



MISKOLCI
E G Y E T E M

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Hatálybalépés napja: 2025. július 1.

Tartalom

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS.....	3
I./BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK	3
I./1. A Kollektív Szerződés és a jogszabályok kapcsolata	3
I./2. A Kollektív Szerződés hatálya	4
I./3. Értelmező rendelkezések	4
II./A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATTARTÁS	5
II./1. A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása	5
II./1.1. A Kollektív Szerződés és jogszabályok kapcsolatai	5
II./2. A Kollektív Szerződés felmondása	6
II./3. A Szakszervezet számára az Mt.-ben biztosított jogosítványok gyakorlásának szabályai	6
III./A MUNKAVISZONY TARTALMA	11
A munkaviszony létesítése.....	11
Előnyben részesítési kötelezettség	11
III./1. A munkavégzés szabályai	11
III./2. Munkaidő, pihenőidő	15
III./3. A munka díjazása	22
III./4. Béren kívüli juttatások	25
III./5. Szociális és egyéb juttatások.....	25
III./6. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért.....	26
III./7. Jogkövetkezmények az egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	27
IV./ A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG	28
IV./1. A Munkáltató kártérítési felelőssége	28
IV./2. A munkavállaló kártérítési felelőssége	28
IV./3. A munkahelyre bevihető dolgok köre.....	29
V./ A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE	30
V./1. A munkaviszony megszűnése	30
V./2. A munkaviszony megszüntetése	30
V./3. A végkielégítés.....	30
VI. A KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA	32
VI./1. A munkaügyi vita	32
VI./2. A kollektív munkaügyi vita	32
VII. MISKOLCI EGYETEM FERENCZI SÁNDOR EGÉSZSÉGÜGYI TECHNIKUM MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK	33
VII./1. Szabadság	33
VII./2. Végkielégítés	33
VII./3. Jubileumi jutalom	33
VII./4. Oktatók egyéb juttatásai	34
VIII. FÖLDES FERENC GIMNÁZIUM MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK	34
VIII./1. Szabadság.....	34
VIII./2. Végkielégítés.....	34
VIII./3. Köznevelési foglalkoztatotti jutalom	34
VIII./ HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	35
IX./ MELLÉKLETEK	36

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 2

	Kollektív szerződés	Oldalszám: 3

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a:

Miskolci Egyetem

székhely: 3515 Miskolc-Egyetemváros,
OM azonosító: FI87515,
adóazonosító szám: 19253055-2-05,
képviseli: Prof. Dr. Horváth Zita rektor, Kalmár Zsolt gazdasági vezető
mint munkáltató (továbbiakban: **Munkáltató**),

másrészről a:

Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének Miskolci Egyetem Intézményi Szervezete

székhely: 3515 Miskolc-Egyetemváros,
adózszám: 19067298-1-05,
képviseli: Dr. Bokányi Ljudmilla elnök
mint szakszervezet (a továbbiakban: **Szakszervezet**)

között, az alábbi feltételekkel, azzal a céllal, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény keretei között szabályozza

- a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket,
- ezek teljesítésének módját,
- a felek kapcsolattartásának a rendjét.

I. rész

I./BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

I./1. A Kollektív Szerződés és a jogszabályok kapcsolata

- (1) A Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) a jogszabályok keretei között szabályozza a munkavállalók jogait és kötelezettségeit.
- (2) A Munkáltatóval munkaviszonyban állókra alkalmazni kell
 - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit,
 - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényt (a továbbiakban: Nftv.),
 - a szakképzésről szóló 2019. LXXX. törvényt (a továbbiakban: Szkt.),
 - a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020 (II.7) kormányrendelet előírásait (továbbiakban: Korm.rend),
 - a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényt,
 - a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púét.) és végrehajtási rendeleteit,
 - a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényt (a továbbiakban: SZJA törvény)

MISKOLCI EGYETEM	Kollektív szerződés	Oldalszám: 4

I./2. A Kollektív Szerződés hatálya

I./2.1. A személyi hatály

- (1) A KSZ hatálya kiterjed az azt kötő felekre, a Miskolci Egyetemre, mint Munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, a Ferenczi Sándor Egészségügyi Technikum valamennyi munkavállalójára, valamint a Földes Ferenc Gimnázium valamennyi foglalkoztatottjára. A Ferenczi Sándor Egészségügyi Technikum munkavállalóira a KSZ VII. része, a Földes Ferenc Gimnázium foglalkoztatottjaira a KSZ VIII. része további eltérő rendelkezéseket tartalmaz, melyeket a KSZ szabályaival összhangban kell értelmezni.
- (2) A KSZ hatálya a vezető állású munkavállalókra nem terjed ki.

I./2.2. Az időbeli hatály

- (1) A KSZ határozatlan időtartamra jön létre.
- (2) A módosítás alapjául szolgáló KSZ hatályba lépésének napja: 2020. augusztus 1. A jelen Kollektív Szerződés a 2020. augusztus 1. napján hatályba lépett Kollektív Szerződés módosítása egységes szerkezetben.
- (3) A KSZ hatályosságának időtartama alatt megjelenő jogszabályi rendelkezések a KSZ hatályát annyiban érintik, hogy hatályba lépésükkel a KSZ azon rendelkezései, amelyek a jogszabály rendelkezéseibe ütköznek, érvénytelenné válnak, és helyettük a jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni.

I./3. Értelmező rendelkezések

- (1) A Munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzata alapján a KSZ rendelkezéseinek alkalmazása során
 - a) *munkáltatói jogkör gyakorlója*: a Munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötet Szervezeti és Működési Rend, Szervezeti és Működési Szabályzat II. kötet Foglalkoztatási Követelményrendszer és a tárgyban kiadott rektori-gazdasági vezetői közös utasítás szerint történik a munkáltatói jogkör gyakorlás,
 - b) *gazdálkodási egység vezetője*: a Munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötet Szervezeti és Működési Rendjében rögzített gazdálkodási egység vezetője,
 - c) *szervezeti egység vezetője*: a Munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötet Szervezeti és Működési Rendjében meghatározott szervezeti egység vezetője,
 - d) *közvetlen munkahelyi vezető* (munkairányító): a munkavállaló közvetlen utasítására, ellenőrzésére jogosult vezetője,
 - e) *munkavállaló*: a Miskolci Egyetem munkavállalója vagy köznevelési foglalkoztatottja.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 5

II. rész

II./A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATTARTÁS

(Eljárási szabályok)

[Mt. 276-284.§]

II./1. A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

II./1.1. A Kollektív Szerződés és jogszabályok kapcsolatai

Amennyiben a KSZ rendelkezései a későbbiekben jogszabályi rendelkezésbe ütköznek, a KSZ megfelelő pontjait módosítani kell. A módosítás érdekében a felek törekednek rá, hogy a jogszabáymódosítás hatálybalépését követő 60 napon belül egyeztető tárgyalást kezdeményeznek.

II./1.2. A Kollektív Szerződés módosításával kapcsolatos egyeztetések

- (1) A KSZ-t kötő felek megállapodnak abban, hogy a KSZ módosítására, vagy új KSZ megkötésére irányuló egyeztetést bármelyik fél kezdeményezheti, és a kezdeményezés esetén a másik fél nem zárkozik el az egyeztetés lefolytatásától.
- (2) Az egyeztetés lefolytatása érdekében a felek legkésőbb a kezdeményezéstől számított 8 napon belül összehívják az Intézményi Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: Tanács). Mindkét fél jogosult arra, hogy az egyeztető tárgyalásokba szakértőjét bevonja.
- (3) A KSZ (vagy a módosítás) tervezetét konszenzus esetén az egyeztetés során közösen készítik el a felek.
- (4) A Szakszervezet saját működési szabályai szerint gondoskodik arról, hogy a tervezettel kapcsolatban a munkavállalók véleményét kikérje, és annak szövegét a küldöttértekezletével jóváhagyassa.
- (5) A Munkáltató gondoskodik arról, hogy a KSZ (módosítása) tervezetét a Szenátus véleményezze, és – ha a javasolt módosítások miatt az szükséges – a véleményezés után a felek további egyeztetést folytassanak.
- (6) A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a mindenkor hatályos KSZ rendelkezéseinek végrehajtását, illetve a jogszabályok változása miatti módosítások indokoltságát szükség szerint – a fenti eljárási szabályok alkalmazásával – értékeli a Tanácsban.
- (7) A Munkáltató a KSZ-t és annak módosításait a minden munkavállaló által elérhető 'Dokumentumtar' elnevezésű SharePoint tárhelyen teszi közzé, ezen kívül kifüggeszti a Rektori-Gazdasági Vezetői Hivatal, valamint az Üzemeltetési, Sport és Kollégium Igazgatóság hirdetőtábláján.
- (8) A KSZ bejelentése, regisztrálása a Munkáltató kötelessége.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 6

II./2. A Kollektív Szerződés felmondása

- (1) KSZ-t bármelyik fél három hónapos felmondási idővel, bármikor felmondhatja. A felmondást írásba kell foglalni. A felmondás joga a KSZ hatálybalépésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
- (2) A felek megállapodnak abban, hogy a felmondás közlését követő két héten belül – az 1.2 pontban előírt szabályok alkalmazásával — egyeztető bizottságot hoznak létre, a felmondás okainak megvizsgálására.
- (3) Az egyeztetés során a felek kölcsönösen törekednek arra, hogy a felmondás okául szolgáló körülményekre tekintettel, a lehető legrövidebb időn belül új KSZ megkötését készítsék elő.

II./3. A Szakszervezet számára az Mt.-ben biztosított jogosítványok gyakorlásának szabályai

- (1) Munkáltató kinyilvánítja a Szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy tevékenységét támogatja, működését elősegíti.
- (2) A Munkáltató és a Szakszervezet kijelentik, hogy az Mt-ben biztosított jogosultságaikat a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően. A felek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve joggyakorlását befolyásolhatják.

