Iktatási szám: 35002/12385/2022. Ált.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

A BELÜGYMINISZTÉRIUM ORSZÁGOS KATASZTRÓFAVÉDLEMI FŐIGAZGATÓSÁG GAZDASÁGI ELLÁTÓ KÖZPONT MUNKAVÁLLALÓI SZÁMÁRA

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a:

név: **Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság Gazdasági Ellátó Központ**
rövidített név: BM OKF GEK
székhely: 1149 Budapest, Mogyoródi út 43.
adószám: 15775845-2-51
MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) szám: 775849
képviseli: Berecz György tű. ezredes, tanácsos, igazgató

mint **Munkáltató** (a továbbiakban: Munkáltató),

másrészről a

név: **Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete**
székhely: 5900 Orosháza, Aradi utca 29.
adószám: 18394025-1-04
bírósági nyilvántartási szám: 04-02-0002745
képviseli: Kiss Sándor elnök

mint **Szakszervezet** (a továbbiakban: Szakszervezet),

együttesen mint felek (a továbbiakban: „Felek") között a **Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban: Mt.) alapján.

I. Bevezetés

1. Felek jelen kollektív szerződésben az **Mt. 276. §-a** alapján, a hatályos jogszabályoknak, valamint a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság és a BM OKF GEK belső normáinak (a továbbiakban: szervezeti norma) keretei között kölcsönösen, jóhiszeműen és együttműködve szabályozzák a foglalkoztatottakat érintő, munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseket.

2. Felek kijelentik és elismerik, hogy a Szakszervezet az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére jogosult.

II. Általános rendelkezések

1. Személyi hatály

3. A Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a BM OKF GEK-kel, mint munkáltatóval munkaviszonyban álló személyekre.

4. A Kollektív Szerződés személyi hatálya a vezető állású munkavállalókra is kiterjed.

2. Időbeli hatály

5. Jelen Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra jön létre és az a Felek által történő aláírást követő napon – nem egy időben történő aláírás esetén az utolsó aláírást követő napon – lép hatályba.

6. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Kollektív Szerződést – a szerződéskötés évét kivéve – minden évben felülvizsgálják tárgyév július 31. napjáig.

3. Kapcsolattartók

7. Munkáltató részéről:
   - BM OKF GEK Humán Szolgálatvezető
   - BM OKF GEK Hivatalvezető

8. Szakszervezet részéről:
   - Dr. Galsa Péter Alelnök

4. Kapcsolattartás

9. A Munkáltató vállalja, hogy az általa kiadott, a Kollektív Szerződés hatályát érintő szervezeti normákat véleményezés céljából megküldi a Szakszervezet részére, aki a Munkáltató által meghatározott észszerű határidőn belül megteheti az észrevételeit.

10. A Munkáltató 60 napon belül tájékoztatja a Szakszervezetet a hatályos szervezeti normákról, mely határidőt a Kollektív Szerződés hatályba lépését követően is figyelembe vesz.

11. Amennyiben a Kollektív Szerződés bármely rendelkezése jogszabályváltozás következtében érvénytelennek bizonyulna, Felek a Kollektív Szerződésben foglaltakat a hatályos jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően alkalmazzák, valamint kezdeményezik a Kollektív Szerződés módosítását.

12. A Felek kötelesek egymást minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős.

13. A Munkáltató döntése előtt megküldi a Szakszervezet részére a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a Munkáltatónak az átszervezésre, létszámcsökkentésre- és bővítésre vonatkozó elképzeléseit.

14. A munkavállalók nagyobb csoportjának meghatározásához az Mt. mindenkor hatályos rendelkezéseit kell alapul venni.

III. A Kollektív Szerződés eljárási szabályai, kötelmi rendelkezései

5. A Kollektív Szerződés felmondási ideje

15. A Kollektív Szerződést a Felek három hónapos határidővel, indokolással mondhatják fel. A felmondást írásban közölni kell a másik Féllel.

16. Amennyiben a felmondás jogát olyan szakszervezet gyakorolja, amely a Kollektív Szerződés megkötésében nem vett részt, de annak hatálya alatt szerződéskötésre jogosulttá vált, a felmondási szándékát valamennyi szerződő Féllel köteles közölni és a szakszervezetek csak együttesen mondhatják azt fel.

