül a Kollektív Szerződés módosításának. Amennyiben hivatkozott jogszabály szövege változik meg, úgy azt a Munkáltató egyoldalúan jogosult átvezetni a Kollektív Szerződés szövegén a Szakszervezet egyidejű tájékoztatása mellett. Amennyiben a jogszabály változása miatt a Kollektív Szerződés szövegének tartalmi módosítása válik szükségessé, a Munkáltató indoklással ellátott javaslatát megküldi a Szakszervezetnek, amely 30 napon belül érdemben írásban válaszol a javaslatra. Amennyiben a Szakszervezet 30 napon belül nem válaszol, a Munkáltató a szükséges módosítást átvezeti.
- (5) A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Fél kezdeményezheti azzal, hogy a módosító indítványt a másik szerződő Félhez írásban eljuttatja, megindokolva a módosítás szükségességét. A módosító indítványra annak kézhezvételétől számított 30 napon belül érdemi választ kell adni.
- (6) A munkaviszonyt jelentősen befolyásoló jogszabályi változások esetén a Felek a Kollektív Szerződést felülvizsgálják, és azt szükség esetén módosítják.
- (7) A módosítás hatályba lépésének időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni.
- (8) A Kollektív Szerződést bármelyik Fél három hónapos felmondási idővel, a másik Félhez megküldött írásbeli nyilatkozattal felmondhatja. A felmondási jogot a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik Fél sem gyakorolhatja.
- (9) Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás bejelentését követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvitatására és új Kollektív Szerződés megkötésére vonatkozó lehetőség megvizsgálása céljából.

## II. A Szakszervezet

### II.1. A Szakszervezet működésének támogatása

- (1) A Szakszervezet munkaidőn kívül a levéltár helyiségeit gyűlés vagy egyéb rendezvény céljára külön bejelentés mellett igénybe veheti. Indokolt esetben, munkaidőben is tartható gyűlés, amennyiben ahhoz a főigazgató – a Szakszervezet képviselőjének legalább 5 nappal a tervezett gyűlést megelőzően benyújtott írásbeli kérelmére – írásban hozzájárul.
- (2) A Szakszervezet a működésével összefüggő írásos anyagok elkészítésére, sokszorosítására, információk közzétételére a Munkáltató eszközeit és infrastruktúráját díjmentesen használhatja.

### II.2. A Szakszervezet jogai

- (1) A Munkáltató kikéri a Szakszervezet véleményét a jutalmazásra rendelkezésre álló keret felhasználását érintő, a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó döntés előtt. A jutalmazásra rendelkezésre álló összeg 20%-ának felhasználásáról a főigazgató a Szakszervezet véleményének kikérése nélkül dönthet.
- (2) A jóléti célú pénzeszközök felhasználása kérdésében a Szakszervezet véleményezési, míg az Üzemi Tanács egyetértési jogot gyakorol.
- (3) A Munkáltató a döntés tervezett időpontja előtt 6 munkanappal véleményezésre megküldi a Szakszervezetnek a munkavállalók nagyobb csoportját érintő döntések tervezetét, nevezetesen a költségvetés személyi és jóléti kiadásokat felölelő fejezeteit, a munkakörülményeket, munkarendet, béren kívüli juttatásokat érintő döntéstervezeteket, valamint az ezen kérdéseket érintő szabályzatok tervezetét. A Szakszervezet 4 munkanapon belül írásban közli észrevételeit. Amennyiben a Munkáltató ezeket a döntésben nem érvényesíti, ennek indokairól a Szakszervezetet írásban tájékoztatja.
- (4) A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet képviselőjének részvételét a vezetői értekezleten a Szakszervezet jog- és hatáskörébe tartozó napirendi pontok tárgyalásánál.
- (5) A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet választott tisztségviselője számára a Szakszervezet jog- és hatáskörét érintő döntések (Mt. 270–275.§) mérlegeléséhez szükséges információkhoz való hozzájutás lehetőségét, a hivatali titkot képező vagy személyes adatokat tartalmazó információkat illetően titoktartási kötelezettség mellett.
- (6) A Szakszervezetnek az (5) pontban meghatározott kérdéseket érintő írásbeli felvetéseire, javaslataira a Munkáltató a kézhez vételtől számított 15 napon belül írásban köteles válaszolni.
- (7) Amennyiben a Munkáltató gazdálkodási okok miatt legalább 5 főt egyidőben (30 napon belül) érintő létszámcsökkentést tart szükségesnek, a döntés előtt 30 nappal az erre vonatkozó tervezetet a Szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak (a továbbiakban együtt: érdekképviselői szervek) megküldi. A tervezetből pontosan ki kell tűnnie, hogy hány és milyen jellegű munkakör megszüntetését tervezi a Munkáltató. Az érdekképviselői szervek a tervezetet 10 napon belül véleményezik.

