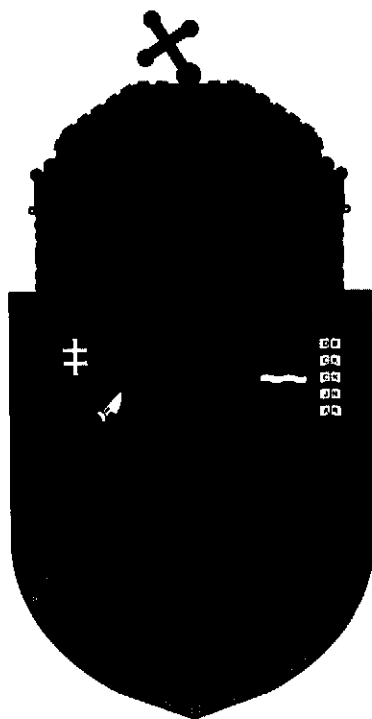


**Az Óbudai Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata
2. melléklet Foglalkoztatási Követelményrendszer
9. függelék**



**AZ ÓBUDAI EGYETEM
KÖZALKALMAZOTTI FEGYELMI ÉS
KÁRTÉRÍTÉSI SZABÁLYZATA**

Budapest, 2009. december

TARTALOMJEGYZÉK

Fegyelmi felelősség 1. §.....	3
Kiszabható fegyelmi büntetések 2. §.....	4
A fegyelmi eljárás 3. §.....	4
4. §.....	5
5. §.....	5
6. §.....	6
7. §.....	7
A kártérítési felelősség 8. §.....	8
Leltárihiányért való felelősség 9. §.....	9
Eljárás károkozás esetén 10. §.....	10
Együttes fegyelmi és kártérítési eljárás 11. §.....	11
A munkáltató kártérítési felelőssége 12. §.....	11
Munkahelyre bevihető dolgok a kártérítés szempontjából 13. §.....	11
Vegyes és záró rendelkezések 14. §.....	12
1. melléklet.....	14
2. melléklet.....	15
3. melléklet.....	16
4. melléklet.....	17
5. melléklet.....	18
6. melléklet.....	19
7. melléklet.....	20
8. melléklet.....	21
9. melléklet.....	24
10. melléklet.....	25
11. melléklet.....	26
12. melléklet.....	27
13. melléklet.....	28
14. melléklet.....	29
15. melléklet.....	30

PREAMBULUM

Az Óbudai Egyetem Szenátusa az egyetem Közalkalmazotti fegyelmi és kártérítési szabályzatát a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX tv., a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt); a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (Mt.); a Kjt felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III.14.) Kormányrendelet; az Ftv. egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV.5.) Kormányrendelet előírásaira figyelemmel az alábbiak szerint fogadja el.

Fegyelmi felelősség

1. §

(1) Fegyelmi vétséget követ el a közalkalmazott, ha a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi [Kjt. 45. § (1)].

(2) Lényeges kötelezettség-szegésnek minősül különösen:

- a) a munkaköri leírásban felsorolt feladatok el nem végzése,
- b) a munkavállalónak a munka végzésére vonatkozó utasítás megtagadása,
- c) a rendszeres késés a munkahelyről,
- d) a rendszeres hanyag munkavégzés,
- e) igazolatlan hiányzás,
- f) kábítószer és alkohol által befolyásolt állapotban való munkavégzés.

(3) A vétkességnek két formája van:

- a) a szándékosság,
- b) a gondatlanság.

(4) Szándékos károkozás esetén a közalkalmazott a teljes kárt köteles megtéríteni. Szándékosan az okoz kárt, aki magatartásának káros következményét kívánva vagy abba belenyugodva hajtja végre cselekményét.

(5) Gondatlanul az okoz kárt, aki magatartásának káros következményeit előre látta, azonban könnyelműen bízott annak elmaradásában, illetve aki azért nem látta előre magatartás káros következményeit, mert az elvárható figyelmet vagy körültekintést elmulasztotta.