II./3.1. Az együttműködés szervezeti alapjai

[Mt. 272 §]

- (1) Az együttműködésre, információ adására, észrevételezésre, javaslattételre, tájékoztatás kérésére, az intézkedés indoklására, konzultáció kezdeményezésére vonatkozó jogosítványok gyakorlása szempontjából a KSZ-t kötő felek együttműködő partnerei a következők.

	A Munkáltató részéről:	A Szakszervezet részéről:
Összegyetemi szinten:	rektor, gazdasági vezető, humán erőforrás igazgató	elnök, alelnökök, Intéző Bizottság (IB), Küldöttértekezlet (KÉ), IB munkavédelmi felelőse
Gazdálkodási egység szinten:	a gazdálkodási egység vezetője	a gazdálkodási egység szakszervezeti titkára
Szervezeti egységek szintjén:	a szervezeti egység vezetője	a bizalmi

MISKOLCI EGYETEM	Kollektív szerződés	Oldalszám: 7

- (2) A felek rendszeres együttműködése kiterjed a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggésben:
- a) mindazokra a központi intézkedésekre, amelyek a felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy az alkalmazotti jogokat, illetve érdekeket érintik,
 - b) azoknak a kérdéseknek a megvitatására, amelyek a Munkáltató átalakulása, a szervezeti egységek belső átalakulása, átszervezése, szervezeti egység önálló szervezetté alakulása és a csoportos létszámleépítések tekintetében felmerülnek,
 - c) a szociális (jóléti, kulturális) célú pénzeszközök megállapítására vonatkozó tervek, a szociális (jóléti, kulturális) intézmények további jogi sorsának rendezésére, ill. együttes működtetésére,
 - d) a másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalására,
 - e) a sztrájkot megelőző egyeztetésre,
 - f) a Munkáltatót és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásaira.
- (3) Az együttműködés formái a következők:
- a) belső szabályozási utasítások, tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek,
 - b) szakértői egyeztetések,
 - c) a felek közötti konzultációk és egyeztetések,
 - d) a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások,
 - e) a Szakszervezet által delegált egy fő állandó meghívott a Rektorátusban, és szavazati jogú tag a Szenátusban, Lakásügyi Bizottságban, Továbbtanulási Bizottságban, Esélyegyenlőségi Bizottságban és Kitüntetési Bizottságban,
 - f) a Munkáltató a gyors információk biztosítása érdekében a Szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre stb. meghívja, amelyeken az alkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítése vagy meghozatala történik.
 - g) A Szakszervezetet megillető jogokat
 - egyetemi szinten a Küldöttértekezlet (KÉ), átruházott jogkörben az Intéző Bizottság (IB),
 - gazdálkodási egység szinten az egység Bizalmi Testülete (BT)
 - szervezeti egység szinten a bizalmi gyakorolja.
- (4) A testületek véleményüket vezetőjük (helyettesük) vagy megbízottjuk által fejezik ki.
- (5) A Szakszervezet kötelezettséget vállal arra, hogy a jogai gyakorlásának biztosításával összefüggő információkról – a KSZ-ben szabályozott módon – tájékoztatja a Munkáltatót.

II./3.2. Tájékoztatási kötelezettség

[Mt. 272 § (2) – (3) bekezdés]

- (1) A Szakszervezet tájékoztatása érdekében a Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezetnek a jogai gyakorlásához az Mt. alapján biztosítandó információkat a rendelkezésére bocsátja. A felek kölcsönösen tájékoztatják egymást szervezeti felépítésükben vagy az együttműködő képviselők személyében történő változásokról.
- (2) A Munkáltató tájékoztatása érdekében a Szakszervezet vállalja, hogy a tevékenységéről évente két alkalommal tájékoztatást ad a Szenátus ülésén és folyamatosan tájékoztatja a Munkáltatót a szakszervezeti tisztségviselők személyében történő változásokról.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 8

II./3.3. A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

[Mt. 272 § (8) – (9) bekezdés]

- (1) A Munkáltató biztosítja a Szakszervezet számára a szükséges irodai és ügyfélforgalmi infrastruktúrát ingyenesen, bérleti díj és költségtérítés nélkül, az ott lévő berendezések használatával együtt (a térítésmentesség nem terjed ki az irodatechnikai berendezések karbantartására).
- (2) A szakszervezeti gyűlések és egyéb rendezvények megtartása érdekében a Munkáltató – előzetes egyeztetés alapján és évente legfeljebb 12 alkalommal – megfelelő helyiséget vagy helyiségeket biztosít térítésmentesen.
- (3) A Munkáltató a szakszervezeti tagok tagdíjlevonási megbízása alapján munkabérükből az esedékes szakszervezeti tagdíjat levonja, és azt átutalja a Szakszervezet számlájára. A Szakszervezet vállalja, hogy az újabb tagdíjlevonási megbízásokat, illetve visszavonási nyilatkozatokat minden hónap 25-ig a Munkáltató rendelkezésére bocsátja.
- (4) A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az egymással folytatott tárgyalások, egyeztetések során a másik féltől kapott információkat, tájékoztatásokat, adatokat, tudomásukra jutott egyéb ismereteket bizalmasan kezelik, s a másik fél kifejezett jelzése (iraton történő feltüntetés) esetén kötelezettséget vállalnak a titoktartásra, kivéve, ha ezekről a fórumaikat a KSZ-ben foglaltak szerint kifejezetten kötelesek tájékoztatni, vagy ha ezek jogszabályt vagy jogos dolgozói érdeket sértenek.
- (5) A Szakszervezet működését a Munkáltató anyagilag is támogatja, amelynek mértékét minden év március 31-ig a Felek egyeztetik.

II./3.4. Az Mt. előírásai szerint a Szakszervezetet megillető jogok:

- a) A Szakszervezet jogosult kollektív szerződést kötni.
- b) A Szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.
- c) A Munkáltató a Szakszervezettel egyeztetve biztosítja annak lehetőségét, hogy a Szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé tegye.
- d) A Szakszervezet a Munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.
- e) A Szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a Munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.
- f) A Szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a Munkáltatóval szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.
- g) A Szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.
- h) A Szakszervezet kollektív munkaügyi vita kezdeményezésére jogosult.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 9

II./3.5. A szakszervezeti tisztségviselők védelme

[Mt. 273§]

- (1) A Szakszervezet elnöke a tisztségviselői felett munkáltatói jogkör gyakorló (rektor, vagy gazdasági vezető) személyt köteles értesíteni a tisztségviselő megválasztásáról és megbízatása megszűnéséről a megválasztástól (a megbízatás megszűnésétől) számított 15 napon belül.
- (2) Az Mt. 273. §-ban meghatározott munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatosan a munkáltatói jogkört gyakorló személy az egyetértési jog gyakorlása iránti kérését (ill. előzetes értesítését) a Szakszervezet elnökének, a Szakszervezet elnökét érintően pedig az Országos FDSZ elnökének köteles megküldeni.
- (3) A tisztségviselők védelmére vonatkozó jogosítvány tekintetében tisztségviselőnek minősül:
 - a) elnök, alelnökök,
 - b) Intéző Bizottság tagjai,
 - c) bizalmiak és a küldöttek.

A tisztségviselők közül a szakszervezet által megjelölt három fő élvez védelmet, figyelemmel az Mt. 273. § (3) bekezdésére.
- (4) A választott szakszervezeti tisztségviselőt érintő munkáltatói intézkedésről a munkáltató öt napon belül tájékoztatja a Szakszervezet vezetőjét. A szakszervezet a választott szakszervezeti tisztségviselőt érintő munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.
- (5) A szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozóan az Mt. 273. § (2) bekezdését alkalmazni kell.

II./3.6. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye

[Mt. 273 § (3)-(4), 274.§]

- (1) A munkavállalót szakszervezeti érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá az Mt. 273. § (2)-(3) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a Munkáltatóval való konzultáció tartamára.
- (2) A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményéhez a Szakszervezet elnöke köteles a naptári év január 1-jei taglétszámot minden év január 31. napjáig közölni a munkáltatói jogkört ellátó vezetőkkel, valamint a Humánerőforrás Igazgatóval. A 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) Az Mt. 274. §-ában rögzített munkaidő-kedvezmény felhasználása tekintetében tisztségviselőnek minősülnek:
 - a) elnök, alelnökök,
 - b) Intéző Bizottság tagjai,
 - c) bizalmiak és a küldöttek.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 10

- (4) A munkaidő-kedvezményt a (3) bekezdésben szereplő tisztséget betöltő munkavállalók közül 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.
- (5) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.
- (6) A munkaidő-kedvezmény, valamint a Munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

III. rész

III./A MUNKAVISZONY TARTALMA

A munkaviszony létesítése Előnyben részesítési kötelezettség

- (1) A munkáltató egy megüresedő vagy újonnan létesített munkakör esetében, azonos feltételek mellett, köteles előnyben részesíteni azon állásra pályázó személyt, akinek hozzátartozója a Munkáltatónál legalább tíz éves munkaviszonnal rendelkezik.

III./1. A munkavégzés szabályai [Mt. 51-55. §]

III./1.1. A munkára képes állapot [Mt. 52. § (1) bekezdés]

- (1) A munkavállaló munkára képes állapotban (szeszies ital befolyásától mentesen, kábító hatású anyag befolyásától mentesen, stb.) köteles munkahelyén a rá vonatkozó munkaidőbeosztás szabályai szerint megjelenni, és munkát végezni. A munkavédelmi szabályzatban megjelölt munkakörök esetén a munkára képes állapothoz tartozik, az ott előírt időszaki kötelező orvosi vizsgálat megfelelő minősítésével való rendelkezés is.
- (2) Amennyiben a munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője (munkairányítója) azt tapasztalja, hogy a munkavállaló szeszies ital, illetve kábító hatású anyag befolyása miatt nincs munkára képes állapotban, a munkavállalót – a munkavédelmi szabályokra is figyelemmel – a munkavégzés alól aznapra felmenti és kezdeményezi a munkavédelmi szabályzatban meghatározott alkoholos vagy más tudatmódosító (kábitó) szer alatt állásának a megállapítását. Amennyiben a munkavállaló munkavégzésre nem alkalmas állapotát szeszies ital, vagy más tudatmódosító (kábitó) szer fogyasztása okozta, számára munkadíj a munkavégzésből kiesett időre nem jár. A munkára képes állapot ellenőrzésére a fentiekben túlmenően, a munkavédelmi szabályzat rendelkezései az irányadók.

