

A KUNY DOMOKOS MÚZEUM KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

amely a **Kuny Domokos Múzeum** (2890 Tata, Öregvár, Váralja u. 1–3) mint munkáltató (képviseli: Perger Gyula múzeumigazgató) (a továbbiakban: Múzeum), továbbá a **Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete Kuny Domokos Múzeumi Alapszervezete** (képviseli: László János KKDSZ alapszervezeti titkár) (a továbbiakban: Szakszervezet) között,

— a **munka törvénykönyvéről** szóló 2012. évi I. tv. 276.§ –284.§ alapján;

— a **közalkalmazottak jogállásáról** szóló, többször módosított 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2.§-a, tekintettel a 91.§ (1) bekezdésében foglaltakra;

— a Kjt. végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló, többször módosított **150/1992. (XI.20.) Korm. rendelet** előírásai és felhatalmazása alapján;

— a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény 94. § (6) bekezdés felhasználásával;

— az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 23.§-ban foglaltakra támaszkodva;

Mt. 114. §-ban (és a fenti jogszabályokban) meghatározott tartalommal, azaz a munkáltatói és a közalkalmazotti jogok és kötelezettségek rendezett, a joggyakorlás és a kötelezettség teljesítés módjának és eljárási rendjének kialakítására, a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszerének szabályozására is kiterjedően a következő tartalommal jött létre.

A szerződést kötő szakszervezet reprezentativitásának alapja (Kjt. 6/A §. 2 (a) a KKDSZ tagok 10% ot meghaladó aránya a múzeumi szervezetben dolgozó közalkalmazottak létszámához viszonyítva.

ELSŐ RÉSZ

I. fejezet

A Kollektív Szerződés hatályával kapcsolatos kérdések

1. A Kollektív Szerződés személyi hatálya

1.1. A Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed minden, a Múzeummal közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi főállású (teljes munkaidős) és/vagy részmunkaidőben alkalmazott közalkalmazottra, függetlenül attól, hogy a munkavállaló a Kollektív Szerződést aláíró Szakszervezet tagja-e vagy sem.

1.2. A részmunkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottakat e Kollektív Szerződésben meghatározott jogok és juttatások egy része a részmunkaidejük arányában illeti meg, és a kötelezettségek is ennek megfelelően terhelik őket.

1.3. A Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottakra (megbízásos szerződéssel alkalmazott vagy kölcsönzött munkavállalókra), rájuk nézve annak szabályai nem alkalmazhatóak.

2. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

2.1. Jelen Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra jött létre, szabályait a helyébe lépő új Kollektív Szerződés hatályba lépéséig kell alkalmazni.

- 2.2. A Kollektív Szerződés kihirdetése a Múzeum központi épületében és a hozzá tartozó épületekben és intézményeiben történő kifüggesztéssel történik meg.
 - 2.3. A kifüggesztés időpontja: a jelen Kollektív Szerződés aláírását követő 3 munkanapon belül.
 - 2.4. A Kollektív Szerződés szabályait a kifüggesztést követő naptól kell alkalmazni.
 - 2.5. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.
3. A Kollektív Szerződés módosítása
 - 3.1. A Kollektív Szerződés közös megegyezéssel bármikor módosítható.
 - 3.2. A felek megállapodnak abban is, hogy a másik fél módosítási javaslata, illetve újonnan alkotott jogszabályokba való ütközés esetén, csak a vitatott pontot helyezik időlegesen hatályon kívül.
 - 3.3. A vitatott ponttal kapcsolatos új megállapodás létrejötte esetén azt a Kollektív Szerződéshez, annak elválaszthatatlan részét képező mellékletként csatolják.
 - 3.4. A módosítások hatályba lépéséről, annak időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni.
 4. A Kollektív Szerződés megszűnése
 - 4.1. A Kollektív Szerződés megszűnik a Múzeum jogutód nélküli, valamint a Szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével.
 - 4.2. Szerződő Felek kölcsönösen együttműködnek a Kollektív Szerződés hatályosulása érdekében. Felek minden tőlük elvárhatóat megtesznek azért, hogy szervezeti változás esetén az átszervezési okmányokban a döntésre jogosult szervek és a Szakszervezet közös megállapodás keretében rendezhessék ezt a kérdést.
 - 4.3. A Múzeum átszervezése esetén a feleknek felül kell vizsgálni a Kollektív Szerződés tartalmát, és a változások figyelembe vételével rendelkezni kell annak további hatályáról.
 5. A Kollektív Szerződés felmondása
 - 5.1. A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel, a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal mondhatja fel, de a felmondás jogát az aláírástól számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. (Mt. 280. § (1) bek.)

