

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Ez a közalkalmazotti jogviszonyt szabályozó kollektív szerződés létrejött egyrészt a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, mint munkáltató (továbbiakban: munkáltató), másrészt a(továbbiakban együtt: szakszervezet), mint a dolgozók munkahelyi érdekképviselői szerve között a közalkalmazotti jogviszonyból származó munkáltatói és a munkavállalói jogok és kötelezettségek rendezett kialakítására, a joggyakorlás és kötelezettségteljesítés módjának és eljárási rendjének meghatározására, a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszerének szabályozására kiterjedően a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Tv. és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. Tv. szabályai szerint.

I.

A kollektív szerződés hatálya

1. A kollektív szerződés (továbbiakban: KSZ) személyi hatálya kiterjed a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságon (?) foglalkoztatott közalkalmazottakra.
2. A KSZ az aláírást követően 15. napon lép hatályba
3. A KSZ határozatlan időtartamra szól, kivéve a juttatást, pótlékot megállapító rendelkezései, amelyet a szerződő felek évente felülvizsgálhatnak, s a munkáltató költségvetése függvényében szükség szerint módosítanak.
4. A munkáltató gondoskodik arról, hogy minden szervezeti egységnél a KSZ egy példánya a munkáltatói jogkört gyakorlók részére rendelkezésre álljon, egy példánya a dolgozók részére elhelyezésre kerüljön. Ezen kívül ellátja a KSZ-el a szakszervezeti tisztségviselők mindegyikét is. Egy-egy példány KSZ-t biztosít a közalkalmazotti tanács tagjainak.

II.

A kollektív szerződés módosítása, megszűnése és felmondása

5. A KSZ-t módosítani kell, ha:
 - a) rendelkezési jogszabályba ütköznek,
 - b) jogszabály változása miatt a rendelkezései jogellenessé válnak.
6. A KSZ módosítására javaslatot tehet:
 - a) munkáltató,
 - b) szakszervezet,
 - c) a közalkalmazottak közössége (legalább 10 fő)
 - d) a közalkalmazotti tanács

7. A munkáltatóhoz és a szakszervezethez benyújtott módosító javaslatokat érdemben kell elbírálni és megválaszolni. A felek vállalják, hogy a javaslatokról, tárgyalás útján döntenek, lehetőség szerint a javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül.
8. A módosítások hatályba lépéséről minden esetben külön kell rendelkezni. Egyebekben a módosítások szövegének előkészítésére, vitájára és aláírására a 6. pont szerint szabályokat kell alkalmazni.
9. A KSZ megszűnik:
 - a) A felmondási idő lejártával,
 - b) A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
 - c) A szakszervezet megszűnésével.
10. A KSZ-t bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal. A KSZ a hatályba lépéstől számított 6 hónapon belül nem mondható fel.
11. A felek megállapodnak abban, hogy a felmondás benyújtását követő két héten belül egyeztetnek a felmondás okainak megvizsgálására. A KSZ felmondása esetén a felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a KSZ módosításokkal részlegesen nem tartható-e hatályban. Ha az egyeztetést követően a felmondást a benyújtó nem vonja vissza, maradéktalanul intézkedéseket tesznek az új KSZ mielőbbi megkötése érdekében.
12. A felek kinyilvánítják arra irányuló szándékukat, hogy a KSZ hatályban tartása érdekében, minden tőlük elvárhatót megtesznek.
13. A felek a módosítások tekintetében úgy állapodnak meg, hogy a módosítási indítványok miatt csak akkor mondhatják fel a KSZ-t, ha az indítvány a KSZ-t általánosságban és érdemben érinti. Részlet, vagy részletkérdéseket érintő módosítási indítvány esetén egyeztető eljárást kell lefolytatni a határozott időtartamú hatályra tekintettel.

III.

14. A munkáltató és a szakszervezet kinyilvánítja a kölcsönös együttműködési szándékát.
15. A felek kijelentik, hogy a Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.), a Kjt-ben és egyéb jogszabályokban biztosított jogosultságait és kötelezettségeit a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják. A szakszervezetek a munkavállalók érdekében kifejtett tevékenysége nem irányulhat a munkáltató rendeltetésszerű működésének megzavarására, csakis a munkavállalói érdekek érvényesítésére.
16. A munkáltató és a szakszervezetek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

17. A felek vállalják, hogy együttműködésük során a kapcsolattartásban a megfelelő szinteket betartják, ennek keretében a munkáltatói szervezetek csak a saját munkaszervezetükön belüli szakszervezetekkel kötelesek kapcsolatot tartani.
18. A felek rendszeres együttműködése az alábbiakra terjed ki:
- a.) mindazokra a BM OKF főigazgatója által kiadásra tervezett intézkedésre, amelyek – az Mt. 19§ (2) bekezdésével összhangban – a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatosak, vagy a munkavégzés feltételeire irányulnak és a munkavállalóknak legalább 25%-át, vagy több mint 50 főt közvetlenül érintenek, - a közalkalmazottak foglalkoztatási helyzetét általánosan érintő kérdésekre.
 - b.) A közalkalmazottakat érintő jogi szabályozás változásaira,
 - c.) A szociális ügyek és a szociális (jóléti, kulturális) intézmények további jogi sorsának rendezésére, illetőleg együttes működtetésére,
 - d.) A másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalására, ha annak tárgya az együttműködési tárgyak közé tartozik.
 - e.) A kifogásolást megelőző egyeztetésre.
19. Az együttműködés (egymásra épülő, vagy esetenként alkalmazható) formái a következők:
- a.) tájékoztatók, tervezetek, iratok, stb. megküldése a másik félnek
 - b.) szakértői egyeztetések,
 - c.) a vezetők és tisztségviselők közötti konzultációk és egyeztetések,
 - d.) előkészítő bizottság létrehozása, vagy működtetése eseti vagy állandó jelleggel,
 - e.) a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások,
 - f.) részvétel-meghívottként- a másik fél testületi ülésein.
20. Az együttműködés hatékonysága, a gyors információk biztosítása érdekében a munkáltató az Mt. 21.§ (2) bekezdésben meghatározott kötelezettségét elsősorban úgy teljesíti, hogy a szakszervezet képviselőit meghívja azon ülésre, megbeszélésre, amelyen a közalkalmazottak élet-és munkakörülményeivel szorosan összefüggő döntések előkészítése, vagy meghozatala folyik. A szakszervezetek képviselői – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik a munkában tanácskozási joggal vesznek részt.
21. A szakszervezet vállalja, hogy a Mt-ben biztosított ellenőrzési jogokat, továbbá kifogásolási jogot csak a munkáltatóval történő konzultáció eredménytelensége esetén gyakorolja, ez utóbbi tekintetében azonban figyelemmel kell lenni a törvényben meghatározott – ez igény érvényesítését kizáró – határidőre is. A szakszervezet biztosítja, hogy a munkáltató képviselői az üléseken, az általános jellegű kérdések vitáin – a döntés hozatalát kivéve – részt vehessen.
22. A szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából nagyobb egység alatt kell érteni a munkáltatónál az országos parancsnokság szervezeti egységeit, valamint a megyei parancsnokságokat.