17. A felmondási jog a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

18. A Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás közlését követő 15 napon belül egyeztetést folytatnak annak vizsgálata érdekében, hogy a Kollektív Szerződés módosításokkal, illetve kiegészítésekkel hatályában fenntartható-e. Amennyiben az egyeztetés nem vezet eredményre, a felmondás hatályosul. Felek vállalják, hogy a haladéktalanul megteszik a szükséges intézkedéseket az új Kollektív Szerződés mielőbbi megkötése végett.

6. A Kollektív Szerződés módosítása

19. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Fél kezdeményezheti.

20. A módosítást írásban kell kezdeményezni, melyben a kezdeményező Fél köteles megjelölni a módosítani tervezett rendelkezéseket vagy tárgyköröket, valamint a módosításra irányuló kezdeményezés indokait.

21. Felek a kezdeményezés átadásától számított 15 napon belül egyeztető bizottságot hoznak létre. Az egyeztető bizottság a létrejöttétől számított *5* munkanapon belül köteles az egyeztetést megkezdeni.

22. Az első egyeztető tárgyaláson közösen megállapítják és rögzítik legalább:

    a) az egyeztetés tárgyát képező főbb tárgyköröket,
    b) a módosítási javaslatok elkészítéséhez szükséges adatszolgáltatási kötelezettségeket, azok teljesítésének határidejét,

c) a Felek módosítási javaslatai elkészítésének, illetve a másik Fél részére történő átadásának határidejét, és
d) a következő egyeztető tárgyalás időpontját.

23. Az egyeztető tárgyaláso(ko)n egyhangúan meghozott döntésről készített jegyzőkönyv alapján a Kollektív Szerződés módosítását írásba kell foglalni.

IV. A Kollektív Szerződés munkaviszonyra vonatkozó normatív rendelkezései, szabályai

7. Munkaviszony létesítése

24. A munkakör mérlegelését követően a Munkáltató a próbaidő tartamát legfeljebb hat hónapban határozhatja meg.

25. A munkavállaló – a jogszabályban meghatározott összeférhetetlenségi szabályok figyelembe vételével – a Munkáltató tevékenységi körét érintő egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt (a továbbiakban: egyéb jogviszony) annak létesítésétől számított 15 napon belül köteles bejelenteni, melyet munkaidején kívül, szabadideje terhére gyakorolhat. Az egyéb jogviszony gyakorlása nem történhet a munkaidő terhére. Munkavállaló a Munkáltató által, a munkavégzésre részére átadott eszközöket – úgymint a gépjárművet, munkaruházatot, szolgálati igazolványt, és bármilyen, a munkavégzés céljára átadott, de a Munkáltató tulajdonát képező munkaeszközt – nem használhatja fel az egyéb jogviszony gyakorlása során.

26. A bejelentést a munkavállaló két példányban kitöltött formanyomtatványon, közvetlen vezetőjéhez köteles benyújtani (kéményseprők esetében a megyei csoportvezető részére), aki a szolgálati út betartásával haladéktalanul felterjeszti az igazgatóhoz.

27. A bejelentés első példánya a munkavállalót illeti, a másik példány a személyi anyagában helyezendő el.

28. A Munkáltató a munkavállalót változó munkahelyen történő munkavégzésre is foglalkoztathatja. A munkaszerződésben ezt a tényt fel kell tüntetni.

29. A kinevezési okmányhoz, illetve a munkaszerződéshez 15 napon belül mellékelni kell a munkaköri leírást.

30. Változó munkahelyű alkalmazás esetén a lehetséges munkavégzési helyeket a munkavállaló munkaköri leírásában kell meghatározni.

8. Munkaszerződés módosítása

31. A foglalkoztatott ideiglenesen a munkaszerződésében rögzített munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezhető (eltérő foglalkoztatás). Ebben az esetben a Munkáltató az általa megállapított átalányköltséget téríti meg a munkavállaló részére. A munkavégzés helyén kívüli munkavégzésre kötelezést a Munkáltató az érintett

munkavállaló családi-, anyagi-, és szociális helyzetének vizsgálatát követően, mérlegelési jogkörében eljárva dönti el.

32. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás alapján történő munkavégzés időtartama a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló erre vonatkozó írásos megállapodása alapján meghaladhatja az Mt. 53. § (2) bekezdésében biztosított időtartamot.

33. Eltérő foglalkoztatás, illetve helyettesítés idején a munkavállaló által ellátandó feladatokat írásban kell rögzíteni.

34. Az eltérő foglalkoztatás a munkavállaló életkorára, egészségi, családi állapotára vagy egyéb méltánylást érdemlő körülményre tekintettel, aránytalan sérelemmel nem járhat.

9. Munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek

35. A munkavállaló haladéktalanul köteles értesíteni a Munkáltatót, ha a munkavégzés helyén történő megjelenése akadályba ütközik.

36. A munkavállaló köteles vezetője tudomására hozni, ha a Munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt, cselekményt észlel, amely a Munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírnevét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységet illetően.

37. Képzéssel, továbbképzéssel, illetőleg átképzéssel elő kell segíteni a határozatlan időtartamú munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló előmenetelét, ha ennek feltételei fennállnak. A Munkáltató a képzések, továbbképzések tekintetében megfontolja az érdekképviseletek által előterjesztett javaslatokat.

38. A Kollektív szerződés hatályba lépését követő tanulmányi szerződés megkötése esetén – a foglalkoztatott képzésen, továbbképzésen, illetőleg átképzésen történő részvétele során – a Munkáltató az alábbi támogatást nyújthatja: igazolt költségek (utazás, szállás) megtérítése; tanulmányi szabadság és távolléti díj; vizsga- és tandíj megfizetése; jegyzetek, tankönyvek megvásárlása költségeinek megtérítése. A Kollektív Szerződés hatályba lépése előtt kötött tanulmányi szerződéseket a Munkáltató felülvizsgálja és a térítések lehetőségéről egyeztetést folytat a Szakszervezettel.

10. Munkaviszony megszüntetése

39. A Munkáltató felmondása esetén, amennyiben az a munkáltatói érdekbe nem ütközik, a munkavállalót a felmondási idő teljes idejére a munkavégzés alól felmenti. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

40. A jogviszony megszüntetése és megszűnése esetén a foglalkoztatottal lehetőség szerint meg kell állapodni a Munkáltatónál fennálló tartozása visszafizetésének a módjában.

41. A Munkáltató a felmondási ok felmerülése esetén, a döntése előkészítése során mérlegeli a munkavállaló alábbi körülményeit:

a) 3 vagy annál több eltartott hozzátartozója van a munkavállalónak és családjában nincs másik önálló keresettel rendelkező személy,
b) a gyermekét egyedül nevelő szülő, gyermeke 18 éves koráig,
c) legalább egy, vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozója munkanélküli,
d) a Munkáltatónál legalább 10 éves munkaviszonya van,
e) pályakezdő munkavállaló esetén a próbaidő leteltét követő 7 hónap még nem telt el.

42. A Munkáltató azonnali hatályú felmondását megalapozó körülmények különösen:

a) A munkavállaló két, vagy több esetben igazolatlanul nem jelenik meg az előírt helyen és időpontban munkavégzés céljából, illetve készenlét, ügyelet esetén két, vagy több esetben önhibájából nem áll rendelkezésre.
b) A munkavállaló önhibájából munkára képtelen állapotban jelenik meg munkavégzés helyén, vagy munkaidőben önhibájából ilyen állapotba kerül, így különösen a munkavégzés előtti alkoholos befolyásoltság, munkahelyi alkoholfogyasztás, orvosi vizsgálat alapján megállapított munkaképességére hátrányosan ható szer befolyása alatt való munkába állás, vagy a munkavégzés helyén történő szer fogyasztása.
c) A munkavállaló jogosulatlanul kettő, vagy több alkalommal megtagadja a munkáltatói utasítást, vagy a Munkáltató intézkedésre jogosult vezetője rendelkezésének teljesítését.
d) A munkavállaló megsérti a munkavédelmi előírásokat és ezáltal a saját vagy más életét, testi épségét, egészségét közvetlenül vagy súlyosan sérti vagy veszélyezteti.
e) A munkavállaló nem tesz eleget az egyéb jogviszony bejelentési kötelezettségének, vagy megsérti a további munkavégzésre irányuló, jelen Kollektív Szerződésben rögzített magatartási szabályokat.

