Pannon Egyetem

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

A Pannon Egyetem elkötelezett az innováción és versenyképességen alapuló oktatás, kutatás, és alkotótevékenység folyamatos fejlesztéséhez szükséges működési környezet kialakítása iránt. Ezt a törekvését az egyetemi polgárság teljességének bevonásával és érdekeltségének fenntartásával valósítja meg.

BEVEZETÉS

1. Jelen Kollektív Szerződés a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései alapján a Pannon Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) és a Kollektív Szerződés megkötésére jogosult szakszervezet (a továbbiakban: Szakszervezet) között jön létre.
2. A jelen Kollektív Szerződés az Mt. keretei között szabályozza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, a végrehajtás feltételeit biztosító intézkedéseket és az ezzel kapcsolatos eljárásrendet, valamint a Kollektív Szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszert, kapcsolattartásának rendjét.
3. Az Egyetem és a Szakszervezet érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

I. rész

Általános Rendelkezések

Jogszabályi környezet, kapcsolódó szabályozások

1.§

1. Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
2. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
3. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény
4. A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény
5. Pannon Egyetem Szervezeti és Működési rend II. rész Foglalkoztatási Követelményrendszer

A Kollektív Szerződés hatálya

2.§

1. A Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a szerződést kötő felekre, illetve az Egyetemre, mint munkáltatóra, annak valamennyi szervezeti egységére, valamint

az Egyetemmel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. szerinti vezető állású munkavállalókat (beosztásokat), amelyeket az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat II. rész Foglalkoztatási Követelményrendszere (továbbiakban: FKR) tartalmazza.

2. A jelen Kollektív Szerződés 2026. január 01. napján, a kihirdetésével lép hatályba és határozatlan időre szól.
3. A jelen Kollektív Szerződés hatálybalépésével egyidejűleg a 2025. május 28. napjától hatályba lépett, korábbi Kollektív Szerződés hatályát veszti.

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3.§

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a munkáltató nevében Dr. Abonyi János rektor, valamint Csillag Zsolt kancellár, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviseletüket ellátó szakszervezetek (továbbiakban: Szakszervezet) nevében Nagy Antal titkár és Haraszti László Zsolt elnök kötik meg, figyelemmel az Mt. XXII. fejezetében foglaltakra.
2. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles a másik fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni.

A Kollektív Szerződés felmondása

4.§

1. A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, amelyben a felmondás okát írásban közölni kell. A Kollektív Szerződés felmondási joga a 1.§ 3. bekezdésében rögzített hatályba lépésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
2. A Felek megállapodnak, hogy a felmondást követően egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében.
3. A Kollektív Szerződés felmondása esetén a Felek megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződés módosításokkal, vagy részlegesen nem tartható-e hatályban.

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

5.§

1. A Munkáltató köteles a Kollektív Szerződést a munkavégzési helyeken olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül, munkaidőben hozzájuthasson.
2. A Munkáltató köteles biztosítani annak a lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerhessék. Ez megvalósulhat a munkaidőben való tájékoztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon.
3. A Munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek a belső levelező rendszeren keresztül, valamint az egyetemi honlapon való közzétételére.

II. rész

A Kollektív Szerződést kötő Felek közötti Kapcsolatrendszer

A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat alapelvei

6.§

1. A Munkáltató és a Szakszervezet közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén az alábbi alapelveknek kell érvényesülni:
   a) A Felek egymás jogát és jogos érdekeit tiszteletben tartják.
   b) A Felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná, vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lenne arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.
   c) A Felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.
   d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél a jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződésszerűen gyakorolhassa.
   e) A Felek közti kapcsolat rendszeres és folyamatos.
   f) A Felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése

7.§

1. A Munkáltató - a hatályos törvényi rendelkezések szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a Szakszervezetet, valamint érdekképviseleti, érdekvédelmi tevékenységét.

A Szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele

8.§

1. A munkavállalót szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelessége alól a Munkáltatóval való konzultáció tartamára.
2. A 7. § 1. pontja alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a Munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a Szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján határozza meg a Munkáltató.
3. A Szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább 5 nappal korábban köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő munkavállaló Munkairányítói jogkört gyakorló vezetőjének.
4. Ha a tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele a munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a felek a kölcsönös érdekek alapján újból egyeztetést tartanak.

Az együttműködés jogi és szakszervezeti alapjai

9.§

1. A Szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkavállalói jogviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A Munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.
2. A munkáltatói jogkör gyakorlói a véleménynyilvánításhoz és a javaslattételhez szükséges érdemi információkat az adott szintű szakszervezeti képviselőkhöz eljuttatják.
3. Az Mt.-ben szabályozott véleményezési, észrevételezési, javaslattételi és álláspontközlési jogok gyakorlása tekintetében a Szakszervezet által kezdeményezett konzultációkon a Munkáltató a szakszervezeti előterjesztésekre álláspontját kifejti és az attól eltérő álláspontját érdemben indokolja. Írásbeli előterjesztés esetén a választ és az indoklást is az egyeztetéstől számított 15 napon belül írásba kell foglalni.

4. A Munkáltató eleget tesz az Mt.-ben rögzített információ-biztosítási és indoklási kötelezettségének. A Szakszervezet vállalja, hogy az intézményi és személyiségi jogi védelem alá eső adatok titkosságát megőrzi.

5. A Munkáltató köteles – az Mt.-ben rögzítettek alapján – döntése előtt a Munkáltatónál képviselettel rendelkező Szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő – az érdekképviseleti véleményezési jogkörbe tartozó – munkáltatói intézkedések tervezetét, különösen a Munkáltató átszervezésére, átalakítására (szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, kiszervezésére, korszerűsítésére) vonatkozó elképzeléseit.

   A Munkáltató az intézkedések tervezetét a döntését megelőzően 15 nappal írásban megküldi a szakszervezeti együttműködő tisztségviselő részére.

6. A Szakszervezetet 15 nappal előbb tájékoztatni kell az olyan intézkedések, döntések előtt, illetve azok előkészítésekor, amelyek a munkavállalók nagyobb csoportját érintik egyetemi, illetve bérgazdálkodói szinten.

7. A Szakszervezet munkahelyi szervezetei tájékoztatják a Munkáltatót az átalakulásukról vagy megszűnésükről, továbbá az eljárásra jogosított képviselőit megnevezik, a Munkáltató pedig a Szakszervezet rendelkezésére bocsátja az együttműködő vezetők hatásköri jegyzékét.

8. A szakszervezeti jogok gyakorlása tekintetében az Egyetem nagyobb csoportjának minősül

   - az önálló szervezeti egység, ha az intézkedés az egység munkavállalóinak legalább 2/3-át érinti,
   - egy jellemző munkavállalói réteg, ha az intézkedés a réteg legalább 25%-át vagy több mint 30 főt közvetlenül érint.

   Jellemző rétegek, az FKR 6-os számú melléklete alapján:

   - Szakmai koordinációt ellátó (nem vezető állású) munkakörbe tartozó munkavállalók,
   - oktatói munkakörbe tartozó munkavállalók,
   - kutatói munkakörbe tartozó munkavállalók,
   - tanári munkakörbe tartozó munkavállalók,
   - egyéb munkakörbe tartozó munkavállalók,

9. Az együttműködés szervezeti keretei:

   - Pannon Egyetem Érdekegyeztető Tanácsa (PEÉT),
   - az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatában, valamint azok mellékleteiben foglaltak szerint a Szakszervezet képviselőinek részvétele az egyetemi és kari, valamint egyetemi központi vezető testületek munkájában, a munkavállalókat érintő, érdekvédelem körébe tartozó kérdésekben.

10. A Szakszervezet az alábbi bizottságokba jogosult 1-1 főt delegálni:
    - Esélyegyenlőségi Bizottság,
    - Kitüntetési Bizottság.

    A munkavédelmi bejárást végző testületbe a Szakszervezet tagot delegálhat.

11. A teljesítménymérés - értékelés elvi szempontjainak kialakításával, módosításával kapcsolatban egyetemi és kari, valamint egyetemi központi szinten a Szakszervezetet javaslattételi/véleményezési jog illeti meg.