III./1.2. A munkavégzés helye [Mt. 45. § (3) bekezdés]

- (1) A munkavégzés helye szempontjából a munkaszerződésben kerül meghatározásra.
- (2) A munkavállaló kezdeményezése esetén más gazdálkodási egységbe történő való beosztásához a munkavállaló és az átvevő gazdálkodási egység munkáltatói jogkört gyakorlójának közös megegyezése szükséges. Ha a munkavállaló jelenlegi gazdálkodási egységének munkáltatói jogkört gyakorló vezetője a más gazdálkodási egységbe való áthelyezéssel nem ért egyet, akkor is köteles a munkavállaló más gazdálkodási egységben történő munkavégzéséhez hozzájárulni, legkésőbb a munkavállalói felmondási idővel (30 nap) azonos idő elteltével.
- (3) Az egy helységeen belüli több telephelyen működő gazdálkodási egység valamennyi telephelye a munkavégzés helye szempontjából egy munkahelynek tekintendő.

MISKOLCI EGYETEM	Kollektív szerződés	Oldalszám: 12

III./1.3. A távmunkavégzés, otthoni munkavégzés

[Mt. 196. §]

- (1) Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.
- (2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.
- (3) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során
 - a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
 - b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,
 - c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
 - d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.
- (4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.
- (5) Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.
- (6) Otthoni munkavégzés (home office) a Munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján történhet azokban a munkakörökben, amelyekben a munkaköri feladatok ilyen módon is elláthatók. Az otthoni munkavégzés részletszabályairól munkáltatói utasítás rendelkezik.
- (7) Az otthoni munkavégzés fogalma: a munkavállaló munkaköri feladatleírásában szereplő, illetve munkakörhöz kapcsolódó feladatoknak otthonról történő ellátása.
- (8) Az otthon fogalma: a Munkavállaló azon otthoni munkavégzésre irányadó lakcíme, vagy lakóhelyül szolgáló tartózkodási helye, amely részben, vagy egészben a tulajdonában áll, vagy egyébként annak egészének, vagy meghatározott részének használatára bármilyen törvényes jogcímen jogosult, és amely megfelel a jogszabályokban, valamint a Munkáltató vonatkozó belső utasításaiban meghatározott feltételeknek.

III./1.4. A munkakörhöz tartozó előkészítő és befejező munkák

[Mt. 86. § (1) – (2)]

- (1) A munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munka a III./2.1. pont szerinti munkaidő része.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 13

III./1.5. A munkavállaló által saját kezdeményezése alapján folytatott tanulmányokkal összefüggő szabályok. A tanulmányi szerződés
 [Mt. 229.§]

III./1.5.1. A tanulmányi szerződés

- (1) A saját kezdeményezése alapján képzésben résztvevő munkavállaló tanulmányi szerződés megkötése mellett részesülhet tanulmányainak támogatásában.
- (2) A tanulmányi támogatás
 - a) a tanulmányok folytatása érdekében távol töltött idő, illetve tanulmányi szabadság idejére fizetett távolléti díj,
 - b) tandíj, tanulmányi költség,
 - c) tankönyvek árának,
 - d) az utazás, a szállás költségének megfizetéséből állhat.
- (3) Az üzleti tervben évente kell meghatározni azt a keretösszeget, amely az adott évben a saját kezdeményezésen alapuló tanulmányok folytatásának támogatására fordítható.
- (4) Az így megállapított keretösszeg felhasználásáról a Szenátus által megbízott 8 tagból álló – az érdekvédelmi képviselőket is tartalmazó – bizottság dönt. A bizottság vezetője a rektor által kijelölt személy. A bizottság ülésére meg kell hívni azon gazdálkodási egység vezetőjét, amely szervezeti egységből érkezett a támogatási kérelem. A gazdálkodási egység vezetőjét tanácskozási, véleményezési jog illeti meg.
- (5) A bizottság minden év április 1. napjáig, valamint szeptember 15. napjáig pályázati felhívást tesz közzé, amely tartalmazza
 - a) az üzleti tervben meghatározott, tanulmányi támogatásra fordítható keretösszeget,
 - b) a tanulmányi támogatás igénylése érdekében benyújtandó pályázatok beadási határidejét,
 - c) a beadott pályázatok elbírálásának határidejét,
 - d) a pályázatok elbírálása során érvényesítendő alapvető szempontokat,
 - e) a pályázat tartalmi követelményeit,
 - f) a pályázatok elbírálása során érvényesítendő alapvető szempontokat.
- (6) Az alapvető szempontok és a következő rendező elvek figyelembevétele mellett kerül sor a döntéshozatalra:
 Nem támogatható azon pályázó:
 - a) aki határozott időre került alkalmazásra,
 - b) aki már két alkalommal vett igénybe a Munkáltatótól tanulmányi támogatást.
- (7) A bizottság a döntéséről írásban értesíti a pályázó munkavállalót. Az értesítésnek tartalmaznia kell
 - a) a tanulmányi támogatás időtartamát,
 - b) a tanulmányi támogatás jogcímét (távolléti díj, tandíj, egyéb költségek), és mértékét, valamint
 - c) a támogatás mértékével arányos, a Munkáltatónál munkaviszonyban eltöltendő idő mértékét.
- (8) A Humánerőforrás Igazgatóság gondoskodik a tanulmányi szerződések előkészítéséről.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 14

- (9) Eredményes pályázat alapján tanulmányi támogatás csak akkor folyósítható, ha a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlója tanulmányi szerződést köt.
- (10) A pályázat alapján odaítélt támogatás a pályázó javára más időszakra nem vihető át, kivéve az alábbi eseteket:
- a képző intézmény érdekkörében felmerült ok miatt, vagy
 - saját vagy közeli hozzátartozó tartós betegsége miatt, vagy
 - egyéb méltányolandó szakmai körülmény miatt.

III./1.6. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. A helyettesítés

[Mt. 53. §]

III./1.6.1. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

[Mt. 53. §]

- A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
- Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi, vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
 - a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
 - a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
- A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében az Mt. 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
- A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 15

III./1.6.2. A helyettesítés

- (1) A Munkáltató alkalmazásában álló munkavállaló távolléte esetén a Munkáltató a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok ellátásáról helyettesítés útján gondoskodhat. Megüresedett munkakör esetén, a munkakörbe tartozó feladatok ellátása céljából a munkáltató helyettesítés útján gondoskodhat.
- (2) Helyettesítés jogcímén a munkaköri leírásban részletesen meghatározott feladatok ellátása céljából, a helyettesített személy távollétének időtartamára
 - a) határozott idejű munkaviszony létesíthető új munkavállalóval a FKR-ben foglaltak szerint, vagy
 - b) a munkáltatói jogkör gyakorlója helyettesítést rendelhet el tartós távollét időtartamára.
- (3) A munkavállalót helyettesítés esetén – amennyiben a munkaszerződésében szereplő munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát – ha ezáltal jelentős többletmunkát végez, munkabérén felül a helyettesítés időtartamára a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg.
- (4) A helyettesítési díj mértéke a helyettesítéssel ellátott munkakörre irányadó munkabér 60 %-áig terjedhet.
- (5) Ha a helyettesítést több munkavállaló látja el, a helyettesítési díj őket a helyettesítés keretében végzett munka arányában, ha az nem állapítható meg, azonos arányban illeti meg.
- (6) A helyettesítés elrendelésével egyidejűleg közölni kell a munkavállalóval a helyettesítési díj mértékét.
- (7) A helyettesítési díj a következő bérfizetési napon válik esedékessé. A gazdálkodási egység vezetője köteles gondoskodni a Humánerőforrás Igazgató értesítéséről annak érdekében, hogy helyettesítést végző munkavállaló a helyettesítési díjat az esedékességgel megkaphassa. Ennek során a gazdálkodási egység vezetője köteles megjelölni a helyettesítési díj kifizetését biztosító pénzügyi központot is.

III./2. Munkaidő, pihenőidő

[Mt. 86-135. §]

III./2.1. A teljes munkaidő

- (1) A Munkáltatónál a teljes munkaidő: napi 8 óra (heti 40 óra), amelybe a munkaközi szünet időtartama beleszámít, és amely nem haladhatja meg – a munkaidő-keret átlagában, a rendes és rendkívüli munkaidőben végzett munka együttes időtartamát számítva – a heti 48 órát és nem lehet kevesebb a heti 36 óránál.
- (2) A teljes munkaidő a készenléti jellegű munkakörök esetében napi 12 órára emelhető.
- (3) Amennyiben a Munkáltató a munkavállalót a teljes munkaidőnél rövidebb időtartamra kívánja foglalkoztatni, a munkaviszony részmunkaidőre jön létre. Ezt a körülményt a munkaszerződésben rögzíteni kell.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 16

III./2.2. Munkaidőkeret

[Mt. 93. §]

- (1) A III./2.1. pontban meghatározott napi munkaidő alapulvételével 4 havi munkaidőkeret kerülhet alkalmazásra a nem oktató, kutató, tanári munkakörökben. A munkaidőkeretre vonatkozó szabályokat a Munkáltató rektori-gazdasági vezetői közös utasításban rögzíti.
- (2) A munkaidőkeretben irányadó munkaidő mértéke – eltérő rendelkezés hiányában – az adott munkaidőkeretben található munkanapok számának és a napi munkaidőnek a szorzata, figyelembe véve a munkaközi szünetek időtartamát is.
- (3) A munkaidőkeret mértékét, kezdő és befejező időpontját a szervezeti egység vezető (vagy közvetlen munkahelyi vezető) a helyben szokásos módon közli a munkavállalókkal.
- (4) A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő megosztásának tervezésére és végrehajtására, a munkaidőkereten felül végzett munkavégzés (rendkívüli munkavégzés) elszámolására az Mt. szerint kerül sor.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 17

III./2.3. A munkarend

III./2.3.1. Általános munkarend

- (1) Az általános munkarendben a munkavégzés hétfőtől péntekig történik. Az általános munkarendben érvényes napi munkaidőbeosztást a Munkáltató határozza meg rektori-gazdasági vezetői közös utasításban.