23. A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga szempontjából nagyobb csoportot érintőnek tekintendő az a munkáltatói országos parancsnoki intézkedés, ha az a közalkalmazottak legalább 25%-át vagy több mint 50 főt közvetlenül érint.
24. A szakszervezeti tagok egyéni érdekvédelmi ügyeiben a szakszervezeti tisztségviselő köteles együttműködni a közalkalmazott irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezetővel. Együttműködésük, illetőleg egyetértésük hiánya esetén a munkáltatói jogokat gyakorló vezető egyeztet a szakszervezet munkahelyi szervezetének vezetőjével.
25. A szakszervezet munkahelyi szervezete tájékoztatja a munkáltatót az átalakulásról, vagy megszűnéséről, továbbá az eljárásra jogosított képviselőit megnevezi, a munkáltató pedig a szakszervezet rendelkezésére bocsátja Szervezeti és Működési Szabályzatát és szervezeti egységének ügyrendjeit.
26. A felek egyéni jogviták előzetes egyeztetését az Mt-ben és a Kjt-ben előírt szabályok szerint végzik.

IV.

27. A munkáltató biztosítja a szakszervezet működéséhez szükséges alábbi feltételeket:
 - a.) a szakszervezeti rendezvények megtartásához – előzetes egyeztetés alapján, a szervezési kérdésekben történő megállapodást követően – a speciális rendeltetésű objektumok kivételével – az épületében lévő közösségi helyiségeket költségterítés nélkül rendelkezésre bocsátja,
 - b.) lehetővé teszi a szakszervezet működéséhez szükséges tájékoztatók, segédanyagok esetenkénti sokszorosítását – előzetes egyeztetés alapján, ha az a hivatali munkát nem hátráltatja – ésszerű költséghatárok között.
 - c.) Biztosítja a szakszervezeti közlemények, tájékoztatók, felhívások helyben szokásos módon történő közzétételét.
28. A munkáltató biztosítja a szakszervezetek számára a működéshez szükséges, a rendelkezésre álló szervezeti és gazdasági információkat, jogaik gyakorlásához szükséges információkat, továbbá tevékenységükkel összefüggésben a belső utasításokat, intézkedéseket és szabályzatokat.
29. A felek vállalják, hogy az egyeztetéseket úgy folytatják le, hogy az ne eredményezze a másik fél számára a törvényekben biztosított határidők elmulasztását.
30. A szakszervezet választott tisztségviselője közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetéséhez, illetve a munkáltató által kezdeményezett más munkahelyre való beosztásához a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Az elbocsátásról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell. A szakszervezet vállalja, hogy ehhez a tisztségviselők névsorát rendelkezésre bocsátja. A tisztséghez kötődő meghatározott védelem a tisztség megszűnését követő egy éven belül érvényesül feltéve, ha a tisztségviselő a tisztséget legalább hat hónapon át betöltötte.

31. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményeinek és a képzés céljára biztosított szabadságának a megállapításához, a szakszervezetek számára a működéshez szükséges, a rendelkezésre álló szervezeti és gazdasági információkat, jogaik gyakorlásához szükséges információkat, továbbá tevékenységükkel összefüggésben a belső utasításokat, intézkedéseket és szabályzatokat.
32. A felek vállalják, hogy az egyeztetéseket úgy folytatják le, hogy az ne eredményezze a másik fél számára a törvényekben biztosított határidők elmulasztását.
33. A szakszervezet választott tisztségviselője közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetéséhez, illetve a munkáltató által kezdeményezett más munkahelyre való beosztásához a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Az elbocsátásról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell. A szakszervezet vállalja, hogy ehhez a tisztségviselők névsorát rendelkezésre bocsátja. A tisztséghez kötődő meghatározott védelem a tisztség megszűnését követő egy éven belül érvényesül feltéve, ha a tisztségviselő a tisztséget legalább hat hónapon át betöltötte.
34. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményeinek és a képzés céljára biztosított szabadságnak a megállapításához, a szakszervezet köteles a hiteles adatokat és azok változását a munkáltató rendelkezésére bocsátani. Ennek hiányában a munkáltató nem köteles munkaidő-kedvezményt biztosítani. Az adatkérés azonban nem sértheti az Mt. 3.§ (2) bekezdése és a 26. § szerinti jogosultságokat.
35. A munkáltató vállalja, hogy a szolgálati feladatai alól az Mt. 25. § (1)-(3) bekezdései alapján teljes munkaidőre felmentett dolgozónak ha a teljes munkaidőre történő munkavégzés alóli felmentése megszűnik végzettségének megfelelő munkakört kínál fel.
36. A felek vállalják, hogy az információkat, tájékoztatásokat, adatokat, ismereteket átadó félnek a közlés tilalmára vonatkozó kérését teljesítik.

V.

A foglalkoztatási kérdések közös rendezésének szabályai

37. A munkáltató figyelembe veszi létszámbővítés, vagy új munkakörök betöltésénél, azokat a nála munkára jelentkező közalkalmazottakat, akiknek a munkaviszonya munkáltatói felmentés folytán szűnt meg, feltéve, hogy:
 - a.) a felmentése óta két év még nem telt el,
 - b.) a közalkalmazotti jogviszonyuk megszüntetése nem a munkavégzésük, magatartásuk elleni kifogás miatt történt,
 - c.) a felmentést megelőzően a munkáltatóval és jogelődjével legalább öt éves közalkalmazotti jogviszonyban álltak.