12. A bérgazdálkodás elveinek megállapításánál egyetemi és kari, valamint egyetemi központi szinten a Szakszervezetet javaslattételi jog illeti meg.

13. Az oktatók és kutatók kötelező minimum óraszám emelésével és csökkentésével kapcsolatos elvek kialakítása tekintetében javaslattételi/véleményezési jog illeti meg egyetemi és kar, valamint egyetemi központ szinten a Szakszervezetet.

A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

10. §

1. A Szakszervezet működéséhez a Munkáltató biztosítja:
    a) a szükséges irodát és tanácstermet,
    b) a távhívásra alkalmas távközlési eszközök (telefon, e-mail) illetve az irodai felszerelési eszközök (fénymásoló) használatát,
    c) a szakszervezeti rendezvényekhez, a tisztségviselők tevékenységéhez szükséges helyiséget munkaidőben és munkaidőn kívül, beleértve a szolgáltatásokat (fűtés, hang-és videótechnika) is,
    d) a szakszervezeti tájékoztatók, közlemények, felhívások közzétételét, a helyben szokásos tájékoztatás lehetőségét,
    e) a működéshez szükséges szervezeti és gazdasági információkat, belső szabályzatokat,
    f) a szenátus és kari, valamint az egyetemi központi tanácsok anyagait,
    g) érdekvédelemmel összefüggő, a telephelyek közötti utazások költségeinek megtérítését,
    h) a szakszervezeti tagdíjak levonását és átutalását a Szakszervezet felé,
    i) működési költségkeret biztosítása a szakszervezet részére 300.000.- Ft/év.

2. A Munkáltató (érdekvita esetén) átadja a Szakszervezetnek azokat a fenntartó vagy egyéb hatóság által megküldött iratokat, amelyekre a szakszervezeti érdekképviseleti vitában a Munkáltató álláspontját alapozza.

Szakszervezeti tisztségviselők védelme

11.§

1. A Szakszervezet által választott tisztségviselővel szemben, e tevékenysége miatt, a Munkáltató semmilyen hátrányt nem alkalmaz.
2. A Szakszervezet jogosultságait társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja.
3. A tisztségviselői védelemmel kapcsolatos kérdéseket a felek kölcsönösen együttműködve rendezik.
4. Az Mt. vonatkozó rendelkezése alapján megjelölt szakszervezeti tisztségviselő munkavállalói jogviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése csak közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésével lehetséges.
5. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.
6. Amennyiben a szakszervezeti tisztségviselő – maximum 10 fő (a Szakszervezeti Bizottság tagjai) áthelyezésére vagy rendes felmondására a szakszervezeti működésre tekintettel kerül sor, a Munkáltatónak a Szakszervezet előzetes véleményét ki kell kérnie. Az érintett személyi kör névsorát adott évre vonatkozóan minden év január 15. napjáig írásban megküldi a Szakszervezet.
7. A Szakszervezet a tisztségviselők névsorát és az ezzel kapcsolatos változásokat folyamatosan a Munkáltató rendelkezésére bocsátja.

III. rész

A Kollektív Szerződés normatív része

Az egyetemi munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, ezek gyakorlásának és teljesítésének módja, valamint az ezekkel kapcsolatos eljárási rend

1. Fejezet

A munkaviszony

A munkaviszony létesítése

12. §

1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell legalább a Munkáltató nevét, a munkavállaló nevét és személyes adatait, a munkavállaló alapbérét, munkakörét, a munkaszerződés időtartamát, illetve a munkavégzés helyét. Amennyiben a

munkaviszony létesítése során a munkavállaló lakóhely mellett tartózkodási helyet is megad, úgy a Munkáltató utóbbit tekinti hivatalos értesítési címnek.

2. A munkaviszony kezdetétől a munkaszerződésben próbaidő kikötése kötelező. A próbaidő tartama legfeljebb 6 hónap. Az egy évnél rövidebb időre kötött munkaviszony esetében a próbaidő tartamát a munkaviszony időtartamával arányosan kell megállapítani.
3. A munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésére és fenntartására vonatkozó szabályokat az FKR tartalmazza.