43. A Munkáltató azonnali hatályú felmondása esetén a felmondást megelőzően a körülményeket teljes körűen tisztáznia kell, továbbá lehetőséget kell biztosítani a munkavállaló védekezésének és bizonyítékainak az előterjesztésére.

44. A munkavállaló azonnali hatállyal különösen akkor szüntetheti meg a jogviszonyát, ha:

a) a Munkáltató (nevében eljáró vezető) lényeges kötelezettségeit szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, így különösen:
   aa) ha nem tartja be a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat;
   ab) ha a megjelölt időpontban nem fizeti meg a bért, az egyéb juttatásokat és járandóságokat;
   ac) ha a foglalkoztatottat bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad;
   ad) ha jogait rendeltetésellenesen, visszaélésszerűen gyakorolja;
   ae) nem tartja be a jogszabályokban és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott, a munkabér védelmét szolgáló rendelkezéseket;

b) olyan magatartást tanúsít a foglalkoztatottal szemben, amivel lehetetlenné teszi jogviszonyának fenntartását, így különösen, ha emberi méltóságában megsérti, illetve alapvető jogainak gyakorlásában korlátozza.

11. A munka- és pihenőidő

45. A foglalkoztatott munkaidejét és munkarendjét a munkaszerződésben, valamint a munkaköri leírásban is rögzíteni kell.

46. A munkaidőkeret mértéke a kéményseprő-ipari tevékenységet ellátó, valamint a portaszolgálati tevékenységet ellátó munkavállalók tekintetében 4 hónap, melyet munkaszervezési okok indokolnak.

47. A munkaidőkeret kezdő időpontja tárgyév január 1-je.

48. A Felek megállapodnak abban, hogy a munkarendre, munkaidőre és a pihenőidőre, valamint ennek elszámolása (készenlét, rendkívüli munkavégzés stb.) rendjére vonatkozó szabályokat szervezeti norma szabályozza. A Munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva az arra vonatkozó jogszabályok, valamint szervezeti normák előírásainak betartásával kérelemre engedélyezheti vagy elrendelheti a rugalmas munkarend alkalmazását.

49. Az elrendelhető rendkívüli munkaidő felső határa naptári évenként háromszáz óra.

50. A munkavállalót a munkaidő beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, illetve munkaidőkereten felül végzett munka esetén – választás szerint – az Mt-ben meghatározott díjazás, vagy szabadidő illeti meg.

51. Rendkívüli munkavégzés szabadidőben történő megváltása a közfeladat ellátását nem veszélyeztetheti. A szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

52. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A Munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

53. A Munkáltató évente 10 munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

54. A betegszabadság igénybevételét a foglalkoztatottnak haladéktalanul be kell jelentenie (kéményseprők esetén a megyei csoportvezetőnek), keresőképtelenségét a háziorvos (kezelőorvos) által kiadott igazolással kell bizonyítania. A Munkáltató vállalja, hogy a betegállományban lévő dolgozó táppénzét munkabérre kiegészíti. A kereset-kiegészítést a Munkáltató addig folyósítja, amíg a keresőképtelenség folyamatosan fennáll.

12. A munka díjazása, egyéb juttatások

55. A Felek rögzítik, hogy a Cafetériára vonatkozó szabályokat szervezeti norma szabályozza.

56. Amennyiben a kiküldetés idején a munkavállaló élelmezési ellátásban részesül, úgy részére napidíj nem számolható el.

57. Kiküldetés esetén, amennyiben a Munkáltató szolgálati gépjárművet nem biztosít, úgy a munkavállaló jogosult az igazolt tömegközlekedési díj Munkáltató általi megtérítésére. Saját tulajdonú gépjármű használata esetén - a Munkáltató általi előzetes engedélyezést követően – a munkavállaló mindenkori NAV normatíva (Szja tv. 60/1992. (IV.1.) Korm. rend.) alapján jogosult költségtérítésre.

58. A nem egyéni védőeszközként használatos forma- és munkaruházatot a kor tudományos-, technikai fejlettségének megfelelően szükséges biztosítani az igényjogosultak részére.

