

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

ÉRKEZETT:
IKT.SZ. 54/3
2026/INT

I. Szerződő Felek

Az **Óbudai Családi Tanácsadó és Gyermekvédelmi Központ** (székhely: 1035 Budapest, Váradi u. 9-11., intézményvezető: Szalai-Komka Norbert), (a továbbiakban: Munkáltató)

és a munkavállalók nevében eljáró **Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete rövidített neve SZÁD** (székhely: 2011 Budakalász, Magyar utca 52/a., szervezet nyilvántartási száma: 13-02-0006841, Adószáma: 18727906-1-13,) (a továbbiakban: Szakszervezet), (A továbbiakban együttesen **Felek**.) a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban **Mt.**) 276. §-a alapján a következő

Kollektív Szerződést

kötötték meg:

II. Bevezető rendelkezések

1. Kollektív Szerződés, valamint mellékletei szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét.
2. Felek kijelentik és elismerik, hogy a Szakszervezet rendelkezik a 2012. évi I. törvény A *munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) 276.§ (2) bekezdése* szerinti Kollektív Szerződéskötési jogosultsággal, amelyet a Munkáltató elismer. A jogosultságra vonatkozó dokumentum a Kollektív Szerződés 1. számú melléklete.
3. A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a „*Kollektív Szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól*” 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet” 1. §-a alapján Kollektív Szerződéshez kapcsolódóan a Feleket együttesen terhelő bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettséget a Kollektív Szerződés megkötését követő 30 napon belül a Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerben közzétett elektronikus adatlapon teljesíti.
4. Felek a Kollektív Szerződést a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, az Mt. 276. (1) és (2) bekezdése b) pontja alapján kötik. Felek rögzítik, hogy szerződéskötési képességüket megvizsgálták, és azzal az Mt. 276. § (2) pontjába foglalt feltételeknek megfelelően rendelkeznek:
 - 4.1 A Szakszervezet tagjainak száma eléri a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát.
 - 4.2 Felek továbbá rögzítik annak tényét, hogy megvizsgálták, hogy a Munkáltatóknál működik-e további olyan szakszervezet, amely az Mt. 276. (2) bekezdése a) pontjának megfelel-e.
5. A Kollektív Szerződés célja: hogy a Felek hozzájáruljanak jelen megállapodásban foglaltak végrehajtásához, a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók jobb megbecsüléséhez az Intézmény hatékonyabb működéséhez.

1. 2. 3.

6. Célja továbbá a szociális/gyermekvédelmi szolgáltatás zavartalan és biztonságos ellátása érdekében a munkabéke megteremtése és fenntartása, a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak béren kívüli juttatásainak kiszélesítésével a munkavállalók szakmai felelősségüknek megfelelő módon történő társadalmi elismeréséhez való hozzájárulás. Az egészséges munkakörnyezet és munkavégzéshez való jog szem előtt tartásával a munkavégzés körülményeinek, a rekreáció lehetőségének a javítása. A Munkáltatót és a Munkavállalót érintő kártérítési felelősségi szabályok, a munkáltató által elvárt viselkedési szabályok, etikai normák meghatározása.
7. Felek vállalják, hogy e célok elérése érdekében kölcsönösen együttműködnek, e Kollektív Szerződésben meghatározottak szerint.
8. A Felek kollektív munkajogi jogai és kötelezettségei, valamint a Munkáltató és a foglalkoztatottak között fennálló jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek tekintetében alkalmazni kell a foglalkoztatottak jogviszonyára vonatkozó jogszabályokat, a kollektív munkaügyi kapcsolatokra és munkajogviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmazó jogszabályokat, valamint a Kollektív Szerződést.
9. Jelen Kollektív Szerződést a Kjt., és a Vhr., az Mt. valamint a munkaviszonyra vonatkozó, de a közalkalmazottakra is alkalmazandó egyéb munkajogi és adó jogszabályok rendelkezéseivel együtt, azok kiegészítéseként kell alkalmazni.
10. A Kollektív Szerződés hatálya alatt megjelenő, a foglalkoztatotti jogviszonyra, illetve a kollektív kapcsolatokra vonatkozó új jogszabályok (módosítások) a Kollektív Szerződés hatályát annyiban érintik, hogy hatálybalépésükkel a Kollektív Szerződés azon rendelkezései, amelyek a jogszabályok rendelkezéseibe ütköznek, érvénytelenné válnak, és helyettük a jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni. Nem alkalmazható ez a szabály, ha a jogszabály a Kollektív Szerződésben történő eltérő szabályozásra kifejezett felhatalmazást ad, és a Kollektív Szerződésben szabályozott rendelkezés ennek megfelel.