- (8) Amennyiben a Munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját érintő létszámcsökkentést kíván végrehajtani, úgy arról a döntés tervezett időpontját megelőzően 90 nappal köteles tájékoztatni az érdekképviselői szerveket.
- (9) A létszámcsökkentésre vonatkozó döntés meghozatala után a főigazgatóból, a főigazgató-helyettesekből, a gazdasági igazgatóból, a létszámcsökkentés által érintett szervezeti egységek vezetőiből, az üzemi tanács és a szakszervezet képviselőiből álló bizottság vitatja meg a felmentésre javasoltak névsorát. A bizottság vitájáról jegyzőkönyvet kell felvenni. A vitában elhangzottak mérlegelése alapján a döntést a főigazgató hozza meg.
- (10) A területileg illetékes munkaügyi központtal csak a (9) pontban meghatározott bizottság javaslatának ismeretében a főigazgató által jóváhagyott és végrehajtási elveiben is elfogadott létszámcsökkentés közölhető.

### **III. A munkavállalók kötelezettségei**

#### **III.1. Kártérítési felelősség**

- (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.
- (2) A vétkességet, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a Munkáltatónak kell bizonyítania.
- (3) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló négyhavi átlagkeresetét nem haladhatja meg. A havonta fizetendő kártérítés összege a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50%-át nem haladhatja meg.
- (4) Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
- (5) Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük arányában felelnek. Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.
- (6) A munkavállaló – vétkességére tekintet nélkül – a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel, feltéve, hogy a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át(leltárhiány).
- (7) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt enélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
- (8) Ha a megőrzésre átadott dolgokban megrongálódás folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell megállapítani.
- (9) Ha a megőrzésre átadott dologban a kárt (hiányt) többen, együttesen okozták, munkabérük arányában felelnek.
- (10) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a Munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a Munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

- (11) A károkozás, illetve a hiány tényének felfedezése, illetve mértékének megállapítása után a munkavállaló közvetlen felettese jegyzőkönyvet vesz fel, és javaslatot tesz a főigazgatónak a kártérítés mértékére, a megtérítés módjára.
- (12) A főigazgató 30 napon belül meghozza a kártérítésről a döntést, amelyben rögzíti a károkozó magatartást; a bekövetkezett kárt, annak összegét; a károkozó magatartása és a kár közötti összefüggést; a kártérítés összegét és a megtérítés módját, valamint a jogorvoslat módját, határidejét. A döntésnek tartalmaznia kell továbbá mindazokat az adatokat, amelyeket a javaslat tartalmazott.
- (13) Amennyiben a munkavállaló nem kezdeményez jogvitát (a jogorvoslatra nyitva álló határidőn belül nem nyújtja be az Mt. által a sérelmezett munkáltatói intézkedések elleni munkaügyi jogvitákra előírt egyeztetés iránti kérelmét, vagy az egyeztetés eredménytelenül telt el, de a munkavállaló nem nyújtja be keresetét 15 napon belül a bírósághoz), ezzel hozzájárul ahhoz, hogy a Munkáltató a kártérítési döntésben foglalt összeget a munkavállaló munkabéréből az Mt. által meghatározott szabályok szerint levonja.
- (14) A Munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel.
- (15) Mentesül a Munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa. Mentesül továbbá a Munkáltató a felelősség alól, amennyiben a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.
- (16) A vezető állású munkavállaló a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