III./2.3.2. Egyenlőtlen munkaidőbeosztás

- (1) A Munkáltató a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkaidőt egyenlőtlenül is beoszthatja.

III./2.3.3. A kötetlen munkarend

- (1) Az egyetemi oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkarendje kötetlen. A kötetlen munka rendjére és a tanításra fordított idő kötelező óraszámára a mindenkor hatályos jogszabályi rendelkezések, a Munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzat II. kötet Foglalkoztatási Követelményrendszer és a munkaköri leírás az irányadóak. Kötetlen munkarendet kell alkalmazni a vezetői munkakört betöltő munkavállalók esetében is.

III./2.4. A munkaidő beosztása és a jelenlét regisztrálása

[Mt. 97. §]

III./2.4.1. A munkaidő-beosztás közlése, a jelenlét regisztrálása

- (1) A munkaidő-beosztást a szervezeti egység vezető legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanhatsz órával korábban írásban közli a helyben szokásos módon. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- (2) A kijelölt munkahelyen való jelenlétet a munkavállalók a (3) bekezdésben foglalt kivétellel jelenléti ív vezetésével kötelesek rögzíteni.
- (3) A kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalók jelenléti ív vezetésére nem kötelesek.
- (4) A szervezeti egység vezetője köteles a jelenléti ív rendszeres vezetésének feltételeit biztosítani, továbbá a jelenléti ív vezetését ellenőrizni.

III./2.4.2. Az egyetemi oktatók, kutatók és tanárok munkarendjének szabályai

- (1) A kötetlen munkarendben foglalkoztatott egyetemi oktatók, kutatók és tanárok a felsőoktatási intézményben ellátandó feladatok végzéséhez szükséges időtartamban kötelesek a munkakörükhöz kapcsolódó szokásos munkavégzési helyen tartózkodni, amelyhez kapcsolódóan a munkaidő beosztásukat a munkakörbe tartozó feladatok alapján a szervezeti egység vezetője határozza meg.
- (2) Kötelesek – az egyetemi, kari, intézeti, tanszéki közös elfoglaltságok időpontjától eltérő időpontban – konzultációt tartani, a konzultációs időpontot és helyet megadni és a konzultáció időpontjában az adott helyszínen tartózkodni.
- (3) Az egyetemen ellátandó feladatok időpontját és időtartamát az órarendi beosztásra, a számonkérések és konzultációk időpontjára, a laboratóriumi, a könyvtári és egyéb

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 18

szolgáltatásokra figyelemmel a szervezeti egység vezetője határozza meg. Intézményben ellátandó feladatnak kell tekinteni az egyetemi, kari, intézeti, tanszéki értekezletet, a munkamegbeszélést, a rektor, a dékán, az Idegennyelvi Oktatási Központ, az intézeti tanszék vezetője által meghatározott egyéb intézményi-, intézeti-, tanszéki feladatokat, a szakmai bizottságokban végzett munkát is.

III./2.5. A munkaközi szünet

[Mt. 86. § (1) bekezdés, (3) bekezdés, 103.§]

- (1) A munkaközi szünet tartama, ha a napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja: 20 perc.
- (2) Minden további 3 óra munkavégzés után a munkavállaló számára 25 perc munkaközi szünet jár, amelyet minden esetben a munkavégzés megszakításával kell kivenni.
- (3) A munkaközi szünet tartama a munkaidőbe beszámít.
- (4) A képernyő előtt munkát végző munkavégzését úgy kell megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként tízperces – össze nem vonható – szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi 6 órát ne haladja meg. Az előző mondatban nevesített szünetek a munkaidő részét képezik, azok nem minősülnek munkaközi szünetnek, ezen idő alatt a munkavállaló nem képernyő előtti munkavégzésre kötelezett.

III./2.6. A napi pihenőidő

[Mt. 104.§]

- (1) A munkavállalót a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra pihenőidő illeti meg.
- (2) A többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 8 óra pihenőidő illeti meg.
- (3) Ha a napi pihenőidőt a munkáltató – rendkívüli munkaidőben végzett munka miatt – nem biztosította, másnap a munkavállaló csak olyan időponttól kötelezhető munkavégzésre, hogy az előírt pihenőidő számára biztosított legyen.

III./2.7. A heti pihenőnap

[Mt. 105. §]

- (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg.
- (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, de a gazdálkodási/szervezeti egység vezetőnek kiemelt figyelmet kell fordítania a jelen szabályok betartására és biztosítania kell a heti két pihenőnapot.
- (3) A munkaidőkeretben foglalkoztatott alkalmazottak részére a pihenőnapok összevontan is kiadhatók az alkalmazott munkaidőkereten belül. A pihenőnapok összevonásakor feltétel, hogy 6 nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. A munkaidő beosztáskor ügyelni kell arra, hogy havonta legalább egy pihenőnapot vasárnap kell kiadni és a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzést közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzésre a munkavállaló nem osztható be. Ez alól kivétel a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 19

III./2.8. A rendkívüli munkaidő

[Mt. 107 – 109.§, 135 §]

- (1) Rendkívüli munkaidő a napi munkaidő-beosztás szerinti munkaidőt meghaladó, vagy a munkaidő kereten felüli munkaidő, továbbá az ügylet időtartalma. A munkahelyi vezető előzetes utasítása vagy utólagos jóváhagyása nélkül végzett rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem díjazás nem jár.
- (2) Rendkívüli munkavégzés elrendelésére a munkavállalónak erre munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetője a jogszabályi előírások figyelembevételével jogosult.
- (3) A rendkívüli munkavégzést szóban vagy írásban kell elrendelni. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.
- (4) Rendkívüli munkavégzést elrendelni csak akkor lehet, ha azt
 - a) a váltó munkavállaló meg nem jelenése, vagy váratlanul nagyobb számú munkaerő kiesése,
 - b) a munkaidőn kívüli helyettesítés,
 - c) halaszthatatlan és előre nem tervezhető feladat,
 - d) elemi csapás vagy egyéb kár elhárítása, illetve megelőzése,
 - e) bármely egyéb olyan indok felmerülése idézi elő, amely rendkívüli munkavégzés elrendelését teszi szükségessé.
- (5) A rendkívüli munkadíj átalányban részesülő, valamint a munkaidő keretben dolgozó munkavállaló részére nem kell a rendkívüli munkát külön elrendelni.
- (6) Az évente teljesíthető rendkívüli munkaidő felső határa 250 óra.

III./2.9. A szabadság

[Mt.115-121.§]

- (1) Az egyetemi oktató, kutató és tanár munkakörök esetében egységesen, életkortól függetlenül mindösszesen évi negyven (40) nap szabadság jár a munkavállalónak, amely tartalmazza az Mt. szerinti alapszabadságot, valamint az életkor szerint járó pótszabadságot is.
- (2) A gyermek nevelése miatti pótszabadság (Mt. 118. §), valamint az apasági (Mt. 118.§(4) és szülői szabadság (Mt.118/A.§) és a fogyatékossági támogatásra jogosult munkavállaló pótszabadsága (Mt. 120. §) az előző bekezdésben írt szabadságon felül illeti meg a munkavállalót.
- (3) A vezetői pótszabadság mértéke évente öt (5) nap. A vezetői pótszabadság az egyetemi oktató és tanár munkakörökben dolgozókat nem illeti meg.
- (4) Az egyetem oktatói, kutatói számára az MTA doktori fokozat megszerzése érdekében kifejtett tudományos kutatás végzéséhez a munkaviszony időtartama alatt egy alkalommal alkotói szabadság adható. Az alkotói szabadság ideje legfeljebb egy év lehet. A szabadság hosszát a szervezeti egység vezetőjének felterjesztésére a gazdálkodási egységvezető javaslata alapján a rektor engedélyezi. A szabadság ideje alatt távolléti díj jár. Amennyiben nem teljesül az alkotói szabadság feltétele és a munkavállaló nem fejezi be az MTA doktori értekezését és az alkotói szabadságot követő harminc napon belül nem indítja el a fokozatszerzési eljárást, úgy a munkavállaló a részére ezen célból kifizetett távolléti díj visszafizetésére köteles. Az alkotói szabadság feltételeit, szabályait a felek külön megállapodásban rögzítik.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 20

III./2.10. A szabadság kiadásának rendje

Mt. 121-124-§

- (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során az Mt. 122. §-a az irányadó. 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.

A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.

A munkavállalónak a szabadság kiadása iránti igényét a szervezeti egység vezetőjének kell írásban jeleznie legalább a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal, az erre rendszeresített nyomtatványon. A szabadság csak az arra jogosult munkáltatói jogkörgyakorló vezető engedélye alapján vehető igénybe. Az arra jogosult munkáltatói jogkörgyakorló az éves szabadságolási terv alapján dönt, figyelemmel arra is, hogy a működőképességet biztosítani kell. A kiadás dokumentálása érdekében a kért szabadság kivételét a „Szabadság nyilvántartó lap” elnevezésű dokumentumon aláírásával engedélyezi.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén: a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja.

A munkáltató a szabadság kiadásának elhalasztására vonatkozó intézkedését írásban indokolni köteles továbbá a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.