III. A Kollektív Szerződés hatálya

1. Időbeli hatály:

A Kollektív Szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

A Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra jön létre. A Felek megegyeznek, hogy minden évben – a következő évi költségvetés tervezése előtt - újratárgyalják a Kollektív Szerződésbe foglalt feltételeket.

A Kollektív Szerződés hatálybalépésével a korábbi jogosultságok nem vesznek hatályukat.

A bérezésre, pótlékokra, juttatásokra vonatkozó IX. fejezetben szereplő jogosultságok addig maradnak hatályban, ameddig a Munkáltató által biztosított éves bérfejlesztés mértéke az adott évben nem éri el a jelenlegi alaphír 50%-át.

Amennyiben a bérfejlesztés eléri az 50%-ot, úgy a Felek a bérfejlesztés hatályba lépésétől számított 30 napon belül tárgyalást tartanak a pótlékok és juttatások fenntartásáról, módosításáról.

2. Személyi hatály:

A szerződés hatálya kiterjed az **Óbudai Családi Tanácsadó és Gyermekvédelmi Központ**, mint munkáltatóra, valamint a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottakra (továbbiakban: közalkalmazott/munkavállaló), arra is, aki nem tagja a Kollektív Szerződést kötő Szakszervezetnek. A Kollektív Szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell valamennyi közalkalmazotti jogviszonyban, tekintet nélkül a közalkalmazott munkaidejének mértékére, a közalkalmazotti jogviszony tartamára.

A Kollektív Szerződés hatálya a vezető állású munkavállalókra az Mt. 209.§. (3) bekezdése alapján nem terjed ki.

3. Területi hatály:

A Kollektív Szerződés területi hatálya kiterjed a Munkáltató székhelyére és valamennyi telephelyére (munkahelyére).

IV. Kollektív Szerződés megkötése

A Kollektív Szerződést egyrészről a Munkáltató nevében a Munkáltató képviselőjére jogosult vezetője, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó **alapszervezeti titkár** köti meg.

A Szakszervezet abban az esetben jogosult Kollektív Szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a Munkáltatóval munkaviszonyban álló, a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A Kollektív Szerződés kötésére irányuló ajánlat **tárgyalása** nem utasítható vissza.

Felek a tervezetek tartalmáról és a véglegesen elfogadott szabályokról közösen és külön-külön is tájékoztatják az érintett munkavállalókat, a munkahelyeken szokásos közzététel útján, az általuk létrehozott tájékoztató fórumokon és megbeszéléseken.

V. Kollektív Szerződés módosítása

A Kollektív Szerződést módosítani kell, ha

- szabályai magasabb szintű jogszabályba ütköznek, vagy
- jogszabályváltozás miatt a Kollektív Szerződés szabályai jogellenessé váltak, illetve ha a közalkalmazotti jogviszonyt jelentősen befolyásoló jogszabályváltozások megváltoztatják a jogi környezetet.
- Felek közös megállapodása alapján.

A szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a gazdasági élet szükségszerű változásai miatt, bármelyik fél - a szakszervezet részéről a szakszervezeti titkár és titkárhelyettes együttesen - kezdeményezheti a Kollektív Szerződés felülvizsgálatát és módosítását. A módosításra vonatkozóan a Kollektív Szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

A kezdeményező Fél köteles megjelölni a javaslatokban a módosítani kívánt rendelkezéseket vagy tárgyköröket.

A kollektív szerződés módosítására jogosult Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az egyeztetés tárgyról, a Felek álláspontjáról, a tervezett módosításokról, a tárgyalások eredményéről a munkavállalókat (vagy csak a módosítással érintett munkavállalói kört) folyamatosan tájékoztatják.

A Munkáltató kijelenti, hogy az egyeztetéssel összefüggő, az egyeztetés kezdeményezésétől annak lezárásáig felmerülő szükséges kiadásokat, dologi költségeket teljes egészében magára vállalja.