### **III.2. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése**

- (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén – meghallgatását követően, az eset súlyától függően – a munkavállalóval szemben alkalmazható hátrányos következmények:
  - a) szóbeli figyelmeztetés,
  - b) írásbeli megrovás,
  - c) a tárgyévben esedékes egyéb személyi juttatásokból történő kizárás.
- (2) A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy év próbaidőre fel lehet függeszteni.
- (3) A hátrányos következmény alkalmazására akkor kerülhet sor, ha a kötelezettség-szegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásra jutása óta tizenöt napnál nem telt el hosszabb idő. A kötelezettség-szegés időpontjától számított 6 hónapon túl hátrányos jogkövetkezmény akkor sem alkalmazható, ha a tudomásszerzés későbbi.

## IV. Munkaviszony, munkarend

### IV.1. A munkaviszony létesítése, módosítása és megszűnése

- (1) A munkaviszony létesítésének, módosításának és megszűnésének eljárásrendjét a Munkáltató a *Humánpolitikai szabályzatában* állapítja meg.
- (2) A Munkáltató által korábban adományozott címek (munkatárs, főmunkatárs, tanácsos, főtanácsos) továbbra is használhatóak. Új címek – kapcsolódó anyagi juttatás nélküli – adományozására vonatkozó eljárásrendet Munkáltató a *Humánpolitikai szabályzatban* állapítja meg.
- (3) A próbaidő időtartama az Mt. 50. § (4) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a munkaviszony létesítésekor négy hónap, ettől eltérően a Felek minimum egy hónap, maximum hat hónap próbaidőben állapodhatnak meg. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik Fél azonnali hatállyal – indoklás nélkül – megszüntetheti.
- (4) A Felek megállapodnak abban, az intézménynél eltöltött hosszabb idejű, eredményes munkavégzés esetén, nyugdíjba vonulás előtt a munkavállaló kérelmére a főigazgató – közös megegyezés keretében – hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállaló a munkavégzés alól mentesítve legyen
  - a) 10 év közalkalmazotti jogviszonyban, valamint közgyűjteményben munkaviszonyban eltöltött idő esetén legfeljebb egy hónapra,
  - b) 15 év közalkalmazotti jogviszonyban, valamint közgyűjteményben munkaviszonyban eltöltött idő esetén legfeljebb két hónapra,
  - c) 20 év közalkalmazotti jogviszonyban, valamint közgyűjteményben munkaviszonyban eltöltött idő esetén legfeljebb három hónapra,
  - d) 25 vagy annál több év közalkalmazotti jogviszonyban, valamint közgyűjteményben munkaviszonyban eltöltött idő esetén legfeljebb négy hónapra.A Felek megállapodnak abban, hogy ez a rendelkezés a Háromoldalú megállapodás időbeli hatálya alatt történő nyugdíjba vonulásra vonatkozik.
- (5) A Felek megállapodnak abban, hogy a *Humánpolitikai szabályzatban* meghatározásra kerülnek a Munkáltatónál fennálló munkakörök és az azokhoz kapcsolódó alkalmazási feltételek, figyelemmel a Rendelet 2. számú mellékletében foglaltakra.
- (6) A *Humánpolitikai szabályzat* elfogadása és módosítása során az érdekképviselői szervek véleményezési jogot gyakorolnak.
- (7) A véleményezési jog gyakorlása érdekében a Munkáltató a szabályzat tervezetét, illetve a tervezett módosítások szövegét az érdekképviselői szervek rendelkezésére bocsátja.
- (8) Az érdekképviselői szervek 10 munkanapon belül írásban megküldik a tervezettel, illetve a módosításokkal kapcsolatos véleményüket a Munkáltatónak. Az érdekképviselői szervek írásbeli véleményük megküldésével egyidejűleg személyes egyeztetést kezdeményezhetnek a tervezettel, illetve a módosítással kapcsolatban.
- (9) A Munkáltató az írásbeli véleményre 5 munkanapon belül érdemben válaszol, személyes egyeztetés kezdeményezése esetén megjelölve annak időpontját.