38. A munkáltató bármilyen változása nem érintheti a munkavállalóknak a munkáltatónál közalkalmazotti viszonyban eltöltött időként addig elismert idejét.

VI.

Az Mt. Bevezető rendelkezéseinek kiegészítése

39. A KSZ és a munkajogi szabályok alkalmazása során a munkáltató és a munkavállalói érdek jogos érdeknek minősül. Érvényesítésük során a jogalkotói célokat figyelembe kell venni
40. Az Mt. 3. § (1) bekezdésében szabályozott együttműködési kötelezettség kiterjed a munkáltató és a szakszervezetek viszonyára.
41. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és a közalkalmazotti jogviszonyból eredő jogok gyakorlása során – az Mt. 5. § (1) bekezdésében meghatározottakon túlmenően – nem lehet hátrányos megkülönböztetést alkalmazni azokkal a dolgozókkal szemben, akik szakszervezeti tisztséget töltöttek be.
42. A munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő fontosabb nyilatkozatokat (a Mt. 6. §-ában szereplő felhatalmazás alapján):
- A munkahelyen (58. pont) kívüli munkavégzés elrendelését, ha a munkavégzés előreláthatóan az egy hónapot meghaladja,
 - A más munkáltatónál történő munkavégzés elrendelését (kirendelését)
 - Munkavégzés módjára vonatkozó iránymutatást és információt, ha a közalkalmazott kéri (Mt. 102. § (3) bekezdés b) pontja),
 - Az utasítást, ha a közalkalmazott a jogellenességére hívta fel a figyelmet vagy arra, hogy az utasítás teljesítése kárt idézhet elő.

Az írásba foglalásig a dolgozó nem köteles az utasítást teljesíteni. Az írásba foglalás elmaradása vagy elmulasztása miatt a közalkalmazottat hátrány nem érheti.

VII.

Előnyben részesítési, újraalkalmazási és továbbfoglalkoztatási kötelezettség

43. A közalkalmazotti jogviszony létesítésénél, a munkáltatónak előnyben kell részesíteni – azonos feltételek esetén – azt a felvételre jelentkezőt, akinek közeli hozzátartozója (Mt. 139. § (2) bekezdése) a munkáltatóval áll közalkalmazotti, vagy szolgálati jogviszonyban. A jogviszony létesítésénél azonban vizsgálni kell az alá-fölérendeltségi és a gazdálkodási-elszámolási összeférhetetlenséget.
44. Ha a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban állót a munkáltató más helységben lévő szervezetnél foglalkoztatják tovább, valamint a más helységben lévő szervezeténél fél évet meghaladó tartamban foglalkoztatják, a munkáltató köteles minden tőle elvárható megtenni annak érdekében, hogy a háztartásban élő, munkaképes családtagjai az új szervezetnél, illetve az új helyiségben munkát vállalhassanak, illetve közalkalmazotti jogviszonyt létesíthessenek.

45. A munkáltatónál a közalkalmazotti jogviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált közalkalmazott foglalkoztatása tekintetében a rehabilitációra vonatkozó jogszabályok az irányadóak.

VIII.

A közalkalmazotti jogviszony létesítése

46. A közalkalmazotti jogviszony létesítésében való megállapodás előtt a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a munkáltatónál alkalmazott egészségre ártalmas technológiákról, a használt egészségkárosító – különösen a rákkeltő – anyagok felhasználásáról és a veszélyek elkerülésének lehetőségeiről.
47. A közalkalmazotti jogviszony lényeges elemeiben történő megállapodás létrehozása előtt a közalkalmazottat tájékoztatni kell az alkalmazás pontos feltételeiről, lehetőség szerint meg kell győződni alkalmasságáról, szakértelméről.
48. A kinevezési okmányon fel kell tüntetni a Kjt. 21. § (3) bekezdésében szabályozott adatokon kívül:
- a.) a közalkalmazott személyi adatait,
 - b.) az illetményhez kapcsolódó pótlékokat, azok jogcímének, összegének, folyósítása időtartamának megjelölésével,
 - c.) a kinevezés és elfogadásának dátumát,
 - d.) annak megjelölését, hogy a kinevezés határozatlan, vagy határozott időre szól, utóbbi esetben a hatályosság időtartama, valamint a meghatározott munka, ellátandó feladat megjelölésével,
 - e.) a közalkalmazotti jogviszony időtartamának megállapításához a jogviszony kezdő időpontját,
 - f.) a fizetési fokozatba sorolásnál figyelembe vett jogviszony kezdő időpontját,
 - g.) a belügyi alkalmazás után járó elismerés kezdő időpontjáról, továbbá az alkalmazási jogviszony után járó jutalom esedékességének napjáról szóló tájékoztatást,
 - h.) a kinevezés időpontjában a közalkalmazott állami iskolai végzettségét, meglévő szakképesítését
 - i.) munkakörének ellátásával kapcsolatos képesítési követelmény előírásokat,
 - j.) a szakképesítés megszerzésére való kötelezést és annak határidejét,
 - k.) az esetleges próbaidő időtartamának megjelölését,
 - l.) mindazt, amit a munkáltató és a közalkalmazott a jogviszony létrejötté, a hozzá kapcsolódó jogok és kötelezettségek gyakorlása szempontjából lényegesnek tart,
 - m.) a munkáltatói jogkör gyakorlójának nevét, aláírását, valamint az aláírás helyének és időpontjának megjelölését,
 - n.) a közalkalmazotti kinevezés elfogadását igazoló aláírását.

IX.

A próbaidő

49. A próbaidő tartama egységesen 90 nap.
50. A próbaidő kikötésére akkor kerül sor, ha abban a felek megállapodtak, gyakoronoki idő kikötése esetén próbaidőt megállapítani nem lehet.

X.