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján a Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerben a kollektív szerződés módosítását 30 napon belül regisztrálja.

VI. Kollektív Szerződés megszűnése

A Kollektív Szerződést bármelyik fél **6 hónapos határidővel** részben és egészben is felmondhatja a másik félhez címzett egyoldalú írásbeli jognyilatkozattal, melyben a felmondás okát írásban közölni kell, a másik Fél képviselői jog gyakorlására jogosultjával.

A felmondás közlésére az Mt. 24. §-ában foglaltak az irányadóak. A felmondás akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

A postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény külföldi szolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,

a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

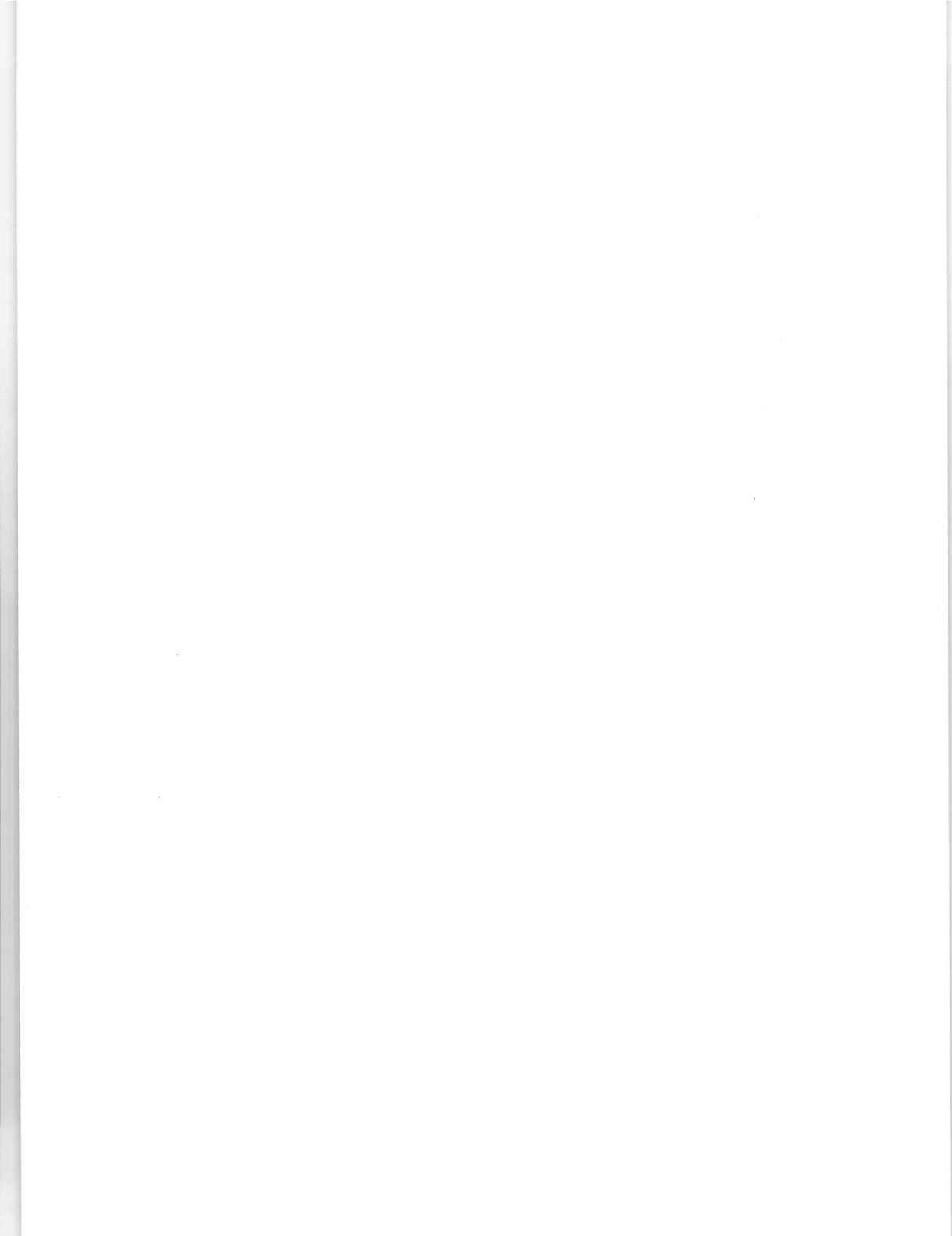
A Kollektív Szerződés a hatályba lépésétől számított **6 hónapon belül** nem mondható fel.