- (2) A szervezeti egység vezetője minden év február 28-ig köteles gondoskodni az éves szabadságolási terv elkészítéséről, amelyet június 30-ig köteles megvizsgálni abban a vonatkozásban, hogy a munkavállalók az adott évben még mennyi szabadsággal rendelkeznek, annak kiadásáról az esedékesség évében gondoskodik. Az esedékesség évében ki nem vett szabadságot a Munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig köteles kiadni.
- (3) A szabadság maradéktalan kiadásáért a szervezeti egység vezetője felelős. A szervezeti egység vezetője minden év december 31-ig köteles írásban indokolni, hogy miért nem került sor az egyes munkavállalók esetében az esedékesség évében a szabadság kiadására, amit a Humánerőforrás Igazgatóságra kell megküldeni.
- (4) A szabadság időtartamára járó távolléti díj bérszámfejtése érdekében a szervezeti egység vezetője köteles havonta tájékoztatni a Humánerőforrás Igazgatóságot a szabadság igénybevételéről (ez a „Szabadság jelentés” elnevezésű dokumentum). A szabadság jelentésben szereplő adatot a Munkáltató rögzíti a bérelszámolás során, amely megjelenik a munkavállaló „bérelszámolási lapján”.
- (5) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni.
- (6) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
- (7) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 21

- (8) 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.
- (9) A Munkáltató a közép- és felsőfokú oktatás keretében oktató, nevelő munkát végző munkavállaló kérése nélkül kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja a szabadságot.

III./2.11. A fizetés nélküli szabadság

(Mt. 130. §-133. §)

- (1) Fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló kérésére a gazdálkodási egység vezetőjének véleménye mellett a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezhet.
- (2) Fizetés nélküli szabadság csak az időarányos fizetett szabadság igénybevétele után engedélyezhető.
- (3) A fizetés nélküli szabadság a saját célú munkavégzés érdekében maximum 1 évre, vagy külföldi tanulmányút érdekében engedélyezhető, amelyet indokolt esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója meghosszabbíthat. Az engedélyezés feltétele, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló az engedélyezéssel egyidejűleg írásban megállapodjanak abban, hogy amennyiben a munkavállaló az engedélyezett időtartam leteltét követő munkanapon a munkavégzési helyén nem áll munkába, a Munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket a munkaviszony megszüntetése iránt.

III./2.12. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

[Mt. 55. §]

- (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
 - a) keresőképtelensége,
 - b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
 - c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
 - d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
 - f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
 - g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
 - i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
 - j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
 - k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 22

- l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy
 - m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra, így különösen az ösztöndíjas tanulmányút időtartamára.
- (2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.
- (3) A munkavállalót a munkavégzés alóli mentesülés (1) bekezdés m) pontjában meghatározott esetben az ösztöndíjas tanulmányút első 90 napjára távolléti díj illeti meg.

III./3. A munka díjazása

[Mt. 135. §- 165. §]

- (1) A munkáltató a munkaszerződés alapján a munkavállalónak munkabért köteles fizetni, a felek ettől eltérő megállapodása érvénytelen.

III./3.1. Az alapbér

[Mt. 136. §]

- (1) Alapbérként legalább az Mt. 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért kell meghatározni.
- (2) Az alapbért időbérben kell megállapítani.
- (3) A havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

III./3.2. A rendkívüli munkaidő díjazása

[Mt. 139- 145 §]

- (1) A rendkívüli munkaidőben végzett munkáért tételes elszámolással bérpótlék illeti meg a munkavállalót.

III./3.3. Költségtérítés

- (1) A munkába járás és a kiküldetés esetére járó költségtérítéseket a Munkáltató a mindenkor hatályos jogszabályi rendelkezéseknek és belső jogi normák szabályainak megfelelően fizeti ki.

III./3.4. Kereset-kiegészítés

- (1) A Munkáltató és a munkavállaló megállapodást köthet átmeneti, a munkavállaló munkakörébe nem tartozó többletfeladatok ellátására. A megállapodást írásba kell foglalni, megjelölve a többletfeladatot, a vonatkozó időszakot a díjazás mértékét és a rendelkezésre álló fedezet pénzügyi központját.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 23

- (2) A kereset-kiegészítés havonta, a teljesítési igazolást követően a munkabérrel együtt kerül elszámolásra. A munkából való távollét (pl. táppénz) esetén a munkabérre vonatkozó előírásokat kell érvényesíteni.

III./3.5. Jubileumi jutalom

[Kjt. 78. §, Nftv. 117/C (6) b.)

- (1) A jubileumi jutalom kifizetésének időpontja az esedékességet követő első munkabér fizetés napja.
- (2) A jubileumi jutalmat a Humánerőforrás Igazgatóság a jogszabály szerint külön kérelem nélkül állapítja meg.
- (3) A jubileumi jutalom kifizetésének időpontja – a jogviszony megszűnése esetén – az alábbiak szerint alakul:
 - a) ha a munkavállaló munkaviszonyát a Munkáltató felmondással úgy szünteti meg, hogy a munkavállaló a felmondás közlésének, illetőleg legkésőbb a felmondási idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül; valamint az öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult nő, aki legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni,
 - b) ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül, továbbá legalább harmincöt évi jubileumi jutalomra jogosító jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor kell kifizetni.
- (4) A Felek rögzítik, hogy a jogállásváltozás folytán létesített munkaviszonyból eredően a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvénynek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait 2025. december 31-ig alkalmazzák.

III./3.6. Lojalitás juttatás

- (1) A lojalitás juttatás a Munkáltatóhoz hűséges, a Munkáltatónál huzamosabb ideje alkalmazásban álló munkavállalóknak járó pénzbeli kifizetés. Célja, hogy jutalmazza a munkavállalókat hűségükért és elkötelezettségükért. A lojalitási juttatás rendszere 2026. január hó 1. napjától lép hatályba.
- (2) Az egyetemi munkavállalók – a Ferenczi Sándor Technikum és a Földes Ferenc Gimnázium munkavállalóinak kivételével - jogosultak lojalitás juttatásra a Munkáltatónál fennálló folyamatos, megszakítás nélküli jogviszonyuk alapján.
- (3) A lojalitás juttatás alapja a juttatás kifizetésének időpontjában hatályos egyetemi tanársegédi bruttó havi alapbér összege. A lojalitási juttatás kifizetésére a jogosultsági feltételek teljesülésének hónapjában, a tárgyhavi munkabérrel együtt kerül sor. A juttatás megítélése automatikusan történik, külön kérelem benyújtása nem szükséges.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 24

Munkáltatónál fennálló jogviszony (év)	Mindenkori havi tanársegédi alapbér mértékéhez viszonyított arány (%)
50	120
45	100
40	90
35	80
30	70
25	60
20	50
15	40
10	30
5	20

- (4) Azok a munkavállalók, akik 2001 és 2005 között létesítettek jogviszonyt a Munkáltatóval, jogosultak a 15, 20 és 25 év szolgálati idő után járó kumulatív juttatások együttes igénybevételére, amikor elérik a 25. szolgálati évet.

III./3.7 Távolléti díj

(Mt. 146.§-152.§)

- (1) A munkavállalót, ha a Munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól (szabadság, betegszabadság, alkotói szabadság, tanulmányi munkaidő-kedvezmény, egyéb jogszabályban meghatározott fizetett igazolt távollét) a kiesett munkaidőre távolléti díj illeti meg. A munkavállalót, ha a Munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.
- (2) A távolléti díj megállapításakor a jogszabályban foglaltak szerint kell eljárni.

III./3.8. A munkabér kifizetésének szabályai

- (1) A munkavállalók munkabérének, jutalmának kifizetését a Munkáltató havonta utólag, legkésőbb a tárgyhót követő hónap 5. napjáig, a megadott bankszámlára való utalással vagy postán teljesíti.
- (2) Ha ez munkaszüneti napra, vagy pihenőnapra esik, akkor a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni. A gazdasági vezető a finanszírozási helyzet figyelembevételével ettől eltérhet, de legfeljebb az Mt. által megengedett határidőig. A Munkáltató fizetési kötelezettségei közül elsődlegesen a munkabér kifizetését teljesíti.
- (3) A megállapodás alapján többletmunkáért járó kereset-kiegészítés és a jutalom számfejtését a Humánerőforrás Igazgatóság a tárgyhó 10. napjáig beérkezett, hibátlan és hiánytalan jegyzékek alapján az alapbérrel együtt teljesíti.
- (4) A munkabér kifizetése átutalással történik.
- (5) A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 25

III./4. Béren kívüli juttatások

- (1) Béren kívüli juttatást biztosíthat a munkavállalók részére a munkáltató, melynek összegéről és feltételeiről a gazdasági helyzet évenkénti megvizsgálása után konzultál a Szakszervezettel.
- (2) A munkavállalók iskolakezdési támogatást vehetnek igénybe évente egyszeri alkalommal. Az iskolakezdési támogatást évente egyszer igényelheti a kapcsolódó formanyomtatványon a Munkáltatóval munkaviszonyban vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, általános és középiskolás gyermek szülője vagy törvényes képviselője július 1. napjától szeptember 30. napjáig. Az iskolakezdési támogatás mértéke 2026. évtől kezdődően bruttó 25.000 Ft/gyermek.

III./5. Szociális és egyéb juttatások

III./ 5.1. A lakásépítés, lakásvásárlás, lakásbővítés, illetve lakáskorszerűsítés munkahelyi támogatása, bérlokijelölési jog gyakorlása

- (1) A lakásépítés, illetve -vásárlás munkahelyi támogatása az 1. sz. melléklet szerint történik.

III./ 5.2. Üdülési támogatás

- (1) A Munkáltatóval munkaviszonyban, jogviszonyban álló munkavállalók (és nyugdíjasok) jogosultak igénybe venni a Munkáltató által fenntartott üdülőket, illetve a Munkáltató számára szerződéses kapcsolatok révén biztosított üdülési lehetőségeket. Az üdülési támogatás részletszabályait a Munkáltató és a Szakszervezet között létrejött megállapodás tartalmazza.