A változó munkahelyű alkalmazás

51. A dolgozó munkahelye – eltérő megállapodás hiányában – az az épület, amelyben azon szervezeti egység van elhelyezve, melynek keretében a közalkalmazott kinevezést nyert.
52. A kinevezési okmányban meg kell határozni a munkavégzés helyét, s ezen belül külön azt a tényt is, hogy a közalkalmazottat a munkáltató változó munkahelyű munkakörben foglalkoztatja. A kinevezésben szerepelnie kell annak, hogy a változó munkahelyre történő alkalmazásból a közalkalmazottnak tudomása van.
53. A változó munkahely meghatározható úgy is, hogy a munkavállaló nemcsak adott helységben, hanem több helységben, illetőleg az ország körülhatárolt területén köteles munkát végezni.
54. A további munkavégzésre irányuló jogviszony akkor összeférhetetlen, ha a munkáltató hírnevét sérti, illetve a közalkalmazottnak a munkáltatónál fennálló munkavégzési kötelezettsége elvárható szintű teljesítését veszélyezteti.
55. A munkáltató vezetője előírhatja, hogy a jogszabályban meghatározottakon kívül az adott munkakör betöltése csak pályázat alapján történhet.
56. A kinevezésben (szerződésben) kiköthető, hogy a munkáltató határozott idejű vezetői megbízás lejártát követően milyen feltételekkel, illetve munkakörében foglalkoztatja tovább, határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony keretében.
57. A KSZ szabályai a közalkalmazottak kinevezésében meghatározott feltételeket és juttatásokat a közalkalmazottak hátrányára nem érinthetik.
58. A dolgozó nőt terhessége megállapításától kezdődően – a gyermek 1 éves koráig – kérésére, orvosi vélemény alapján, állapotának megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a munkafeltételeket ennek megfelelően módosítani, e módosítás miatt a keresete nem lehet kevesebb, mint amennyi az előző keresete volt. A megfelelő munkakör, vagy a feltételek átalakításának lehetősége hiányában (Mt. 85. § (1), (2) bekezdése) a munkavégzés alól fel kell menteni, s ebben az esetben az illetményt kell folyósítani.

XI.

A közalkalmazotti előmenetel elősegítése

59. Ha a jogszabályok változása folytán a közalkalmazott az előző besoroláshoz képest alacsonyabb besorolásba került, számára – a kölcsönös érdekek figyelembe vételével – a továbbképzés lehetőségét lehetőleg fel kell kínálni, a magasabb besorolás elérésének biztosítása érdekében, ez azonban a munkáltatóra nézve aránytalan terheket nem jelenthet.
60. Képzéssel, továbbképzéssel, illetőleg átképzéssel – ha ennek feltételei fennállnak – a kölcsönös érdekek figyelembe vételével – elő kell segíteni a közalkalmazottak előmenetelét.

XII.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

61. A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:
- a.) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
 - b.) a közalkalmazott halálával, valamint
 - c.) a munkáltató jogutód nélkül megszűnésével.
62. A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető a Kjt. 25. § (1-2) bekezdés szerint:
- a.) közös megegyezéssel,
 - b.) áthelyezéssel,
 - a Kjt, valamint
 - a Kjt és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. Tv.
 - az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. Tv.
 - c.) lemondással,
 - d.) rendkívüli lemondással,
 - e.) felmentéssel,
 - f.) azonnali hatállyal a próbaidő alatt, valamint
 - g.) elbocsátással.
63. A közalkalmazott a határozatlan idejű jogviszonyáról való lemondását köteles írásba foglalni, de a lemondás okát, vagy indokát nem kell közölnie.
64. A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt a Kjt. 30 § (1) bekezdése szerint felmentéssel szünteti meg.
65. A közalkalmazott alkalmatlanságára, vagy a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentést megelőzően, minden esetben lehetőséget kell biztosítani a közalkalmazottnak a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre.
66. Erről – a tényeket és állításokat is tartalmazó – jegyzőkönyveket kell készíteni.

XIII.

Felmentési idő

67. A felmentési időt a munkáltató részéről történő felmentés esetén, a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő alapján a Kjt. 33. § (1)-(3) bekezdései határozzák meg.
68. A munkáltató (a nevében eljáró munkáltatói jogkör gyakorlója) mérlegelése alapján a közalkalmazott a teljes felmentési idő tartamáig felmenthető a munkavégzés alól.
69. A végkielégítéssel kapcsolatos eljárást a Kjt. 37. § (1-11.) bekezdése szerint kell alkalmazni.

XIV.

Eljárás a közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése esetén

70. Ha a munkáltató a létszámát fél éven belül legalább 25%-kal, vagy legalább 50 fővel tervezi csökkenteni, e döntéséről és annak indokairól a munkaviszony rendes felmondását megelőző 3 hónappal korábban a szakszervezeteket tájékoztatnia kell.
71. A nem létszám-leépítéssel indokolt felmentési idő a felmentést közlő irat kézbesítését követő napon, vagy abban rögzített későbbi időpontban kezdődik.
72. Ha a munkáltatói felmentés esetén a közalkalmazott új munkahelyet talál a Mt. 94. §-t kell alkalmazni.
73. A munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén a közalkalmazottnak az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét és minden járandóságát, továbbá ki kell adni a közalkalmazotti igazolást (Kjt. 36. § szerint) és a szükséges egyéb igazolásokat.
74. A munkaviszony megszüntetése esetén a dolgozóval lehetőség szerint meg kell állapodni a munkáltatót megillető követelések mértékében és a megfizetésük módjában. Ha a megállapodás nem jön létre, az általános szabályok szerint támaszthat követelést a munkavállalóval szemben.

XV.

A rendkívüli lemondás szabályai

75. Rendkívüli lemondás esetén a Kjt. 29. § (1)-(4) bekezdését kell alkalmazni.
76. A közalkalmazott a rendkívüli lemondást – az ok megjelölésével – írásban köteles közölni.

XVI.