A Munkáltató vagy a Szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a Kollektív Szerződés hatályát veszti.

A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

A **Felek** megállapodnak abban, hogy a felmondást követő **két héten** belül tárgyalást tartanak egymással a felmondás okainak megismerésére és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében.

A **Felek** vállalják, hogy a Kollektív Szerződés megszűnéséről, az új tárgyalásokról, új szerződés előkészítéséről a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatják.



A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerben a kollektív szerződés felmondására vonatkozó adatszolgáltatási kötelezettséget **30 napon belül** teljesíti.

VII. A Kollektív Szerződés és a munkaszerződés kapcsolata

A Kollektív Szerződés rendelkezéseitől – jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában – a munkavállalók számára kedvező módon el lehet térni. Ha a Kollektív Szerződés módosítása a munkaszerződés tartalmát érinti, a Munkáltató köteles megkísérlni a munkaszerződésnek a munkavállalóval történő – ennek megfelelő – módosítását.

A Kollektív Szerződésben biztosított egyes juttatásokra és kedvezményekre vonatkozó szabályok hatályon kívül helyezése esetén a munkavállalót változatlanul megilletik azok a juttatások és kedvezmények, amelyeket a munkaszerződésben kikötöttek.

VIII. Munkáltató és a Szakszervezet együttműködése

A Munkáltató és Szakszervezet a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kötelesek a jóhiszemű és tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve eljárni.

A Munkáltató részéről az együttműködő, kapcsolattartó személy:

Név: Szalai-Komka Norbert intézményvezető

Elérhetőség: 1035 Budapest, Váradi u. 9-11., szalai-komka.norbert@ocstgyvk.hu

A Szakszervezet részéről együttműködő, kapcsolattartó személy:

Név: Szilágyi Nóra Laura, ÓCSTGYVK-SZÁD alapszervezeti titkár

Elérhetőség: 06 70 561 2141, obudaiszakszervezet.szad@gmail.com

Szerződő Felek vállalják, hogy folyamatosan tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét, a közalkalmazottak érdekeit érintik, illetve befolyásolják.

Felek kölcsönösen tájékoztatják egymást mindazokról a körülményekről, melyek az egymással szemben fennálló jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek.

A Munkáltató köteles döntése előtt legalább 30 nappal a Szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő alábbi intézkedések tervezetét: a Munkáltató átszervezésére, átalakítására, önálló szervezeti egység megszüntetésére, létrehozására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.

A Szakszervezet a helyben szokásos módon közölt tervezeteket, szabályzatokat a közléstől számított 15 napon belül véleményezheti, a tervezettel kapcsolatban javaslatot tehet, konzultációt kezdeményezhet. Amennyiben a Szakszervezet a rendelkezésre álló határidőn belül nem tesz észrevételt, javaslatot, nem emel kifogást, akkor a Felek, a Szakszervezet által elfogadottnak tekintik a tervezetet, szabályzatot.

A **Munkáltató** a szakszervezet működésének elősegítése érdekében:

- a szakszervezet által szükségesnek tartott információkat a munkáltatónál szokásos helyen közzéteszi,
- biztosítja a szakszervezetnek érdekképviselői tevékenység céljából a Felek által közösen meghatározott, zárható helyiséget munkaidőben és azon kívüli ingyenesen használhatja,

- munkáltató döntése előtt a Szakszervezettel véleményeztetni a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, szabályzatait.

A Szakszervezet vállalja, hogy:

- Tájékoztatja a Munkáltatót mindazokról a testületi üléseiről és tanácskozásairól, amelyeken a Munkáltató feladatkörébe tartozó és a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdést tárgyalnak.
- A választott szakszervezeti tisztségviselők névsorát a Munkáltató rendelkezésére bocsátja és a tisztségviselők személyében bekövetkezett változásról írásban haladéktalanul értesítést küld.