A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok alakszerűsége

13.§

1. Az Mt.-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni:
   a) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a Munkáltató engedélyén alapszik (Mt. 55.§ (1) bekezdés),
   b) rendkívüli munkaidő elrendelését (Mt. 108.§),
   c) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését,
   d) a munkaviszony megszűnése, megszüntetése; a munkakör, munkavégzés helyének megváltozása, vezetői megbízás megszűnése esetén a munkakör/megbízás átadását-átvételét,
   e) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről való értesítést (Mt. 46.§ (1) bekezdés h) pont).

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

14.§

1. A munkaviszony megszüntetését mind a Munkáltató, mind a munkavállaló kizárólag írásban kezdeményezheti.
2. A Munkáltató a felmondását köteles indokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a Munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
3. A felmondási idő 30 nap, mely az Mt. 69.§ (2) bekezdésében rögzítettekhez képest 30 nappal meghosszabbodik, amennyiben a Munkáltató átszervezésre tekintettel szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát.

2. Fejezet

A munkaidő

15.§

1. Az Egyetemen a munkaidő heti 40 óra. A munkavállalók napi munkaidejébe a Mt.-ben meghatározott munkaközi szünet beletartozik.

2. Az Egyetemen alkalmazható munkarendek:
   a) általános
   b) munkaidőkeretben foglalkoztatott
      i/ rugalmas
      ii/ egyműszakos
      iii/ több műszakos
      iv/ megszakítás nélküli
      v/ idényjellegű
   c) kötetlen
3. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő Mt.-ben meghatározott tartamát tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.

Rendkívüli munkaidő

16.§

1. A felek rögzítik, hogy a munkavállaló rendkívüli munkavégzés keretében történő foglalkoztatása esetén a Munkáltató az Mt. 107.§-109.§ 113.§ előírásaiban meghatározott szabályok szerint jár el. A rendkívüli munkavégzés díjazására az Mt. rendelkezéseit, az FKR-ben rögzített, teljes bruttó bérre vonatkozó szabályokra vonatkozó eltéréssel kell alkalmazni.
2. A rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni. Rendkívüli munkavégzés elrendelésére a Munkairányítói jogkört gyakorló vezető, a jogszabályi előírások figyelembevételével jogosult.
3. Az Egyetemen a munkavállaló részére legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Szabadságok

17.§

1. A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságokból áll. Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, részére a szabadság arányos része jár.

2. A munkavállalót megillető szabadságokat napokban kell megállapítani, kiadni és elszámolni.
3. A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot érint.
4. A munkavállalónak a rendelkezése alatt álló szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét annak kezdete előtt legalább 15 nappal írásban közölnie kell. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztása az előzőek szerinti kérelem benyújtását követően a szabadság időbeli mértékét (óraszámát) érintően – a munkavállaló kifejezett írásbeli kérését kivéve – nem módosítható.
5. 2021. szeptember 1. napjától az Egyetemmel munkaviszonyban álló munkavállalók szabadsága –alapvetően nem lehet több évi 42 munkanapnál. Ez alól kivétel a 16. § 6. pont c), d), e), valamint a 7. pontban meghatározott eset, továbbá, ha kizárólag a jogszabály alapján biztosított pótszabadságok száma miatt haladja meg a szabadságnapok száma a 42 munkanapot.
6. Az Mt. 116. § alapszabadság, és a 117. § - 120. § alapján járó pótszabadságnapokon felül a Munkáltató az alábbi pótszabadságokat biztosítja a munkavállalók részére:
   a) Nem vezető oktató/ nem vezető kutató/ tanár munkakörben foglalkoztatottak részére legfeljebb **10 nap/év pótszabadság, az éves szinten maximálisan igénybe vehető 42 munkanapos keret erejéig**. A pótszabadság azon munkavállalóknak jár, akik az akkreditáció szempontjából a Pannon Egyetemen vehetők figyelembe nyilatkozatuk alapján.
   b) Vezető oktató/ vezető kutató munkakörben foglalkoztatottak részére legfeljebb **15 nap/év pótszabadság, az éves szinten maximálisan igénybe vehető 42 munkanapos keret erejéig**. A pótszabadság azon munkavállalóknak jár, akik az akkreditáció szempontjából a Pannon Egyetemen vehetők figyelembe nyilatkozatuk alapján.
   c) Nem vezető Oktató/kutató/tanár munkakörben foglalkoztatottak a PhD-fokozatszerzési eljárás megindítását követő 12 hónapon belül **egyszeri 5 nap** pótszabadságban részesülhetnek. Munkavállaló egy alkalommal jogosult igénybe venni a pótszabadságot az egyetemen fennálló jogviszonya alatt és a pótszabadság azon munkavállalóknak jár, akik az akkreditáció szempontjából a Pannon Egyetemen vehetők figyelembe nyilatkozatuk alapján. A munkavállaló a pótszabadság igénybevételéhez az igazolást a Munkairányítói jogkörrel rendelkező vezető aláírása után köteles eljuttatni a Humánerőforrás-gazdálkodási Igazgatóságra.
   d) Vezető Oktató/kutató/tanár munkakörben foglalkoztatottak a habilitációs eljárás évében **egyszeri 5 nap** pótszabadságban részesülhetnek. Munkavállaló egy alkalommal jogosult igénybe venni a pótszabadságot az egyetemen fennálló