- (10) Az I.6. részben meghatározott eljárásrendet nem kell alkalmazni, amennyiben a *Humánpolitikai szabályzat* szövegének módosítására a Munkáltatót kötelező jogszabályváltozás miatt, kizárólag ezzel összefüggésben kerül sor. Ez esetben a Munkáltató a módosítással egyidejűleg írásban tájékoztatja az érdekképviselői szerveket a módosításról, megjelölve azok jogszabályi alapját.

#### **IV.2. A munkarend**

- (1) A Munkáltatónál fennálló munkarendet a Munkáltató a *Munkarendről szóló szabályzatában* állapítja meg.
- (2) A Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalókat az Mt. 103. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint megillető munkaközi szünetek beleszámítanak a napi munkaidőbe, és ezt a Munkáltató köteles belefoglalni a *Munkarendről szóló szabályzatba*.
- (3) A szabadság mértékének megállapítására vonatkozóan 2030. október 31. napjáig a Háromoldalú megállapodás az irányadó, amelynek vonatkozó rendelkezését a Kollektív Szerződés VI. fejezete tartalmazza.
- (4) A Felek az Mt. 123. § (5) c) pontjában kapott felhatalmazás alapján megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok fennállása esetén az ezzel érintett munkavállalók részére a szabadság legfeljebb egynegyedét az esedékesség évét követően március 31-ig adja ki.
- (5) A Felek megállapodnak abban, hogy a szabadság kiadásának eljárásrendjét a *Munkarendről szóló szabályzat* tartalmazza.
- (6) A *Munkarendről szóló szabályzat* elfogadása és módosítása során a IV.1. (6)–(10) pontokban foglaltakat kell alkalmazni.
- (7) A főigazgató egyéni elbírálás alapján a munkavállaló kérelmére engedélyezheti határozott időre – különös indok esetén – az otthoni munkavégzést. Az otthoni munkavégzésre vonatkozó eljárási szabályokat Munkáltató *Az otthoni munkavégzésről szóló szabályzatában* állapítja meg.

#### **IV.3. A kutatónap**

- (1) A Rendelet 11. §-ban meghatározott kutatónap biztosításának eljárásrendjét és feltételeit a Munkáltató a *Tudományos munka végzésének rendjéről szóló szabályzatában* állapítja meg.
- (2) A Felek megállapodnak abban, hogy az alábbi, a Rendeletben nem nevesített munkakörök esetében is biztosítja a kutatónap igénybevételének lehetőségét:
- a) segédlevéltáros,
  - b) segédkönyvtáros,
  - c) segédrestaurátor,
  - d) levéltár-informatikus,
  - e) levéltári közművelődési szakember.
- (3) A főigazgató más munkakörben foglalkoztatott munkavállalót is megbízhat tudományos munka végzésével, és biztosíthatja számára a feladat ellátásához szükséges kutatónapot.

- (4) A *Tudományos munka rendjéről szóló szabályzat* elfogadása és módosítása során a IV.1. (6)–(10) pontokban foglaltakat kell alkalmazni.