IX. Bérezés, pótlékok, juttatások

1. Bérpótlék

Munkáltató vállalja, hogy a munkabéren és a már meglévő juttatásokon felül 2026. augusztus 1. napjától minden hónapban további **bruttó 100.000 Ft, - azaz százezer forint** összegű **bérpótlékot** – továbbiakban: **ÓCSTGYVK pótlék** – fizet a munkavállalók részére a munkabér kifizetésével egyidejűleg. A bérpótlékra az Óbudai Családi Tanácsadó és Gyermekvédelmi Központ munkavállalói jogosultak. Az **ÓCSTGYVK pótlék és veszélyességi bérpótlék** a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetén a foglalkoztatás mértékének arányosított összege. Szerződő Felek megállapodnak, és Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen pontban rögzített bérpótlék első kifizetésre a 2026. augusztus hónapra esedékes munkabér kifizetésével egyidejűleg kerül sor.

Munkáltató vállalja, hogy a munkabéren, a már meglévő juttatásokon és a IX.1 pont fenti, első bekezdésében rögzített bérpótlékon felül 2026. augusztus 1. napjától minden hónapban a munkabér kifizetésével egyidejűleg további **bruttó 10.000 Ft,- azaz tízezer forint** összegű **veszélyességi bérpótlékot fizet** a családsegítő és esetmenedzser, valamint utcai szociális munkás munkakörben dolgozó azon munkavállalók részére, akik munkaköri feladatuk ellátása céljából az intézmény székhelyén, telephelyein kívül találkozhatnak ügyfelekkel. Szerződő Felek megállapodnak, és Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen pontban rögzített bérpótlék első kifizetésre a 2026. augusztus hónapra esedékes munkabér kifizetésével egyidejűleg kerül sor.

2. Béren felüli juttatások

Munkáltató vállalja, hogy minden évben összesen **bruttó 750.000 Ft,- azaz hétszáz-ötvenezer forint** keretösszeget tart fenn **továbbképzési alap** megnevezéssel a munkavállalók részére. A továbbképzési alapra pályázat útján jelentkezhetnek a munkavállalók, mely pályázatokat a pályázati felhívásban megjelölt módon és határidőben nyújthatják be a pályázó munkavállalók a szakszervezet felé.

Minden évben 25 – a szakszervezeti alapszervezet által létrehozott 3 fős bizottság által a pályázó munkavállalók közül kiválasztott - munkavállaló részesülhet a juttatásból, azzal a kikötéssel, hogy minden évben különböző munkavállalók részesülnek belőle.

A kiválasztott személyek listáját a szakszervezeti alapszervezet által létrehozott 3 fős bizottság a pályázat elbírálását követő 5 munkanapon belül megküldi a munkáltató részére, aki a kiválasztott személyek listáját helyben hagyhatja, illetve azt megváltoztathatja. A munkáltatónak a megerősítésre – a kiválasztott munkavállalók listája kézhezvételétől számított - 15 napos határideje van. Amennyiben a munkáltató határidőben nem nyilatkozik, úgy a szakszervezet által kiválasztott 25 fő jogosult a továbbképzési támogatásra.

A kiválasztott munkavállalók listáját a többi munkavállaló szabadon megismerheti.

A pályázás és az elbírálás módját a pályázati kiírás tartalmazza.

3. Szociális juttatások

Munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók mentális egészsége és a szakmai kompetenciájuk fejlesztése érdekében minden hónapban egyéni szupervíziós ülést biztosít. Ennek biztosítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy 3 fő szupervízorral köt megbízási szerződést jelen kollektív szerződés hatályba lépését követően. Munkáltató a szerződés aláírását követően hirdetést ad fel a szupervízió mihamarabbi biztosítása érdekében.

A Munkáltató a **szupervíziós ülés** költségéhez ülésenként **bruttó 20.000 Ft, azaz húszezer forint** összegben járul hozzá

Egy évben összesen 75 alkalom szupervíziós ülés biztosított a munkáltató által. A munkavállalók a szakszervezetnél, a szakszervezet e-mail címén: obudaiszakszervezet.szad@gmail.com kezdeményezhetik írásban a szupervíziós ülés biztosítását, melyet a Munkáltató a jelentkezés sorrendjében biztosít. Egy fő maximum 5 szupervíziós ülést vehet igénybe. A szakszervezet évente 3x5 alkalmat tartalékol, mely alkalmak felhasználását a szakszervezet nehezebb esetekre, krízishelyzetre biztosítja.