II. fejezet

A Kollektív Szerződést kötő felek együttműködése

6. Az együttműködés tárgyai
 - 6.1. A Szakszervezet jogosult
 - a) javaslatot tenni a vitatott besorolásokkal kapcsolatban,
 - b) együtt dönteni a jutalmazások és bérmegtakarítások felosztásának az elveiben,
 - c) együtt dönteni a Múzeum által adományozott egyéb erkölcsi és anyagi elismerések elveiben,
 - d) véleményezni a Múzeum Szervezeti és Működési Szabályzatát,

- e) véleményezni a Múzeum átszervezésére, korszerűsítésére vonatkozó terveket,
- f) véleményezni a dolgozók nagyobb csoportját vagy a Múzeum legkisebb szervezeti egységét érintő munkáltatói intézkedések tervezetét és az átszervezéseket megállapító munkáltatói rendelkezéseket,
- g) áttekinteni és véleményezni a jóváhagyott költségvetési tervet,
- h) az éves munkatervet.

6.2. Egyetértési jog illeti meg a Szakszervezetet a jóléti célú eszközök felosztása terén.

6.3. A tárgyévi szociális juttatásokat a szerződő felek minden év március 31-ig felülvizsgálják, addig azonban vállalják a juttatások korábbi szabályok szerinti működését. A jelenleg érvényben levő szociális juttatásokat a VIII. fejezet rögzíti.

7. Az együttműködés formái

7.1. A Múzeum és a Szakszervezet egyaránt eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. Ennek értelmében a Múzeum biztosítja a Szakszervezet számára az érdekképviseleti tevékenységhez szükséges információkat (Mt. 230. §), valamint lehetőséget nyújt a Szakszervezet által szükségesnek tartott információk közzétételére (Mt. 272. § (3)). A Szakszervezet által írásban feltett kérdésére a Múzeum 30 napon belül írásban válaszol. Ezek alapján a Szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. (Mt. 272.§. (2))

7.2. A Szakszervezet titkárával vagy — akadályoztatása esetén — megbízott helyettesével tanácskozási joggal képviselteti magát a vezetői megbeszéléseken, értekezleteken.

7.3. Szükség esetén valamennyi közalkalmazott részvételével értekezletet kell tartani. Egyes kérdések rendezése érdekében a Szakszervezet is kezdeményezheti munkaértekezlet létrehozását. Munkaértekezlet tartható az egyes csoportok részére is. Teljes körű munkaértekezletet a múzeumigazgató hívhat össze. Csoportmunkaértekezletet összehívhat a csoport irányításával megbízott személy is. Teljes körű munkaértekezletet köteles összehívni az igazgató, ha legalább 15 dolgozó aláírásával kéri azt. Csoportmunkaértekezletet kell tartani, ha az érintett szakterület (csoport) dolgozóinak legalább 20%-a, de minimum 2 fő írásban kéri. Csoportmunkaértekezletre a múzeumigazgatót az értekezlet előtt 8 nappal meg kell hívni, ő azonban megbízottjával is képviseltetheti magát.