A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályai

77. A KSZ-t kötő felek támogatják a munkáltatói és közalkalmazotti jogosultságok és kötelezettségek megállapodásos rendezését. Ebben – felkérésre, vagy az érdekeltek beleegyezésével – a szakszervezet is közreműködhet.
78. A munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazottak emberi méltóságát szem előtt tartva kötelesek gyakorolni. A munkáltató köteles minden olyan tény, körülményt vagy adatot közölni a közalkalmazottal, amely a helyzetét jelentősen befolyásolja.
79. A közalkalmazott köteles haladéktalanul értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.
80. A közalkalmazott köteles a vezetője tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tény, körülményt, cselekményt észlel, amely a munkáltatónak kért okozhat vagy jó hírnevét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységet illetően.
81. A titoktartásra vonatkozó (Mt. 103. § (3) bekezdés) pontos szabályokat a munkáltató erre vonatkozó egyéb belső szabályzatai rendezik.
82. A közalkalmazott köteles a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat a törvényes munkaidején belül elvégezni.
83. A közalkalmazott – különösen indokolt esetben – köteles munkakörébe nem tartozó munkát is végezni, illetve állandó munkahelyén kívül is munkát végezni (Mt. 105. § (1) bek.).
84. A közalkalmazott a 84. pontban meghatározott munkavégzés esetén díjazásra a ténylegesen végzett munka alapján jogosult, ez azonban nem lehet kevesebb az eredeti munkaköre szerinti illetményénél.
85. Ha a közalkalmazott a munkakörébe nem tartozó feladatot, vagy a munkahelyén kívüli munkát úgy látja el, hogy eredeti munkafadatait is teljesíti, helyettesítési díj illeti meg.
86. A helyettesítési díj a helyettesítés elrendelésének napjától jár a dolgozó részre. A helyettesítési díj mértéke – az elrendelésre jogosult vezető döntése alapján – a helyettesített dolgozó havi illetménye 10-50 %-ának időarányos része. Több helyettesítő esetén a helyettesített dolgozó illetménye 50%-át a helyettesítés arányában kell megosztani.
87. Hivatásos állományú helyettesítése esetén a helyettesítési díj a beosztási illetmény 50%-ának időarányos része.

A munkáltató kötelezettségei

88. A munkáltató köteles biztosítani a közalkalmazott jogainak gyakorlásához és kötelezettségei teljesítéséhez szükséges feltételeket.
89. A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.
90. A munkáltatói jogkör gyakorló kötelesek a közalkalmazottat a munkavégzéshez szükséges információkkal ellátni, irányításáról gondoskodni, ennek keretében a munkavégzését rendszeresen ellenőrizni, a szükséges iránymutatást megadni, a feladatait meghatározni, s a beosztottakat a megfelelő munkavégzés érdekében utasítani. Valamennyi közalkalmazott munkakörbe tartozó feladatát munkaköri leírásban kell rögzíteni, melynek egy példányát a közalkalmazottnak át kell adni.
91. A munkáltató köteles a közalkalmazottnak a jogszabályokban, a belső szabályzatokban, illetőleg a kinevezésben meghatározott illetményét megfizetni. (Mt. 102. § (4) bekezdése, az Mt. 8. § (2) bekezdésére, 141. §-ára és a 164. § szabályaira is figyelemmel).
92. A munkáltató engedélyezheti, hogy a közalkalmazott az Mt. 107. §-ában foglaltakon felül, indokolt esetben mentesüljön a munkavégzés alól. Az erre irányuló, a közalkalmazottal köthető megállapodásban meghatározható, hogy ezt az időtartamot a közalkalmazott ledolgozza (Mt. 127. § (3) bekezdés). Megállapodás hiányában az emiatt kiesett időre díjazás nem jár. (Mt. 151. § (3) bek.)
93. A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a közalkalmazott munkavégzéshez szükséges ismereteket megszerezhesse, illetve megszerezze (Mt. 102. § (3) bekezdés c) pontja).
94. A munkáltató – a munkabér és költségek megtérítése mellett – kötelezheti a közalkalmazottat, hogy az általa kijelölt tanfolyamon, vagy továbbképzésen részt vegyen és az általa előírt vizsgákat letegye. Mindez azonban a közalkalmazott személyi, vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet nem eredményezhet (Mt. 102. § (4) bekezdés és Kjt. 39. § (1) bekezdés).
95. Tanulmányi munkaidő-kedvezmény jár a nem iskola rendszerű oktatásban résztvevő közalkalmazottnak, amennyiben vele tanulmányi szerződést kötnek.

XVIII.

A munkaidő és pihenőidő megállapítása

96. A munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban állókra hivatali munkaidőrend meghatározására kiadott főigazgatói intézkedés rendelkezései irányadóak.
97. A munkáltató rendkívüli körülmények esetén az Mt. 119. § (2) bekezdésben írt határidő betartása nélkül is más munkarendet írhat elő, ez esetben azonban a közalkalmazott részére lehetőséget kell biztosítani ahhoz, hogy a családját erről

értésíthesse, a kiskorú gyermekének felügyeletéről gondoskodjon stb., meg kell téríteni e rendkívüli munkarend változás miatt igazoltan felmerült költségeit és kárát is.

98. A közalkalmazotti állomány részére fizikai állóképessége fenntartásához és regenerálódásához a havi munkaidő alap terhére heti 2 órában munkavégzés alóli mentességet kell biztosítani. A testedzésre biztosított szabadidő kiadását a szervezeti egységeknél nyilván kell tartani és a felhasználását rendszeresen ellenőrizni kell.
99. A munkáltató vállalja, hogy a betegállományban lévő közalkalmazott táppénzét – a betegség 16. napjától – illetményére kiegészíti. A kereset kiegészítést a munkáltató addig folyósítja, amíg a keresőképtelenség folyamatosan fennáll.

XIX.

A rendkívüli munkaidőben végzett munka és ellenértéke

100. Készenlétnek minősül a közalkalmazottnak a törvényes munkaidejét meghaladóan a munkáltató rendelkezésére állása. Az elrendelt készenlétért díjazás jár, melynek mértéke:
- a.) meghatározott helyen elrendelt készenlét esetén az illetmény időarányos részének 40%-a
 - b.) nem meghatározott – ha a közalkalmazott határozza meg a készenlét helyét – helyen elrendelt készenlét esetén az illetmény részének 25%-a
- Ha a készenlét ideje alatt a közalkalmazottat munkára igénybe veszik, erre az időre a túlmunkára vonatkozó szabályok szerint jár ellenérték.
101. Az elrendelhető túlmunka felső határa naptári évenként 200 óra. Az Mt. 129. § (2) bekezdése szerint a túlmunkára meghatározott korlátozás nem vonatkozik a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkára. A rendkívüli munkaidőben végzett túlmunkát írásban kell elrendezni.
102. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelése az alábbiak szerint történik:
- a.) pihenőnapon történő munkavégzés, túlmunka és készenlét elrendelésére az általános szabályok szerint a feladat irányításával megbízott vezető jogosult,
 - b.) munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzést a munkáltatói jogkört gyakorló vezető rendelheti el.
103. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elszámolásának igazolására a közalkalmazottat irányító vezető jogosult.
104. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdése között (Mt. 123. § (2) bekezdés) legalább 8 óra pihenőidőt kell biztosítani.