jogviszonya alatt és a pótszabadság azon munkavállalóknak jár, akik az akkreditáció szempontjából a Pannon Egyetemen vehetők figyelembe nyilatkozatuk alapján. A munkavállaló a pótszabadság igénybevételéhez az igazolást a Munkairányítói jogkörrel rendelkező vezető aláírása után köteles eljuttatni a Humánerőforrás-gazdálkodási Igazgatóságra.

e) Vezető Oktató/kutató/tanár munkakörben foglalkoztatottak a MTA doktori eljárás évében **egyszeri 5 nap** pótszabadságban részesülhetnek. Munkavállaló egy alkalommal jogosult igénybe venni a pótszabadságot az egyetemen fennálló jogviszonya alatt és a pótszabadság azon munkavállalóknak jár, akik az akkreditáció szempontjából a Pannon Egyetemen vehetők figyelembe nyilatkozatuk alapján. A munkavállaló a pótszabadság igénybevételéhez az igazolást a Munkairányítói jogkörrel rendelkező vezető aláírása után köteles eljuttatni a Humánerőforrás-gazdálkodási Igazgatóságra.

f) egyéb munkakörben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében legfeljebb **5 nap/év pótszabadság, az éves szinten maximálisan igénybe vehető 42 munkanapos keret erejéig.** A munkavállaló a Munkairányító külön döntése alapján akkor jogosult pótszabadságra, amennyiben az előző évi teljesítménye az elvárt/megfelelő szintet meghaladta.

7. Az éves maximum 42 napos szabadság keretbe az Mt. és a Munkáltató által jelen Kollektív Szerződésben biztosított pótszabadságnapok is beleszámítanak, kivéve:
    1. Mt. 118. § (2) alapján járó pótszabadság (fogyatékos gyermek után járó pótszabadság);
    2. Mt. 118. § (4) alapján járó pótszabadság (apának a gyermek születése után járó pótszabadság);
    3. Mt. 120. § alapján járó pótszabadság (megváltozott munkaképességű, fogyatékossági támogatásra jogosult, vagy vakok személyi járadékára jogosult munkavállalót megillető pótszabadság);
    4. Mt. 119. § (2) alapján járó pótszabadság (az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak járó pótszabadság);
    5. c) pontban megjelölt PhD-fokozatszerzésre tekintettel megállapított pótszabadság;
    6. d) pontban megjelölt habilitációs eljárásra tekintettel megállapított pótszabadság;
    7. e) pontban megjelölt MTA doktori eljárásra tekintettel megállapított pótszabadság.