(6) Nincs helye a fegyelmi felelősségre vonásnak, ha a közalkalmazott azért nem teljesítette, illetve azért szegte meg a kötelezettségét, mert a munkáltató utasítása jogszabályba, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött.

(7) A közalkalmazott felett a fegyelmi jogkört a Foglalkoztatási Követelményrendszer szerint kinevezési jogkörrel felruházott személy – magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott tekintetében a megbízásra jogosult – gyakorolja.

(8) A rektor bármely esetben hatáskörébe vonhatja a fegyelmi jogkör gyakorlását.

Kiszabható fegyelmi büntetések

2. §

(1) A kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) megrovás;
- b) az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása;
- c) a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás;
- d) magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása (a közalkalmazotti jogviszony fennmarad),
- e) elbocsátás [Kjt. 45.§ (2)].

(2) A b), c) és d) büntetések közül egyszerre többet is ki lehet szabni, míg az elbocsátás, mint súlyosabb fegyelmi büntetés a közalkalmazotti jogviszony megszűnését vonja maga után s a jogerőre emelkedésétől számított egy évig a közalkalmazott más, a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál nem alkalmazható magasabb vezető, illetve vezető beosztásban.

(3) A b) és c) pontokban foglalt büntetés végrehajtását legfeljebb egyévi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a közalkalmazott nem követett el olyan fegyelmi vétséget, melyért jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki, úgy kell tekinteni, mintha a fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős büntetést szabtak ki, a felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani [Kjt. 45.§ (2)-(5)].

A fegyelmi eljárás

3. §

(1) Az alábbi esetekben a fegyelmi eljárás megindítása (mely a kinevezési jogkör gyakorlójának, magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott tekintetében a megbízásra jogosultnak a feladata) kötelező:

- jelentős súlyú fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén, továbbá
- ha az eljárás lefolytatását a közalkalmazott maga ellen kéri [Kjt. 46. § (1)-(2)].

A fegyelmi eljárás megindításáról – annak megkezdésével egyidejűleg – a közalkalmazottat írásban értesíteni kell. Az alkalmazandó iratmintát az **1. melléklet** tartalmazza.

(2) Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha

- a vétség elkövetésétől egy év, illetve
- a fegyelmi eljárás megindítására jogosultnak a vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzéstől egy hónap eltelt [Kjt. 46. § (3)].

(3) Ha egyben büntető- vagy szabálysértési eljárás is indult és az nem végződött felmentéssel (az indítvány elutasításával), úgy az egy hónapos határidő a jogerős határozatnak a munkáltatóval történt közlésétől, az egyéves határidő az eljárás jogerős befejezésétől számít. Ha a fegyelmi eljárás megindítására a munkáltatón kívüli szerv vagy személy jogosult, a munkáltató a kézhezvételtől számított öt napon belül a jogerős határozatot köteles a fegyelmi eljárás megindítására jogosult részére megküldeni. A külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén ezen határidőket a közalkalmazott belföldre történő visszatérésétől kell számítani [Kjt. 46. § (5)-(6)].

(4) Az egyéves határidő

- magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetében három évre,
- vezető beosztású közalkalmazott esetében két évre emelkedik [Kjt. 46.§ (7)].

(5) Mellőzhető a fegyelmi eljárás lefolytatása – a kötelező indítás eseteit kivéve –, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú és a tényállás tisztázott. A közalkalmazottat ilyen esetben is meg kell hallgatni. Az ügy érdeméről a fegyelmi eljárás megindítója dönt és legfeljebb megrovás büntetés szabható ki [Kjt. 46.§ (8)].

4. §

(1) A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani, melynek lefolytatására a fegyelmi eljárás megindítója az eljárás megindításától számított öt napon belül, írásban vizsgálóbiztosnak jelöl ki a munkáltató közalkalmazottai közül. Vizsgálóbiztosnak - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - magasabb vezető, illetve vezető munkakört vagy beosztást betöltő, ennek hiányában az eljárás alá vontnál magasabb vagy vele azonos besorolású közalkalmazottat kell kijelölni. A magasabb vezető, illetve vezető munkakört vagy beosztást betöltővel szemben indított fegyelmi eljárás esetén vizsgálóbiztos az eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azonos szintű vezetői munkakört vagy beosztást betöltő közalkalmazott lehet. [Kjt. 47. § (1)]. Az alkalmazandó iratmintát a 2. melléklet tartalmazza.