105. A túlmunka és a készenlét, valamint a pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkáért ellenérték jár. A közalkalmazott a túlmunka ellenértékeként illetménypótlék helyett szabadidőre jogosult, ez nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál. A szabadidőt a munkavégzést követő hónap végéig kell kiadni, amennyiben szabadidőben kiadni nem lehet, erre az időre a dolgozót az illetményen felül 50%-os illetménypótlék illeti meg.
106. A munkaszüneti napon teljesített munka esetén pénzbeli megváltást lehet biztosítani. A munkaszüneti napon munkavégzésre kötelezett közalkalmazottat az az napi munkáért járó illetményen felül átlagkeresete is megilleti.

XX.

A szabadságra és az egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályok

107. A szabadság és a kötelezően járó munkaidő-kedvezmények a közalkalmazottat alanyi jogon illetik meg, az ebből fakadó jogairól előre nem mondhat le, s előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja. Az ebből fakadó igények az általános szabályok szerint (3 év elteltével) évülnek el.
108. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. (Mt. 134. § (3) bekezdés). Ha ez meghiúsul, akkor a közalkalmazottat a szabadság az általános elévülési időn belül illeti meg (Mt. 11.§).
109. Az alapszabadság egynegyedét a közalkalmazott által megjelölt időpontban kell kiadni. (Mt. 134. § (2) bekezdés).
110. A szabadságot pénzben megváltani tilos, kivéve a munkaviszony megszüntetéséig, illetve a sorkatonai szolgálatra történő bevonulásig ki nem vett szabadságot (Mt. 136. § (1) bekezdés).
111. A szervezeti egységeknél az érintettek előzetes meghallgatását követően, figyelemmel a 39. pontban foglaltakra is, minden év február végéig szabadságolási tervet kell készíteni. A kiadott szabadságról szabadságolási nyilvántartást kell vezetni. A szabadságolási tervet a rá vonatkozó mértékben a köztisztviselővel ismertetni kell.
112. A szabadságolásokat úgy kell ütemezni, hogy az egyidejűleg szabadság miatt távollevők száma a szervezeti egység létszámának 50%-t nem haladhatja meg és valamennyi munkaterület (osztály) folyamatosan rendelkezzen megfelelő felkészültségű ügyintézővel, vagy a feladat ellátása más módon biztosítható legyen.
113. A szabadságot az erre a célra rendszeresített nyomtatványon kell igényelni és kiadni. A kitöltött nyomtatványt a szabadságolási nyilvántartás részeként kell kezelni és az irattári terv szerint 5 évig tárolni.

114. A betegszabadság igénybevételét akkor is előre, illetve az igénybevételének szükségességéről való tudomásszerzést követően haladéktalanul be kell jelenteni, ha a három napig terjedő betegszabadságot (keresőképtelenséget) nem kell igazolni.

XXI.

A munka díjazásának szabályai

115. A közalkalmazottat munkájáért a Kjt-ben meghatározottak alapján illeti meg illetménye.
116. A közalkalmazottat – ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni – díjazás illeti meg, amelynek alapján a közalkalmazott havi illetménye.
117. Átmenetileg az előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottat (Mt. 150. § (2) bekezdés) a munkaidejéhez képest időarányos díjazás illeti meg.
118. A munkáltató a közalkalmazott megbízása alapján a munkabérét (illetményét) vagy annak meghatározott hányadát átutalja a közalkalmazott bankszámlájára (Mt. 154. 0 (1) bekezdés).
119. A közalkalmazottak 13. havi illetményének mértéke az előző év december havi illetményének megfelelő összege. (a kifizetések időpontját a BM bérfejlesztési utasítások határozzák meg.)
120. A sorkatonai, vagy polgári szolgálat teljesítését követően 30 napon belül a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyt létesítő vagy a fennálló jogviszonyában 14 napon belül továbbfoglalkoztatott közalkalmazott részére két hétre járó illetményét – kérésére – előre ki kell fizetni. Az így kifizetett illetményét két hónapon belül két részletben lehet levonni. Ha a közalkalmazott jogviszonya előbb megszűnik, a vissza nem térített illetménye egy összegben levonható.
121. E KSZ szerint a jövőben esedékessé váló illetmény átruházása tilos. A közalkalmazott nem köthet előzetesen olyan megállapodást, amely e jogot az ő hátrányára csorbítja. A munkáltató nem élhet beszámítással a levonás mentes illetmény követeléssel szemben.
122. A kiemelkedő, illetőleg a tartósan jó munkát végző közalkalmazott jutalomban részesíthető. Jutalom nem adható annak aki ellen fegyelmi eljárás van folyamatban, illetve fegyelmi büntetés hatálya alatt áll.
123. A Kjt. 39. §-ának (3) bekezdése, 65. §-ának (3) bekezdése, valamint 77. §-ában meghatározott esetekben a munkavégzést magas színvonalúnak, illetve kiemelkedőnek kell tekinteni akkor, ha a közalkalmazott munkavégzése az átlagostól mind szakmai tartalma, mind pedig egyéb szempontból – magatartásának kiegyensúlyozottsága tekintetében – tartósan eltér, továbbá szűken vett munkaköri kötelezettségein felül is képes munkavégzésre, feladatvállalásra, illetve utasítás és irányítás nélkül is képes önálló munkavégzésre.

XXII.