59. A forma- és munkaruha juttatására jogosító munka- és tevékenységi köröket, valamint ezen munkakörök ellátási normáját a Munkáltató szervezeti normában rögzíti.

60. A Munkáltató vállalja, hogy ezen munkaruhák tisztítására 4.500,- Ft/negyedév költségtérítést biztosít a munkavállalók részére.

61. Az egyéni védőeszközt a külön jogszabályokban, a vonatkozó szervezeti normákban meghatározott feltételek esetén kell biztosítani. Az egyéni védőeszköz juttatásával, használatával kapcsolatos részletes szabályokat a Munkáltató Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.

62. A Felek megállapítják, hogy a szociális és kegyeleti juttatásokra vonatkozó szabályokat a Munkáltatóra vonatkozó szervezeti norma, valamint a belügyminiszter által irányított szervek köztisztviselői, közalkalmazottai és munkavállalói szociális és kegyeleti ellátásáról szóló 47/2001. BM utasítás szabályozza.

63. A Felek rögzítik, hogy a Munkáltatónál hatályos élet-, és balesetbiztosítás a munkavállalók vonatkozásában a nap 24 órájára kiterjed.

64. A munkavállaló részére eseti kérelem alapján munkabérelőleg (a továbbiakban: előleg) folyósítható. Előleg elsősorban azon munkavállaló számára engedélyezhető, akinek családi, egészségügyi, vagy más szociális ok (létfenntartási nehézségek) alapozza meg a kérelmét. Az előleg kérelmezésével, elbírálásával, visszautalásával stb. kapcsolatos eljárási szabályokat a munkáltatóra vonatkozó szervezeti norma tartalmazza.

65. A munkavállaló elismerésre a vonatkozó jogszabályokban és szervezeti normában rögzítettek szerint, a Munkáltató döntése alapján jogosult.

66. A Munkáltató számlavezetési díj, tranzakciós- és kártyadíj megtérítésére, valamint az elektronikus eszközök otthoni töltésének költségéhez történő hozzájárulás megfizetésére a vonatkozó jogszabályok, valamint szervezeti norma alapján köteles.

V. Felelősségi szabályok

13. Kártérítési felelősség

67. A Felek rögzítik, hogy a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokat szervezeti norma szabályozza.

14. Munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének esetei, jogkövetkezményei, alkalmazásának szabályai

68. A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmény alkalmazható, ha a munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegi.

69. Hátrányos jogkövetkezmény az Mt. 56. §-ára figyelemmel állapítható meg.

70. A jogkövetkezménynek a kötelezettségszegés mértékével, annak tárgyi súlyával, illetve a vétkesség fokával arányban kell állnia, továbbá figyelemmel kell lenni a fokozatosság követelményére is.

VI. Záró rendelkezések

71. Jelen Kollektív Szerződés hatályba lépésével egyidejűleg, hatályát veszti a felek között 2017. augusztus 2. napján kötött, a munkáltatónál 35002/11607/2017. Ált. számon nyilvántartásba vett kollektív szerződés.

72. Amennyiben a hatályát vesztő kollektív szerződés a hatályvesztés előtt megkezdett munkáltatói intézkedések, juttatások vagy eljárások vonatkozásában bármely munkavállalóra nézve jogszabályba nem ütköző kedvezőbb feltételt tartalmaz, esetében – a 41. pontban szabályozottak kivételével – jogviszonya közös megegyezéssel történő módosításáig a korábbi rendelkezéseket kell alkalmazni.

73. A Kollektív Szerződést – legkésőbb az aláírást követő napon – az aláíró Felek a honlapjukon nyilvánosságra hozzák.

74. Jelen szerződést a Felek elolvasás és értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írták alá.

75. Jelen Kollektív Szerződés 11 számozott oldalból álló szerződés, mely négy eredeti, egymással megegyező példányban készült, amelyből kettő példány a Munkáltatót, kettő példány a Szakszervezetet illeti meg.

Budapest, 2022. február „24„

.....	.....
Berecz György tű. ezredes	**Kiss Sándor**
tűzoltósági tanácsos	**elnök**
igazgató	

Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete RKDSZ 2.

.....
jogi szempontból megfelelő
Dr. Kahn Evarth Lajos

.....
pénzügyileg ellenjegyzem