4. Egyéb juttatások

Munkáltató és Szakszervezet megállapodik abban, hogy a Munkáltató az éves csapatépítő rendezvény megszervezésére minden évben a **csapatépítőn** részt vevő munkavállalónként **bruttó 10.000 Ft,- azaz tízezer forint** összegű juttatást biztosít utólagos elszámolással, oly módon, hogy a költségekről a csapatépítést szervező munkavállaló a munkáltató nevére számlát kér, és a számla továbbításával egyidejűleg a résztvevők – névvel és aláírásával ellátott – jelenléti ívet is megküldi a munkáltatónak, amely alapján történik az elszámolás. A visszatérítést a csapatépítéssel érintett hónapot követő hónapra esedékes munkabérrel együtt utalja át a munkáltató a csapatépítésen ténylegesen résztvevő munkavállalónak.

5. Egyéb rendelkezések

A IX. fejezetben felsorolt pótlékokat illetve juttatásokat **a jelenleg már meglévő juttatásokon felül biztosítja** a Munkáltató és azok a Felek megegyezése alapján a rendes szabadság, a táppénzen töltött idő, illetve a sztrájk ideje alatt is megilletik a munkavállalókat.

A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá az Mt. 273. § (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

A fentiek 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 kell meghatározni.

A munkaidő-kedvezményt 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.

A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

X. Létszám- és státuszvédelem

1. Státuszok bővítése

Felek megállapodnak abban, a státuszok bővítéséről, illetve a Munkáltató vállalja, hogy a meglévő státuszokon túl új státuszokat hoz létre, a feladatok hatékonyabb elvégzése érdekében.

2. Státuszok feltöltése

Munkáltató vállalja, hogy a már meglévő üres státuszok feltöltésre kerülnek.

3. Státuszok csökkentésének tilalma

Munkáltató vállalja, hogy a már meglévő státuszokat – függetlenül attól, hogy az adott pozíció betöltött vagy betöltetlen – nem szünteti meg, illetve nem csökkenti azok számát.

XI. Sztrájkban való részvétel

Felek megállapodnak abban, hogy a jogszerű sztrájkban történő részvétel nem minősül munkaviszonyból származó kötelezettségszegésnek, ezért a munkavállalókat a sztrájkban való részvételük miatt hátrányos jogkövetkezmény nem érheti, velük szemben szankció alkalmazása nem megengedett.

XII. Záró rendelkezések

A Felek vállalják, hogy a Kollektív Szerződésbe foglalt rendelkezéseket megtartják.

A Felek kijelentik, hogy a Kollektív Szerződést egyoldalúan nem sértik intézkedéseikkel.

Jelen Kollektív Szerződésben nem szabályozott kérdésekben a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve, 1992. évi XXXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról (továbbiakban Kjt) rendelkezései az irányadók.

A Kollektív Szerződés a helyben szokásos módon kerül közzétételre.

A Kollektív Szerződés három egymással mindenben megegyező eredeti példányban készült, a melléklettel együtt 8 (nyolc) folytatólagosan számozott oldalból áll, melyből egy példányt a Munkáltató, egy példányt a SZÁD, egy példányt a Fenntartó kap.

Jelen szerződést Felek elolvasták, megértették és mint akaratukkal mindenben egyezőt a szerződő **Felek** helybenhagyólag aláírják.

Budapest, 2026. augusztus 12.

.....
Munkáltató képviselőként

Szalai-Komka Norbert
intézményvezető

.....
Szakszervezet Képviselőként

Szilágyi Nóra Laura
szakszervezeti titkár

A Szakszervezet Kollektív Szerződésalkötési jogosultságáról

A Kollektív Szerződés megkötésének napján (2026. augusztus 12. nap)

- a Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek létszáma 114 fő,
 - a Szakszervezet Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak létszáma 55 fő,
- ami az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján 48,25 %.

A Munkáltató kijelenti a fenti adatok helyességét és aláírásával igazolja azt.

.....
Munkáltató képviselője

Szalai-Komka Norbert

intézményvezető