III./ 5.3. Munkabér-előleg

- (1) A Munkáltató a munkavállaló írásbeli kérelmére kamatmentes munkabér előleget nyújthat.
- (2) Munkabér-előlegben részesülhet a határozatlan időre, valamint a határozott időre kinevezett főfoglalkozású munkavállaló, feltéve, hogy a határozott idejű munkaszerződéséből a munkabér-előleg igény benyújtásának időpontjában még legalább hat hónap hátra van.
- (3) Az munkabér-előleg a munkavállaló részére abban az esetben folyósítható, amennyiben az esetleges előző munkabér-előleget már visszafizette.
- (4) Az munkabér-előleg nem haladhatja meg a munkavállaló havi nettó munkabérének 100 %-át, legfeljebb azonban a tárgyévi minimálbér 400 %-át.
- (5) A munkabér-előleget legfeljebb 6 hónap alatt egyenlő részletekben a Munkáltató a munkavállaló munkabéréből – a munkabérből történő levonás szabályain túl is – levonja. Ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik, az munkabér-előleg le nem törlesztett részeit a munkavállaló egyösszegben köteles visszafizetni, vagy azt a Munkáltató beszámítja a kifizetendő munkabérbe.
- (6) A munkabér-előleg levonásának feltételeit az írásbeli engedélyben rögzíteni kell. A feltételek elfogadása tekintetében a munkavállalónak az engedélyezés iránti kérelmében nyilatkoznia kell.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 26

- (7) A gazdálkodási egység vezetője köteles gondoskodni arról, hogy az engedély egy példányát a Humánerőforrás Igazgatóság megkapja.

III./ 5.4. Munkaruha juttatás

- (1) A Munkáltató a meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállalóit munkaruha juttatásban részesíti, amelynek szabályait a KSZ 2. sz. melléklete tartalmazza.

III./ 5.5. Egyéb természetbeni juttatások

- (1) A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó, a munkavégzéshez nem kapcsolódó juttatásként a gazdálkodási egység vezetője természetbeni juttatás nyújtására tehet javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlójának, meghatározva annak a mértékét, formáját és forrását.

III./ 5.6. Egyetemi szolgálati gépjárművek igénybevétele

- (1) A Munkáltató szolgálati gépjárműveinek igénybevételére a mindenkor hatályos belső szabályzatok és utasítások szerint kerülhet sor.

III./ 5.6.1. Személygépkocsi igénybevétele

- (1) A Munkáltató személygépkocsijait a Munkáltatóval munkaviszonyban álló dolgozók kivételes esetekben (pl. betegség stb.) önköltségi díj ellenében, az SZJA törvényben előírt rendelkezések betartása mellett vehetik igénybe a munkáltatói jogkörgyakorló írásbeli engedélyével.

III./6. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

[Mt. 56. §]

- (1) A munkavállalónak a – hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását megalapozó – felelőssége megállapításához az alábbi feltételek együttes, egyidejű fennállása szükséges
- a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése,
 - a munkavállaló ebben való vétkessége.
- (2) A munkavállaló munkaviszonyból származó bármely kötelezettség vétkes megszegése esetén jogosult a Munkáltató jogkövetkezmények alkalmazására. A munkavállaló a Munkáltató hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedésével szemben az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül fordulhat keresettel a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósághoz [Mt. 287. § (1) bekezdés].
- (3) A munkavállalóval szemben alkalmazható jogkövetkezmény: írásbeli figyelmeztetés.
- (4) A (3) bekezdésben foglalt jogkövetkezmény végrehajtását legfeljebb egyévi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a munkavállaló nem követett el olyan kötelezettségszegést, melyért hátrányos jogkövetkezményt alkalmaztak volna vele szemben, úgy kell tekinteni, mintha e jogkövetkezményt nem alkalmazták volna vele szemben. Ha viszont ez idő alatt elkövetett kötelezettségszegés miatt újabb jogkövetkezményt alkalmaztak vele szemben, a felfüggesztett jogkövetkezményt is végre kell hajtani.
- (5) A hátrányos jogkövetkezmény az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig alkalmazható.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 27

- (6) A Munkáltató köteles meghozott intézkedését írásba foglalni, megindokolni és a munkavállalót igénye érvényesítésének módjáról és határidejéről tájékoztatni.

III./7. Jogkövetkezmények az egyenlő bánásmód megsértése esetén

- (1) Amennyiben az Esélyegyenlőségi Bizottság megállapítja, hogy a Munkáltató alkalmazottja megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, vele szemben az alábbi jogkövetkezmények alkalmazhatók:
- a) a jogsértő állapot megszüntetésének elrendelése,
 - b) a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltása,
 - c) írásbeli figyelmeztetés.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 28

IV. rész

IV./ A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

[Mt. 166 – 177. §, 179-190. §]

IV./1. A Munkáltató kártérítési felelőssége

- (1) A Munkáltató az Mt. rendelkezései szerint köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.
- (2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítható, hogy
 - a) 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, vagy
 - b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
- (3) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítható, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.
- (4) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

IV./2. A munkavállaló kártérítési felelőssége

- (1) Munkavállaló az Mt. szabályai szerint köteles megtéríteni a Munkáltatónak okozott kárt, az alábbi bekezdésekben írtak figyelembevételével.
- (2) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- (3) A (3) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- (4) A kártérítési igény érvényesítése: A munkavállaló kártérítési felelősségének fennállta esetén a munkáltatói jogkörgyakorló felszólítja a munkavállalót az okozott kár önkéntes teljesítésére.
- (5) A kártérítési igény érvényesítése során kísérletet kell tenni egyezség megkötésére. A Munkáltató és a munkavállaló között létrejött egyezséget írásbeli megállapodásba kell foglalni. A megállapodásban rendelkezni kell a kár megfizetésének módjáról, az esetleges részletfizetések lehetőségéről, mértékéről is. Amennyiben a kár megfizetésére a munkavállaló munkabéréből történő levonással kerül sor, az egyezségnek tartalmaznia kell munkavállaló hozzájárulását is arra vonatkozóan, hogy a kártérítés összegét munkabéréből levonhassák, továbbá, hogy lemond a jogorvoslat jogáról.
- (6) Ha a Munkáltató és a munkavállaló között egyezség bármely okból nem jön létre és a kár önkéntes teljesítéssel sem térül meg, a munkáltató a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó kárigényét fizetési felszólítással érvényesíti, ezt meghaladó kárérték esetén bíróság előtt érvényesíti az igényét.
- (7) A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen
 - a) az egyezséget írásba foglalták,

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 29

- b) a munkavállaló az önkéntes teljesítésre vonatkozó nyilatkozatát megtette,
 - c) a fizetési felszólítással szembeni kereset benyújtására nyitva álló határidő úgy telt el, hogy a munkavállaló írásbeli nyilatkozata alapján a kereset benyújtására nem került sor,
 - d) a bírósági határozat jogerőssé vált.
- (8) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
- (9) 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.
- (10) A megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért a munkavállaló a 179. § alapján felel azzal, hogy abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítható, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

IV./3. A munkahelyre bevihető dolgok köre

- (1) A munkavállaló munkahelyére kizárólag azokat a munkába járáshoz szükséges, szokásos ruházati és személyi tárgyait viheti be, amiket munka közben is magánál tart, vagy használ. Amennyiben a munkavégzéshez át kell öltözni, a szervezeti egység vezetője tartozik gondoskodni arról, hogy a ruházati és felszerelési tárgyak elhelyezésére biztonsági zárral ellátott helyiségben zárható szekrény álljon rendelkezésre, ha a munkavégzés nem abban a helyiségben történik. Munkába járáshoz szükséges, szokásos ruházati és felszerelési tárgyakon kívül a munkavállaló más tárgyat – bármilyen ékszert, betétkönyvet, 100.000, - Ft-nál több készpénzt, bármilyen műszaki cikket stb. – a munkahelyre csak saját felelősségére vihet be, vagy tarthat magánál.
- (2) A munkavállaló a munkahelyre nem hozhat be továbbá a közbiztonságra különösen veszélyes eszközökről szóló 175/2003. (X. 28.) Korm. rendelet mellékletében felsorolt eszközöket.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 30

V. rész

V./ A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE (Mt. X. fejezet)

V./1. A munkaviszony megszűnése

- (1) A munkaviszony megszűnik:
- a) a munkavállaló halálával,
 - b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
 - c) határozott idő lejártával,
 - d) jogviszonyváltással (Mt. 63. § (3) bekezdés),
 - e) törvényben meghatározott más esetben.

V./2. A munkaviszony megszüntetése

- (1) A munkaviszony megszüntethető:
- a) közös megegyezéssel,
 - b) felmondással,
 - c) azonnali hatályú felmondással.

V./3. A végkielégítés

- (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya
- a) a munkáltató felmondása
 - b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése
 - c) jogviszonyváltás
 - d) munkavállalói azonnali hatályú felmondás alapján szűnik meg.
- (2) A végkielégítés mértéke a jogviszonyban töltött időtől függően
- a) legalább három év esetén egyhavi,
 - b) legalább öt év esetén kéthavi,
 - c) legalább tíz év esetén háromhavi,
 - d) legalább tizenöt év esetén négyhavi
 - e) legalább húsz év esetén öthavi,
 - f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.
- (3) A végkielégítésnek a (2) bekezdés
- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
 - b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
 - c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 31

- (4) Jogviszonyváltás esetén, ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a munkavállalót felmondási idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 32

VI. rész

VI. A KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA

VI./1. A munkaügyi vita

[Mt. 288. §]

- (1) Munkaügyi jogvita esetén a jogvita feloldása érdekében a felek békéltetést kötnek ki.

VI./2. A kollektív munkaügyi vita

[Mt. 285-293. §]

- (1) A KSZ-t kötő felek a közöttük felmerülő érdekvitákat a Tanácson rendezik. A megállapodás kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.
- (2) A feleknek a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 33

VII. rész

VII. MISKOLCI EGYETEM FERENCZI SÁNDOR EGÉSZSÉGÜGYI TECHNIKUM MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK

VII./1. Szabadság

[Szkt.43.§, Mt.116.§, Mt.118-120.§]

- (1) Miskolci Egyetem Ferenczi Sándor Egészségügyi Technikum munkavállalóinak minden naptári évben további évi húsz munkanap pótszabadság jár, melyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltatói jogkör gyakorlója az oktatói tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet.