## V. A munkavállalókat érintő támogatások, juttatások

### V.1. A munkavállalók szakmai fejlődésének támogatása

- (1) A Munkáltató szakember szükségletének biztosítása érdekében munkavállalóját–munkakörének ellátását elősegítő, vagy más munkakörbe történő áthelyezéséhez szükséges – tanulmányai folytatása során támogatásban részesítheti. A támogatás lehet anyagi (tandíj, utazási költségtérítés, taneszközök költsége stb.) és munkaidő-kedvezmény (a képzésen való részvétel, vizsgákra való felkészülés stb. idejére).
- (2) Munkáltató abban az esetben nyújt támogatást munkavállalójának, ha írásban
  - a) kötelezi munkavállalóját, hogy képzésben részt vegyen;
  - b) munkavállalója kezdeményezésére tanulmányi szerződést köt.
- (3) Amennyiben a Munkáltató a (2) a) pont szerint kötelezi a munkavállalót valamely képzés elvégzésére, tanulmányi szerződés nem köthető. Ebben az esetben a Munkáltatónak biztosítani kell a képzés elvégzésének feltételeit, beleértve ebbe a képzéssel összefüggő minden költség (tandíj, szükség szerint utazási költségek, taneszközök költsége stb.) és a képzés elvégzéséhez szükséges idő igazolt, fizetett távollét formájában történő biztosítását. Képzés elvégzésére való kötelezés esetén a képzettség megszerzését követően a Munkáltató jogosult megkövetelni a képzésen szerzett ismeretek használatát. Egyéb kikötéssel – a munkavállaló felmondásról való jogának korlátozása, a támogatás visszafizetése stb. – a Munkáltató nem élhet.
- (4) Tanulmányi szerződés abban az esetben köthető, amennyiben a képzés megfelel az (1) pontban foglaltaknak, és a munkavállaló a képzésre felvételt nyert (jelentkezését elfogadták).
- (5) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a Munkáltató által vállalt támogatások fajtáját, mértékét és a támogatás nyújtásának időtartamát; a munkavállaló felmondáshoz való jogának korlátozására vonatkozó megállapodást, valamint a támogatás visszafizetésének szabályait. A tanulmányi szerződésnek – amennyiben releváns – tartalmaznia kell a tanulmányi eredményekkel kapcsolatos elvárásokat és a képzettség megszerzésének végső határidejét, valamint az ezekkel kapcsolatos szankciókat, eljárásrendet.
- (6) Amennyiben a Munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkavállaló mentesül a szerződésből fakadó kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.
- (7) Ha a támogatásban részesülő munkavállaló nem teljesíti a szerződésben vállalt kötelezettségeit, a Munkáltató csak abban az esetben tekinthet el teljesen vagy részlegesen a tanulmányi szerződésben foglalt szankciók alkalmazásától, ha a munkavállaló életkörülményeiben rajta kívül álló és elháríthatatlan okból olyan változások következtek be, amelyek lehetetlenné teszik a szerződésben foglaltak teljesítését.

- (8) A képzésben részt vevő munkavállaló részére a Munkáltató biztosítja a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt. A szabadidő mértékét az iskola (képzőhely) által kiadott igazolásnak megfelelően kell kiadni (iskolalátogatási igazolás).
- (9) A Munkáltató vizsgánként – ha a vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként – a vizsga napját is beleszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani.
- (10) A Munkáltató szakdolgozat/diplomamunka/disszertáció elkészítéséhez 10 munkanap igazolt, fizetett távollétet biztosít, amelyet a munkavállaló kérésére összevontan kell kiadni.
- (11) A munkakör ellátásához figyelembe vehető képzés megszerzéséhez szükséges szakdolgozat/diplomamunka/disszertáció elkészítéséhez a Munkáltató a kutatónapra jogosult munkavállalónak kérelmére engedélyezi a kutatónapok összevonását legfeljebb egy hónap (átlagosan 20 kutatónap) időtartamra. A kutatónapok összevonása nem érinti a (10) pontban foglaltakat.