III. fejezet

A szakszervezeti jogok gyakorlásának feltételei

8. A Szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

8.1. A Múzeum biztosítja a Szakszervezet működéséhez szükséges feltételeket, nevezetesen:

- a) biztosítja a telefax, az iratmásoló berendezés, valamint a telefon szakszervezeti célok érdekében történő igénybevételét,
- b) helyiséget biztosít térítésmentesen a szakszervezeti ülésekhez a múzeumi alapszervezet számára, illetőleg az alapszervezet által szervezett, a munkavállalás körülményeivel, szakszervezeti ügyekkel kapcsolatos helyi vagy kiterjesztett, esetleg intézményen kívüli meghívottakkal megrendezett eseményekre.

9. A szakszervezeti tisztségviselők védelme és a munkaidőkedvezmények

- 9.1. A Szakszervezet tisztségviselőinek munkajogi védelmét tekintve a Múzeum kijelenti, hogy a tisztségviselőkkel szemben tevékenységük miatt semmiféle hátrányt nem alkalmaz, a Szakszervezet pedig kijelenti, hogy az ezzel összefüggő jogosultságait társadalmi rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja. Kölcsönösen kijelentik, hogy a tisztségviselői védelemmel kapcsolatos kérdéseket kölcsönösen együttműködve rendezik.
- 9.2. A KKDSZ helyi alapszervi titkárának havi 1 nap munkaidőkedvezmény jár. A titkár 1 hónapot meghaladó távolléte esetén ugyanezen kedvezmény illeti meg az őt helyettesítő alapszervi titkárhelyettesítést is. Ennek felhasználásába nem számít bele a munkáltatóval és a fenntartóval folytatott tárgyalások ideje, illetve a KKDSZ által szervezett képzéseken való részvétel időtartama sem.

MÁSODIK RÉSZ

I. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony kérdései

10. A kinevezéssel összefüggő megállapodások

10.1. Közalkalmazotti jogviszony pályázat útján (Kjt. 20/A. § (1) bek.), írásban történő kinevezéssel és annak elfogadásával, legalább 3 hónap próbaidő kikötésével (Kjt. 21/A. § (1)), általában határozatlan időre jön létre. Közalkalmazotti jogviszony helyettesítés, vagy meghatározott munka elvégzése céljából határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető. Utóbbi esetben a kinevezés vagy az ismételt kinevezés, maximum 5 éves időszakra vonatkozhat, utána a munkavállalót határozatlan idejű munkaviszonyba kell átsorolni. A kinevezési okmányban a Kjt. 21.§-a által nem szabályozott, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő más kérdések is meghatározhatók. A közalkalmazott munkaköri leírását a kinevezéssel együtt – egy időben – ismertetni kell.

10.2. A Múzeum és a Szakszervezet előnyben részesítési kötelezettséget (2003. évi CXXV. tv. 23.§-a) írnak elő alkalmazás esetén azzal a munkavállalóval kapcsolatban, aki korábban már dolgozott a múzeumnál, munkáját jól végezte, és önhibáján kívül, számára fel nem róhatóan szűnt meg a közalkalmazotti jogviszonya. Az alkalmazásnál előnyben részesített közalkalmazott jogviszonyának létesítésekor legfeljebb 15 nap próbaidő köthető ki (Mt. 45. §. (5)).

10.3. Az új közalkalmazotti álláshelyek meghirdetését a közzététel előtt a Szakszervezettel ismertetni kell.

11. Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének kiegészítő feltételei

11.1. A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen. (Kjt. 41. § (1))

12. Egyéb megállapodások a foglalkoztatás érdekében

12.1. A Múzeum törekszik arra, hogy újra alkalmazza vagy foglalkoztassa a nála üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés folytán munkaképtelenné vált, utóbb munkaképességét visszanyert közalkalmazottat.

12.2. A felek megállapodnak abban, hogy amennyiben csoportos létszámleépítés szándéka merül fel, aktív foglalkoztatási stratégia kialakítása érdekében közös foglalkoztatási tervet készítenek, amelynek során a közalkalmazottak lehetséges továbbfoglalkoztatása,