VII./2. Végkielégítés

[Szkt.127.§ (5) bekezdés]

- (1) A Miskolci Egyetem Ferenczi Sándor Egészségügyi Technikum munkavállalója munkaviszonya időtartamába a végkielégítés tekintetében be kell számítani a szakképző intézmény jogelődjében közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt is.
- (2) A közalkalmazotti jogviszony szempontjából jogelődnek minősül:
 - a) Egészségügyi Szakiskola (Miskolc, 3526 Szentpéteri kapu 72-76.)
 - b) Korányi Sándor Egészségügyi Szakközépiskola (3529 Miskolc, Szigethy Mihály utca 8.)
 - c) Miskolci Egyetem Ferenczi Sándor Egészségügyi Szakgimnázium (3529 Miskolc, Szigethy Mihály utca 8.)
 - d) Miskolci Szakképzési Centrum Ferenczi Sándor Egészségügyi Szakgimnáziuma (3529 Miskolc, Szigethy Mihály utca 8.)
 - e) Ferenczi Sándor Egészségügyi Szakközépiskola (3529 Miskolc, Szigethy Mihály u. 8.).

VII./3. Jubileumi jutalom

[Szkt.127.§ (6) bekezdés]

- (1) A Miskolci Egyetem Ferenczi Sándor Egészségügyi Technikum munkavállalója a szakképző intézményben eltöltött legalább tizenöt éves munkaviszony esetén jubileumi jutalomra jogosult azzal, hogy a jubileumi jutalomra jogosító időszakban a közalkalmazotti jogviszony és a szakképző intézménnyel fennálló munkaviszony időtartamát egybe kell számítani.
- (2) A jubileumi jutalom alapja a munkavállalónak a jubileumi jutalom kifizetésekor fennálló munkabére.
- (3) A jubileumi jutalomra vonatkozó rendelkezések hatálya csak a 2020. július hó 1. napja előtt jogviszonyt létesített munkavállalókra terjed ki.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 34

VII./4. Oktatók egyéb juttatásai

[Szkt.47.§ (5) bekezdés]

- (1) A Miskolci Egyetem Ferenczi Sándor Egészségügyi Technikum oktatója pedagógusigazolványra jogosult.

VIII. rész

VIII. FÖLDES FERENC GIMNÁZIUM MUNKAVÁLLALÓIRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK

VIII./1. Szabadság

[Púét. 42-45.§, 90. §; Mt.116.§, Mt.118-120.§]

- (1) A Földes Ferenc Gimnázium köznevelési foglalkoztatottjainak szabadságának mértékét és kiadásának rendjét a Púét., a munkavállalóinak az Mt. szabályozza.

VIII./2. Végkielégítés

[Púét.57. §]

- (1) A Földes Ferenc Gimnázium köznevelési foglalkoztatottjának és munkavállalójának a jogviszony időtartamába a végkielégítés tekintetében be kell számítani az intézmény jogelődjében jogviszonyban eltöltött időt is.

VIII./3. Köznevelési foglalkoztatotti jutalom

[Púét.105. §]

- (1) A Földes Ferenc Gimnázium köznevelési foglalkoztatottja köznevelési foglalkoztatotti jutalomra jogosult azzal, hogy a jutalomra jogosító időszakba a Púét. által meghatározott időtartamokat egybe kell számítani.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jutalom a kifizetés esedékességekor érvényes, pótlék és megbízási díj nélküli havi illetménynek megfelelő összeg, melynek mértéke:
- huszonöt év szakmai gyakorlat esetén kéthavi,
 - harminc év szakmai gyakorlat esetén háromhavi,
 - negyven év szakmai gyakorlat esetén öthavi.
- (3) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya arra tekintettel szűnt meg, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a felmentés közlésének, vagy legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül, részére a megszűnés évében esedékessé váló köznevelési foglalkoztatotti jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

MISKOLCI EGYETEM	Kollektív szerződés	Oldalszám: 35

IX. rész

VIII./ HATÁLYBA LÉPTETŐ ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- (1) A jelen Kollektív Szerződést 2025. július 1-jei hatállyal fogadják el a felek és ezzel egyidejűleg hatályon kívül helyezik a Kollektív Szerződés korábbi szövegváltozatait.

Kelt: Miskolc, 2025. július 1.

Prof. Dr. Horváth Zita

Prof. Dr. Horváth Zita

rektor

Miskolci Egyetem

Munkáltató



Dr. Bokányi Ljudmilla

Dr. Bokányi Ljudmilla

elnök

Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének

Miskolci Egyetemi Szervezete

Szakszervezet



A jelen Kollektív Szerződésben foglaltakat a Miskolci Egyetem Szenátusa a 162/2025. számú határozatával elfogadta.

X. rész**IX./ MELLÉKLETEK**

- | | |
|------------------|--|
| 1. sz. melléklet | A lakásépítés és lakásvásárlás munkahelyi támogatása |
| 2. sz. melléklet | Munkaruha-juttatás szabályai |

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 37
		1. sz. melléklet

**A lakásépítés, lakásvásárlás, lakásbővítés, illetve
lakáskorszerűsítés munkahelyi támogatása, bérlokkijelölési jog gyakorlása**

A/ Lakásépítés, lakásvásárlás, lakáskorszerűsítés támogatása

1. A támogatottak köre:

1.1. Azok az oktatók és nem oktató munkavállalók, akik munkájával kapcsolatban nem merült fel kifogás, és legalább egy éves egyetemi munkaviszonnyal rendelkeznek. Ettől eltérni indokolt esetben csak a rektor és a szakszervezet egyetértés mellett lehet.

2. A kamatmentes kölcsön mértéke és időtartama lakásépítés, lakásbővítés, illetve lakásvásárlás esetén:

2.1. A kölcsönösszeg meghatározásának alapja az igénylő által építendő, vagy megvásárlandó lakás bekerülési, vagy vásárlási értéke (értékhatár).

2.2. A kölcsöntámogatás alapösszege az értékhatár 15 %-a, de maximum 5.000.000, - Ft.

2.3. A kamatmentes kölcsön összege:

- a) Az új lakás értéke alapján számított alapösszeg 2/3-ad részével lehet támogatni azokat, akik meglévő lakásuk helyett nagyobb, vagy nagyobb értékű lakást akarnak szerezni, feltéve, hogy a lakóház így sem haladja meg a lakás célú támogatásokról szóló jogszabályban meghatározott, méltányolható lakásigény mértékét.
- b) A bővítés, hozzáépítés bekerülési értéke alapján számított alapösszeg 2/3-ad részével lehet támogatni azokat, akik meglévő lakásukat – lakóterületileg – bővítik, vagy meglévő lakásukhoz hozzáépítenek, feltéve, hogy a lakóház így sem haladja meg a lakás célú támogatásokról szóló jogszabályban meghatározott, méltányolható lakásigény mértékét. A c) pont szerinti esetben a kölcsön időtartama 4-7 év lehet.
- c) Ha a munkavállaló már részesült a Munkáltatótól vevő- vagy bérlokkijelölési támogatásban, akkor csak az új lakásnak – támogatott ingatlan értékéből számára jóváírt, támogatott bérlet leadásakor kapható összeggel – csökkentett értéke után számítható alapösszeg 2/3-ad részéig részesíthető kölcsönben.
- d) A kölcsöntámogatás alapösszegét és határösszegét a Munkáltató a Szakszervezettel egyetértésben évenként módosíthatja.

2.4. A kamatmentes kölcsön időtartama általában 5-7 év.

3. A kamatmentes kölcsön mértéke és időtartama lakáskorszerűsítés esetén:

3.1. A kölcsönösszeg meghatározásának alapja a munkavállaló által megvalósított korszerűsítés szerződés szerinti értéke (értékhatár).

3.2. A kölcsöntámogatás alapösszege az értékhatár 50 %-a, de maximum 1.000.000 Ft.

3.3. Ha a munkavállaló már részesült kamatmentes kölcsönben, akkor az új kölcsön maximális összege az alapösszeg 2/3-ad része lehet.

3.4. A kölcsöntámogatás alapösszegét és határösszegét a Munkáltató a Szakszervezettel egyetértésben évenként módosíthatja.

3.5. A kamatmentes kölcsön időtartama általában 3-4 év.

3.6. Korszerűsítésként elfogadható beruházások körét jogszabály határozza meg.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 38
		1. sz. melléklet

4. A kölcsöntámogatással kapcsolatos hatáskörök:

- 4.1. A kamatmentes kölcsöntámogatási kérelmek ügyében a gazdasági vezető dönt a Szakszervezettel egyetértésben.
- 4.2. A Munkáltatónál Lakásügyi Bizottság (LB) működik. A Lakásügyi Bizottság tagjai: a rektor által megbízott elnök és titkár, a Szakszervezet, a gazdasági vezető, a humán erőforrás igazgató. Az LB a Munkáltató jogi képviselőjének véleményét figyelembe véve hozza meg határozatait. Az LB döntés-előkészítő javaslatait szavazás útján, szótöbbséggel hozza.
- 4.3. A Lakásügyi Bizottság feladatait a bizottság ügyrendje tartalmazza.