A kiküldetéssel és munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés

124. Kiküldetés esetén a vonatkozó kormányrendelet alapján a közalkalmazottaknak napidíj címén (élelmezési költségtérítés) a hivatásos állományúakkal azonos összegű költségtérítés jár.
125. Amennyiben a kiküldetés idején a közalkalmazott élelmezési ellátásban részesül, úgy részre napidíj nem számolható fel.
126. A közalkalmazottakat a BKV járataira szóló bérlettel kell ellátni.
127. Ha a közalkalmazotti jogviszony évközben szűnik meg – eltérő rendelkezés hiányában - ,a munkában töltött utolsó napon a BKV bérletszelvényt be kell vonni, vagy ha azt a közalkalmazott nem tudja visszaszolgáltatni, az érvényességi időszakból hátra levő idővel arányos részét meg kell téríttetni.

XXIII.

A várakozási idő csökkentése

128. A közalkalmazott a kinevezéstől számított három éves várakozási idő elteltével egygel magasabb fizetési fokozatba lép közvetlen vezetője javaslatára.
129. A közalkalmazottaknak a Kjt. 65. §-ában meghatározott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése, vagy kiemelkedő munkavégzése esetén egy évvel csökken közvetlen vezetője javaslatára (Kjt. 65. § (5) bek.)

XXIV.

Az illetménypótlékok

130. Idegen nyelv-tudási pótlékra jogosult a közalkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben magyar nyelv mellett meghatározott idegen nyelv használata indokolt.
131. Nem jogosult idegen nyelv-tudási pótlékra a nyelvtanári, tolmácsi, valamint fordítói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott.
132. Az idegen nyelv-tudási pótlék mértéke:
 - a.) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap 100%-a
 - b.) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap 50%-a

az idegennyelv-tudási pótlékra jogosító munkaköröket BM OKF szervezési állománytáblázata tartalmazza.

133. Pótlékra jogosult az a pénztárosi munkakört ellátó dolgozó, ahol a havi készpénzforgalom meghaladja az 1 millió Ft-ot. A pótlék mértéke a közalkalmazotti pótlékalap 10%-a.
134. Címpótlék az alábbi címek esetén jár:
- a.) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap illetményének 100%-a
 - b.) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap illetményének 75%-a
 - c.) tanácsosi cím esetén a pótlékalap illetményének 50%-a
 - d.) munkatársi cím esetén a pótlékalap illetményének 25%-a.

XXV.

A munkaruha, védőruha juttatása, valamint a szociális juttatások

135. A munka és védőruhára jogosító munkaköröket, a dolgozókat ezekben megillető ruhafajtákat és a juttatási időt a 1. számú melléklet tartalmazza.
136. A munkaruhára jogosultság akkor kezdődik, ha:
137. A közalkalmazott a munkaruhára jogosító munkakörbe kerül, illetve, ha az előzőleg juttatott munkaruha kihordási ideje eltelt,
138. a próbaidőre alkalmazott dolgozónak használt munkaruhát kell adni.
139. A juttatási idő elteltével a munkaruha a dolgozó tulajdonába megy át. A munkaruha tisztításáról a dolgozó köteles gondoskodni. Ha a juttatási idő eltelte előtt a dolgozót olyan munkakörbe helyezik át, amelyben munkaruha nem illeti meg, és azt megváltani nem kívánja, köteles a munkaruhát kitisztított állapotban a raktárba leadni.
140. Ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnik, a munkaruhát a hátralevő kihordási időre jutó értékben köteles megvásárolni. E szabálytól csak kivételesen, a dolgozó szociális helyzete, illetve nyugállományba helyezése esetén lehet eltekinteni.
141. A használt munkaruha újravételezése csak akkor engedélyezhető, ha elhasználódása
142. kihordási idővel arányos mértékű és olyan állapotban van, hogy további viselés mástól elvárható.
143. A KSZ 1. számú mellékletben meghatározott munka- és védőruházatot a munkáltató biztosítja.

XXVI.

Az étkezési hozzájárulás

144. A munkáltató napi egyszeri kedvezményes meleg étkezést, vagy étkezési hozzájárulást (étkezési utalványt) biztosít dolgozóinak. A dolgozók a kedvezményes étkezést szabadságuk és betegállományuk idején is jogosultak igénybe venni.
145. Kedvezményes munkahelyi étkezést igénybe vehetik:
- A szülési szabadságon lévők és a gyermekgondozási díjat igénybevevők,
 - A munkáltatótól nyugdíjba vonult dolgozó
 - A munkavállaló közvetlen hozzátartozói
 - Vállalkozói alapon külön megállapodás szerinti üzemek, intézmények dolgozói is.
146. A közalkalmazottat étkezési hozzájárulás illeti meg, melyet vásárlási utalvány formájában a tárgyhót követő hónap 5-ig az illetmény-elszámolással együtt részére át kell adni. Az étkezési hozzájárulás mértéke évente főigazgatói intézkedésben kerül meghatározásra.
147. Nem fizethető étkezési hozzájárulás abban a naptári hónapban, amelyben a köztisztviselő nem jogosult illetményre.

XXVII.

A közvetlen munkáltatói kártérítési hatáskör meghatározása

148. Az Mt. 173. § (2) bekezdése és a Kjt. 82. § alapján a munkáltató 200.000,-Ft mértékéig – szándékos károkozás és a leltárfelelősség körében 500.000,-Ft mértékig – közvetlenül kötelezheti kártérítési határozattal a közalkalmazottat kártérítésre.
149. A kártérítési felelősség megállapítása a fegyelmi eljárás szabályai szerint történik.

XXVIII.

Ruházati költségtérítés

150. A közalkalmazottat naptári évenként ruházati költségtérítés illeti meg, melynek mértékét belügyminiszteri utasítás állapítja meg.
151. A ruhapénz kifizetésére – a kifizetés időpontjának meghatározásában – az adott év naptári év első félévében kerül sor.
152. Ruhapénz havi időarányos része illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya év közben keletkezik, szűnik meg, kivéve ha nyugállomány címén de leszerelésével egy időben, illetve ha közalkalmazotti jogviszonya folyamatosan 6 hónapot meghaladóan szünetel. A ruhapénz számításánál egész hónapnak kell

tekinteni azt a naptári hónapot, amelyben a közalkalmazott legalább 10 munkanapot töltött.