8. A munkaviszony megszűnésekor, ha a Munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. Egyéb esetben a szabadság pénzben való megváltására nincs lehetőség.
9. A munkavállalót megillető éves fizetett szabadságot – az Mt.-ben rögzített kivételekkel – a Munkáltatónak a tárgyévben kell kiadni és a munkavállalónak a tárgyévben kell kivenni. E körben fokozottan együttműködnek a szabadságok hiteles dokumentálása érdekében.
10. A munkáltató indokolt esetben a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

3. Fejezet

A munka díjazásának szabályai

18.§

1. A munkavállalót a munkaszerződésben meghatározott bér illeti meg.
2. A Munkáltató vállalja, hogy minden finanszírozási ciklus elején, de legalább 3 évente a költségvetés tervezésének időszakában, annak véglegesítése előtt bértárgyalásokat folytat a Szakszervezettel.
3. A készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazásának alapja az FKR-ben rögzített havi bruttó teljes munkabér.

4. Fejezet

A munkabér védelme

19.§

1. A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló előzetesen megadott belföldi pénzintézeti számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő kifizetést – figyelemmel az Mt. 159.§ (4) bekezdésében foglaltakra is - kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

5. Fejezet

Az egyetem béren kívüli javadalmazási rendszere

20.§

1. 2026. január 1. napjától a főállású munkavállalókat a Pannon Egyetemen létesített jogviszonyuk 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 éves évfordulóján ún. hűségjutalom illeti meg, melynek részletszabályait az FKR tartalmazza.
2. Azok a munkavállalók, akik a munkaszerződésben a munkavégzés helyeként megjelölt település közigazgatási határán kívüli lakhelyükről járnak munkába, az erre vonatkozó jogszabály alapján, az abban meghatározott mértékben utazási költségtérítésre jogosultak. Az utazási költségtérítés elszámolásának mértékét és szabályait a jogszabályi keretek között határozza meg az Egyetem.
3. A szociális-jóléti juttatások tekintetében az Egyetem a gazdasági helyzetének függvényében évente felülvizsgálva állapítja meg a fedezetül szolgáló kereteket és biztosítja az alábbiakat a munkaviszonyban foglalkoztatottak részére:
   a) Az Egyetem vállalja, hogy hirtelen tragédia esetén segélyt nyújt a munkavállalók számára, amely igénybevételi lehetőségeiről, illetve eljárásrendjéről külön szabályzat rendelkezik.
   b) Az Egyetem kamatmentes lakásépítési-, vásárlási-, bővítési-, korszerűsítési kölcsönt nyújt a kamatmentesség jogszabályi feltételeit és egyéb foglalkoztatási szabályzatban előírt feltételeket teljesítő munkavállalók részére, az erre vonatkozó szerződésben rögzítettek szerint.
   c) Az Egyetem átmeneti elhelyezést (lakhatást) nyújt a foglalkoztatási szabályzatban előírt feltételeket teljesítő munkavállalók részére.
   d) Az Egyetem a munkavállalók részére egészségmegőrzést szolgáló kedvezményes vagy ingyenes szűrővizsgálatokat szervez.

   A tartósan távollévő munkavállalók közül a betegség, szülési szabadság, a gyermekgondozás miatt távollévők, valamint a felmentési idejüket töltő munkatársak az aktív munkavállalókkal azonos feltételek mellett részesülhetnek a szociális-jóléti juttatásokban, amennyiben az FKR-ben vagy az alapján kötött külön megállapodásban szereplő egyéb feltételeket teljesítik. Az egyéb célból fizetés nélküli szabadságon lévők nem részesülnek fenti juttatásokban.
4. Az Egyetem vállalja, hogy csoportos béremelés, illetve bércsökkentés esetén előzetesen egyeztet a Szakszervezettel.

6. Fejezet

A hátrányos jogkövetkezmények, valamint a munkavállalói kártérítési felelősség szabályai

A munkavállaló kártérítési felelőssége

21.§

1. A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.
2. Hanyag károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló négyhavi távolléti díját nem haladhatja meg.
3. Tudatos gondatlanság és szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.
4. Az Mt. szerinti vezető állásúnak minősülő munkavállaló a vezetői tevékenységének keretében okozott kárért teljes mértékben felel. A nem vezetői tevékenysége keretében okozott kár megtérítésével kapcsolatban a munkavállalóra vonatkozó felelősségi szabályok az irányadók.
5. A kár megtérítésére a Ptk. szabályait kell alkalmazni.