5. A kölcsöntámogatással kapcsolatos ügyintézés:

- 5.1. A kérelmeket a Lakásügyi Bizottság titkárának az előírt nyomtatványon kell benyújtani a szükséges mellékletekkel. A formanyomtatvány szerkeszthető formában rendelkezésre áll a Munkáltató Sharepoint felületén a Dokumentumtárban.
- 5.2. A kérelem benyújtása folyamatos. Az elbírálást a benyújtást követő 30 munkanapon belül kell lefolytatni. A megadott elbírálási határidő kizárólag a szabályszerűen, hiánytalanul benyújtott kérelmekre vonatkozik.
- 5.3. A kérelem akkor befogadható és támogatható, amennyiben az alábbi mellékleteket tartalmazza:
 - lakásvásárlás esetén az adásvételi szerződés tervezetét, mely tartalmazza, hogy a munkavállaló a Munkáltató által nyújtandó kölcsönből egyenlíti ki a vételár egy részét;
 - lakásépítés, bővítés vagy korszerűsítés esetén névre szóló tételes költségvetés a tervezett munkálatokról,
 - 30 napnál nem régebbi, hiteles tulajdoni lapot.
- 5.4. A támogatásban részesülők a kérelem elbírálásáról írásban értesülnek. A kérelmező tudomásul veszi, hogy a kölcsönösszeg erejéig jelzálog kerül bejegyzésre az ingatlanra.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 39
		1. sz. melléklet

B/ Bérőlkijelölési jog gyakorlása

1. A Munkáltató a Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése által meghatározott lakáskörer erejéig egyszeres bérőlkijelölési joggal rendelkezik. A jog gyakorlásának célja elsősorban a fiatal oktatók és doktoranduszok megbecsülése.
2. Önkormányzati bérlakás kiutalása iránti kérelem benyújtására jogosultak a Munkáltató munkavállalói, valamint doktorandusz hallgatói. A kérelmet a Munkáltató rektorához címezve a tanulmányi rektorhelyettesi titkárságra kell benyújtani. A rektorhelyettes a nyomtatványokat havonta összesíti és megküldi véleményezésre a Lakásügyi Bizottság elnöke részére.
3. A kérelmező köteles feltüntetni az igénylő lapon, hogy milyen saját (rész)tulajdonú lakóingatlanal rendelkezik. Nem nyújthat be kérelmet az a személy, aki Miskolc város területén önkormányzati bérlakással, vagy lakóingatlan egészének vagy részének tulajdonával rendelkezik. Előnyt élvez az a személy, aki nem rendelkezik saját (rész)tulajdonú lakóingatlanal.
4. Az A/ 4.2. pontban megjelölt Lakásügyi Bizottság véleményezi a beérkezett kérelmeket. A Lakásügyi Bizottság döntés-előkészítő javaslatai alapján az önkormányzati bérlakások bérőit a rektor jelöli ki.
5. Amennyiben a munkavállaló vagy a doktorandusz jogviszonya a Munkáltatóval megszűnik, a bérlakásra való jogosultsága a jogviszony megszűnésétől számított négy hónapon belül megszűnik. Amennyiben a Munkáltató bérőlkijelölési joga alapján az önkormányzati bérlakásban részesülő munkavállaló Munkáltatóval való munkaviszonya nyugdíjazása miatt szűnik meg, a bérő jogosultsága ez esetben nem szűnik meg.

C/ Egyéb rendelkezések:

1. Egyedi, kivételes elbírálást érdemlő esetekben a jogszabályok keretei között a Munkáltató a Szakszervezettel egyetértésben a szabályzatban leírtaktól eltérően is dönthet.
2. A jelen melléklet egyes pontjait a Szenátus a Szakszervezettel egyetértésben – az esetleges változó körülményekhez való alkalmazkodás érdekében – a Kollektív Szerződés módosítása nélkül megváltoztathatja.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 40
		1. sz. melléklet

KAMATMENTES KÖLCSONIGÉNYLÉSI LAP

Benyújtás napja:

Iktatószám: -LB/

Az igénylő neve:

Munkahely, beosztás:

Napközi telefonszám:

Egyetemi munkaviszony kezdete:

Várható nyugdíjazás éve:

Jövedelem (bruttó): a) munkabér: Ft/hó

b) egyéb: Ft/hó

Házastárs neve:

Saját háztartásban levő gyermekek száma:

Munkahely:

Jövedelem (bruttó): a) munkabér: Ft/hó

b) egyéb: Ft/hó

Jelenlegi lakás pontos címe:

Szobák száma: Komfort fokozata: félkomfort, komfort, összkomfort

Milyen minőségben és mióta lakik a lakásban?

(tulajdonos, bérlő, albérlő, családtag).....

Van-e lakás tulajdona?.....

Az ingatlanon van/lesz bejegyezve jelzálogjog ettől a kérelemtől függetlenül?.....

Részesült már munkáltatói kölcsönben?

Ha igen, mikor és milyen összegben?

Az igényelt támogatást milyen célból kívánja igénybe venni?

(Saját lakásának építése, megvásárlása, bővítése, vagy korszerűsítése)

.....

.....

.....

Az igényelt kamatmentes kölcsön összege: Ft.

Tudomásul veszem, hogy a megítélt kölcsön erejéig az érintett ingatlanra a Miskolci Egyetem jelzálogjoga bejegyzésre kerül.

Miskolc,

.....
Aláírás

Előttünk, mint tanuk előtt:

1. Tanú:
név

lakcím

2. Tanú:
Név

Lakcím

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 41
		1. sz. melléklet

A munkahelyi vezető véleménye:

.....
aláírás; pecsét

A Miskolci Egyetem jogi képviselőjének előzetes véleménye:

Az igényelt kamatmentes kölcsön a munkavállaló által megnevezett célból

- a) igénybe vehető.
b) nem vehető igénybe, mert
.....
.....

Miskolc,

Tájékoztató az igénylésről

- A Miskolci Egyetemmel munkaviszonyban álló személyek a Kollektív Szerződés és a vonatkozó jogszabályok alapján igényelhetnek kamatmentes kölcsönt.
- A kamatmentes munkáltatói kölcsön kizárólag olyan esetben nyújtható, ha a kedvezmény a munkavállalónál jövedelemként nem jelentkezik.
 - A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 72. §-a alapján kamatmentes munkáltatói kölcsön **a munkavállaló saját lakásának építése, megvásárlása, bővítése, korszerűsítése** céljából nyújtható, feltéve, hogy a lakás a méltányolható lakásigény mértékét nem haladja meg az adómentes munkáltatói lakáscélú támogatás folyósításának szabályairól szóló 15/2014. (IV. 3.) NGM rendelet alapján.

A kölcsön felhasználási célját a fentieknek megfelelően a kérelemben **pontosan meg kell jelölni** és a szükséges **melléleteket be kell csatolni**. Ezek hiányában a kérelmet kedvezően elbírálni nem lehet.

A kérelem kedvező elbírálására csak akkor kerülhet sor,

- ha lakásvásárlás esetén az adásvételi szerződés tartalmazza, hogy a munkavállaló a munkáltató által nyújtandó kölcsönből egyenlíti ki a vételár meghatározott részét;
- lakásépítés, lakásbővítés, lakáskorszerűsítés esetén a kölcsönigénylő a kölcsön felhasználását számlával, vagy más hitelt érdemlő módon igazolja (névre szóló tételes költségvetés és a fizetést követően benyújtott számla) és a kérelemhez mellékelnek 30 napnál nem régebbi tulajdoni lap másolatot (szemle);
- valamint a kérelem a jogszabályi előírásoknak megfelel.

MISKOLCI E G Y E T E M	Kollektív szerződés	Oldalszám: 42
		2. sz. melléklet

A munkaruha-juttatás szabályai

Munkaruha illeti meg a táblázatban felsorolt munkakörben dolgozó munkavállalókat.
Próbaidőre munkaruha nem biztosítható.

Munkakör	Munkaruha	Kihordási idő (hó)
Testnevelő tanár (ideértve a gyógytornászt is), illetve azon oktatók, akik munkaköri leírásuk szerint testnevelés órát is tartanak	Tréningöltöny Edzőcipő	24
Oktató (Szkt. alapján)	Munkaköpeny	24
Műszaki szolgáltató	Kétrészes munkaruha	24
Takarító	Munkaköpeny	24

1. A juttatási időt a munkába lépéstől egész hónapra kell számítani. Ha a munkavállaló a hónap első felében válik munkaruhára jogosulttá, a juttatási idő kezdő időpontja a hónap első napja, ha a hónap második felében, a juttatás ideje a következő hónap első napja.
2. A munkaruhát a Munkáltató a Beszerzési és Közbeszerzési Osztályon keresztül szerzi be – központi keret terhére – és bocsátja a munkavállaló rendelkezésére. A munkaruhát a kihordási idő letelte előtt legkésőbb egy héttel a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani; a munkaruha átvételét a kiadáskor a munkavállaló aláírásával ismeri el.
3. A munkaruhát munkavállalónként a Pénzügyi és Számviteli Osztály tartja nyilván. Az analitikus nyilvántartás vezetésénél az alábbi szempontokat kell figyelembe venni:
 - a kihordási idő nem függ a munkaruha átvételének időpontjaitól;
 - a munkavállalót a kihordási idő tartamára 2 db munkaruha illeti meg;
 - a kihordási idő letelte után fel nem vett munkaruha visszamenőleg nem adható ki.
4. Az újonnan belépő munkaruha ellátásra jogosult munkavállalóknak (abban az esetben, ha olyan munkakörbe helyezik, amelyben a munkavállalók munkaruha-ellátásban részesülnek) a jogviszony kezdetétől kell a munkaruhát biztosítani.
5. A megvásárolt munkaruha a juttatási idő elteltéig a Munkáltató tulajdonát képezi.
6. Ha a munkavállaló egy jogviszony keretében több munkakörbe tartozó feladatot is ellát, a munkaruha-juttatás szempontjából azt a munkakört kell figyelembe venni, melyben munkaidejének nagyobb részét tölti. A munkavállaló köteles a munkaruhát megőrizni, és a rongálódásoktól megóvni. A munkaruha mosása, tisztítása a munkavállaló kötelessége. A munkaruhát a munkavállaló csak a munkahelyén használhatja, azt csak mosás vagy tisztítás céljából viheti haza. A munkavállalót a részére kiadott munkaruha értékének erejéig a juttatási idő alatt teljes anyagi felelősség terheli.
7. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók munkaruha-kihordási idejét időarányosan kell megállapítani.
8. Ha a munkavállaló jogviszonya a munkaruha kihordási ideje előtt – kivéve a nyugdíjazást, a munkavállaló halálát, illetve azt az esetet, ha az a munkavállaló önhibáján kívül (pl. rendkívüli lemondás stb.) történik – megszűnik, a munkaruhát a munkavállalónak meg kell váltania. A megváltási ár hónapokra kerekítve az időarányosan hátralévő érték.