## **V.2. A munkavállalókat érintő egyéb juttatások**

- (1) A Munkáltató a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges védő- és munkaruha, valamint a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításának rendjét önálló szabályzatokban állapítja meg.
- (2) A Munkáltató béren kívüli és egyéb juttatásokkal segítheti a munkavállalókat. Ezek körét a Munkáltató évente, a költségvetés elfogadását követő 30 napon belül, az érdekképviselői szervekkel együttesen állapítja meg.
- (3) A munkavállaló kérelmére, átmeneti anyagi nehézségeinek áthidalására a Munkáltató bérelőleget nyújthat. Ennek eljárásrendjét a Munkáltató külön szabályzatban állapítja meg.
- (4) A Munkáltató a munkavállalók lakásproblémáinak megoldásában segítséget nyújthat. Ennek eljárásrendjét a Munkáltató a *Lakástámogatási szabályzatában* állapítja meg.
- (5) A Munkáltató a munkavállalók Ptk. szerinti közvetlen hozzátartozóinak temetési költségeihez hozzájárul. A hozzájárulás eljárásrendjét a Munkáltató *A temetési segélyről szóló szabályzatában* állapítja meg.
- (6) A Munkáltató az általa foglalkoztatott, valamint a levéltárból nyugállományba vonult munkavállalót halála esetén – szakmai és közösségi érdemeire való tekintettel – saját halottjának tekintheti.

## **VI. A Háromoldalú megállapodás alapján a munkavállalóknak járó kedvezmények**

Budapest Főváros Önkormányzata, Budapest Főváros Levéltára és a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete által FPH079/1145-9/2020. szám alatt, 2020. szeptember 7-én kötött Együttműködési megállapodás értelmében az aláíró Felek az alábbi négy kiemelt területen biztosítják az együttműködés feltételeit:

- (1) Az Önkormányzat a végkielégítés intézményére vonatkozóan kijelenti, hogy a fenntartásában álló intézményekben *A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvényben* (a továbbiakban: Átalakításról szóló tv.) 3. § (5) bekezdése szerinti öt évre szóló kötelezettséget annak lejártát követő további öt évre fenntartja a Kjt. 37. § és 37/A. §-ában foglaltak szerint, a legkésőbb 2030. október 31. napján közölt munkaviszony megszüntetés és megszűnés esetében.
- (2) Az Önkormányzat a jubileumi jutalom intézményére vonatkozóan kijelenti, hogy a fenntartásában álló intézményekben az Átalakításról szóló tv. 3. § (5) bekezdése szerinti öt évre szóló kötelezettséget annak lejártát követő további öt évre fenntartja a Kjt. 78. §-ában foglaltak szerint.
- (3) Az Önkormányzat az alap- és pótszabadság-napok megállapítása tekintetében kijelenti, hogy a fenntartásában álló intézményekben foglalkoztatottak esetében főszabály szerint a Kjt. 56. §-ától az 58/A. §-áig terjedő rendelkezéseket alkalmazza, kivéve, ha az adott munkavállalóra az Mt. az alap és pótszabadság-napok megállapítása esetén kedvezőbb rendelkezést határoz meg, mert ezen esetben az Mt. kedvezőbb rendelkezései az alkalmazandók.
- (4) Az Önkormányzat a 2020. évtől újonnan – bérelemként, tartós jelleggel – bevezetett „Budapest pótlék” elnevezésű juttatás intézményére vonatkozóan kijelenti, hogy – a szükséges forrás a Munkáltató éves költségvetésébe történő beépítésével – azt fenntartja, és annak mértékét az éves költségvetési kondíciók figyelembevételével évente felülvizsgálja, arról a szerződő felekkel érdemben egyeztet.

## VII. Záró rendelkezések

- (1) Jelen Kollektív Szerződés a Munka Törvénykönyve rendelkezéseinek megfelelően készült, tartalmát a Felek az üzemi tanács képviselőjének bevonásával megvitatták, és az abban foglaltakkal mindenben egyetértve írták alá.
- (2) A Kollektív Szerződés határozatlan időre szól.
- (3) A Kollektív Szerződés 2020. december 15-én lép hatályba, és ezzel egyidejűleg hatályát veszti a 13192/2014/BFL iktatószámom megkötött, 2014. október 1-jétől hatályos Kollektív Szerződés.

Budapest, 2020. december 15.



Dr. Kenyeres István

főigazgató

a Munkáltató képviselőjében



Dani Éva Magdolna

titkár

a Szakszervezet képviselőjében