153. Ha 6 hónapot meghaladó távollét oka keresőképtelenséget okozó betegség, szülési szabadság, tíz éven aluli gyermek gondozása, vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság, akkor a közalkalmazottat megilleti a ruhapénz.
154. A sorkatonai szolgálat idejére, a tíz éven aluli gyermek gondozása, vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság második évétől, valamint beteg hozzátartozó ápolása, lakásépítés, illetve más egyéb okból igénybe vett fizetés nélküli szabadság idejére ruhapénz nem adható.
155. A közalkalmazottat a kinevezés (besorolása) szerinti munkaidő arányában időarányosan illeti meg a ruhapénz.
156. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazottnak a ruhapénz jogtalanul felvett részét vissza kell téríteni, illetve a kifizetőhelynek túllellátmányként kell kezelnie.
157. A ruházati költségtérítés csak felső ruházat, lábbeli, sapka, kalap, kesztyű, öv, sál, (kendő), táska, ing, blúz, nyakkendő, harisnya, zokni, vásárlására használható fel. Az elszámoláshoz csak olyan számla nyújtható be, amely tartalmazza a számlakibocsátó nevét, címét, adószámát, a vásárolt termék megnevezését, mennyiségét, egységárát, a számla végösszegét az általános forgalmi adót (ÁFA). A számla vásárlóként a BM OKF 1149 Bp. Mogyoródi út 43. címet kell feltüntetni és a számlára utólag rá kell írni a köztisztviselő nevét és a szervezeti egységét.

XXIX.

Lakáscélú munkáltatói támogatás, lakhatási támogatás

158. A közalkalmazottak lakáscélú munkáltatói támogatásának részletes szabályait külön BM rendelet szabályozza.
159. Az a köztisztviselő, aki nem rendelkezik Budapest területén önálló lakással vagy bérleménnyel vagy a Budapesten kívüli lakhelyéről a napi rendszeres munkába járáshoz az oda-visszautazás tartalma a négy órát meghaladná, belügyi rendelkezésű szálló férőhelyre, illetve lakóegység bérletére tarthat igényt.
160. Az a köztisztviselő, akinek állandó lakása nem Budapesten van és a lakhelyéről a napi rendszeres munkába járáshoz az oda-visszautazás tartalma a négy órát meghaladná és Budapesten lakást, lakrészt bérel vagy albérletben van, kérelme alapján bérleti díj, illetve albérleti díj hozzájárulást kaphat. A hozzájárulás kifizetését a munkáltatói jogkört gyakorló vezető engedélyezi.
161. A bérleti, albérleti díjhoz való hozzájárulás összege a díj 50%-a, legfeljebb azonban a mindenkori illetményalap 30%-a. A hozzájárulás feltétele a bérleti, albérleti szerződés és a bérbe adó által kiállított, díjfizetésről szóló számla bemutatása.

XXX.

Fogpótlás és szemüveg készítés költségtérítése

162. A fogpótlás költségtérítési összegét az 1/1998. (I. 16) BM rendelet szerint kell folyósítani. A rágóképesség legalább 50%-a elvesztése esetén a fogtechnikai költség teljes összegét meg kell téríteni, egyéb esetben a térítés összege a fogtechnikai költség 75%-a.
163. Szemüveg térítési összegét címén a közalkalmazottnak kérelme alapján a mindenkori köztisztviselői illetményalap 30%-a téríthető meg a belügyi egészségügyi szolgálat által igazolt számlamásolattal.

XXXI.

Családalapítási támogatás

164. Visszatérítendő kamatmentes családalapítási támogatás adható annak a közalkalmazottnak, aki 35 évesnél nem idősebb és a támogatást anyagi körülményei indokolják. A támogatás kizárólag a családi otthon kialakításával összefüggő berendezési és felszerelési tárgyak beszerzésére fordítható.
165. A támogatás legfeljebb 4 éves futamidőre adható. Összege a mindenkori köztisztviselő illetményalap nyolcszorosát nem haladhatja meg.

XXXII.

Az Önkéntes nyugdíjpénztári támogatás

166. A BM OKF az önkéntes nyugdíjpénztári tag köztisztviselőt munkáltatói támogatásban részesíti. A támogatás mértéke a havi besorolási illetmény 4%-a.

XXXIII.

Az egyéb támogatások és szociális ellátások, a szociális bizottság

167. Szociális támogatás céljára a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságán a 39/1997. (VII. 18) BM rendelet 2 0 (1) bekezdése alapján külön keretet kell képezni, egyben a rendelet előírásait kell alkalmazni a támogatások folyósításánál.
168. A szociális és kegyeleti támogatási keret felhasználására javaslatételre továbbá a BM OKF köztisztviselői és nyugdíjasai szociális helyzetének figyelemmel kísérésére Szociális Bizottságot kell működtetni.

XXXIV.

Illetményelőleg

169. A köztisztviselő részére eseti kérelem alapján illetményelőleg folyósítható, amennyiben a munkáltatói jogkört gyakorló vezető – a Közgazdasági Főosztály vezetőjével egyetértésben – engedélyezi ennek kifizetését.
170. Illetményelőleg különösen azon köztisztviselő számára engedélyezhető, akinek családi, egészségügyi, illetve más szociális ok alapozza meg kérelmét.
171. A köztisztviselőnek adható illetményelőleg felső határát a folyósítás napján érvényes minimálbér havi összegének ötszörösét, havi besorolási illetményének a személyi jövedelemadó-előleggel, az egészségügyi biztosítási és a nyugdíjjárulékmal csökkentett összege kétszörösét azonban nem haladja meg.
172. A felvett illetményelőleget a tárgyévben maximum 6 hónap alatt – havi egyenlő részletekben – kell visszafizetni, fizetési haladék nem engedélyezhető. Abban az esetben ha a törlesztés ideje alatt szűnik meg a köztisztviselő jogviszonya, a vissza nem fizetett előleg egy összegben és azonnal esedékessé válik. Adózás szempontjából az illetményelőleg kamatmentes kölcsönnek minősül, így a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. Tv. (SZJA) 6. § (1) bek. A) pontja szerint kapott összeg a magánszemélynél nem bevétel, a kifizetéskor sem kell abból adóelőleget levonni.

A kollektív szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Mt. És Kjt. Rendelkezési hatályosak.

Budapest, 2002.

.....
A szakszervezet részéről

.....
a munkáltató részéről