22.§

1. A kár bekövetkezését az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.
2. A szervezeti egység vezetője köteles:
   a) bűncselekmény alapos gyanúja esetén a Kancellári Kabinetet,
   b) leltárhiány, illetve visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megszegése esetén a Gazdasági Igazgatóságot értesíteni,
   c) a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni,
   d) a kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot megkezdeni és lefolytatni.
3. Amennyiben a károkozó személye ismert és a kárt az eljárás megindításáig megtéríti, gondatlan károkozás esetén a munkáltató az e körben alkalmazható intézkedésektől eltekinthet.

A Munkáltató kártérítési felelőssége

23.§

1. Az Egyetem vétkességre tekintet nélkül felel a munkavállalónak a munkavállalói jogviszonyával összefüggésben okozott kárért, kivéve, ha 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 a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

24.§

1. A munkavállaló által a munkaviszonyból származó kötelezettsége megszegése esetén a Munkáltató a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.
2. Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.
3. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során az azonnali hatályú felmondást az Mt. 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.
4. Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.
5. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.
6. A részletszabályokat az FKR tartalmazza.

7. Fejezet

Kollektív munkaügyi vita

25.§

1. A Munkáltató és a Szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat.
2. A bizottság a Munkáltató és a Szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

3. Az elnök köteles a felek által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.
4. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a Munkáltatót terhelik.
5. A Munkáltató és a Szakszervezet megállapodnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik, így a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
6.

Sztrájk

26. §

1. Az Egyetemen foglalkoztatott munkavállalókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga.
2. A Kollektív Szerződést aláíró felek rögzítik, hogy sztrájk esetén betartják a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvényben foglaltakat.
3. A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltató és a munkavállalók kötelesek együttműködve biztosítani a személyi- és vagyonbiztonságot.
4. A sztrájk megkezdését megelőzően a Szakszervezetek képviselői tájékoztatni kötelesek az Egyetem rektorát és kancellárját a munkabeszüntetés kezdetének időpontjáról, várható időtartamáról.
5. A kancellár a műszaki igazgató útján gondoskodik az épületek őrzéséről és azon berendezések folyamatos működtetéséről, amelyek leállása helyrehozhatatlan kárt okozna. Erre a feladatra kijelölt munkavállalók munkavégzésüket a sztrájkra való hivatkozással nem tagadhatják meg, a minimál szolgáltatások szintjéig.
6. Sztrájk ideje alatt – az előző bekezdésben foglaltakon túlmenően – munkavégzést elrendelni nem lehet.

8. Fejezet

Eltérő rendelkezések

27. §

1. A 2021. szeptember 1. napján bekövetkezett jogállásváltás folytán létesített munkaviszony első öt évében a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait még alkalmazni kell. A

megjelölt időszak elteltét követően az Mt., valamint a jelen Kollektív Szerződés vonatkozó rendelkezései alkalmazandók.

2. Az Nftv. 117/C. § (7) bekezdése alapján létrejött, a vezetői feladatok ellátása idejére módosult munkaviszony a vezetői megbízás lejáratát követően a felek eltérő megállapodása hiányában a korábbi munkaszerződésre módosul vissza azzal, hogy a Mt. munkaszerződés módosítására vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni kell.

IV. rész

Záró rendelkezések

28. §

1. A felek megállapodnak abban, hogy mindkét fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.
2. Felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződést évente felülvizsgálják.

Veszprém, 2025. december 16.

Pannon Egyetem munkáltatói részéről:		FDSZ - PE intézményi szervezete részéről:	
Dr. Abonyi János	Csillag Zsolt	Haraszti László Zsolt	Nagy Antal
rektor	kancellár	elnök	titkár

PANNON EGYETEM * 1. * VESZPRÉM

FDSZ PANNON EGYETEMI INTÉZMÉNYI SZERVEZETE * Veszprém * 1.

Dr. Kovács Melinda
mb.igazgató

Bodó Réka
igazgató