(2) Nem lehet vizsgálóbiztos az a közalkalmazott, aki az eljárás alá vont közalkalmazott közeli hozzátartozója [Munka Törvénykönyve 139. § (2) bekezdése], akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, valamint akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el [Kjt. 47. § (2)].

(3) A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított tizenöt napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni és ennek keretében a fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított közalkalmazottat meghallgatni. A vizsgálat időtartama indokolt esetben egy alkalommal, legfeljebb tizenöt nappal meghosszabbítható [Kjt. 47. § (3)]. Az alkalmazandó iratmintát a **3. melléklet** tartalmazza.

(4) A vizsgálat során a közalkalmazottal közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tegyen és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell számára tenni, hogy az ügy iratait megtekinthesse. A közalkalmazott védekezéséről és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni [Kjt. 47. § (4)]. *A vizsgálat során elhangzottakról a vizsgálóbiztos a közalkalmazott egyetértésével, illetve a közalkalmazott kezdeményezésére hangfelvételt készíthet.*

(5) A közalkalmazott a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe, aki rendelkezik mindazon jogosultságokkal, amelyek az eljárás alá vont személyt megilletik. A közalkalmazott meghallgatását úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője jelen lehessen [Kjt. 47. § (5)]. A jogi képviselő képviseleti jogosultságát köteles igazolni.

(6) Ha a közalkalmazott szóbeli meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő [Kjt. 47. § (6)].

5. §

(1) A vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás megindítója a fegyelmi eljárást felfüggeszti

- legfeljebb az akadály elhárultáig, ha a közalkalmazott védekezését a 4. § (6) bekezdésben meghatározottak szerint nem tudja előterjeszteni, illetve
- ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb annak jogerős befejezéséig, feltéve, hogy enélkül a tényállás nem tisztázható [Kjt. 47. § (7)].

(2) A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárásától számított nyolc napon belül köteles megküldeni az ügy összes iratait saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának [Kjt. 47. § (8)].

(3) A vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás megindítója a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazottat a fegyelmi eljárás befejezéséig állásából felfüggesztheti, ha

- a) jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy
- b) a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távollétet indokolja, továbbá
- c) a fegyelmi eljárást a Kjt. 47. § (7) bekezdésének b) pontja alapján függesztették fel [Kjt. 48. § (1)].

(4) Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn [Kjt. 48. § (3)].

(5) A felfüggesztés idejére távolléti díj jár, ennek azonban legfeljebb ötven százalékát a felfüggesztés megszüntetéséig vissza lehet tartani. A teljes távolléti díjat vissza kell tartani az elbocsátást kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve annak jogerőre emelkedéséig [Kjt. 48. § (4)].

(6) A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni. Nem kerülhet erre sor, ha az elbocsátást kimondó határozat vált jogerőssé. Ha pedig a közalkalmazott a Kjt. 45. § (2) bekezdés c), d) pontja alapján illetménypótlékra való jogosultságát elvesztette, a visszatartott összeget ezen pótlékok levonásával kell kifizetni [Kjt. 48. § (5)].

6. §

(1) Az ügy érdemében háromtagú fegyelmi tanács határoz [Kjt. 49. § (1)].

(2) A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi eljárás megindítója, aki ezt a jogkörét a munkáltatónak az eljárás alá vont

- a) magasabb vezetői, illetve vezetői munkakört vagy beosztást betöltő közalkalmazott esetén magasabb vagy azzal azonos szintű vezetői munkakört vagy beosztást,
- b) az a) pontba nem tartozó közalkalmazott esetén magasabb vezető vagy vezető munkakört, illetve beosztást betöltő közalkalmazottra ruházhatja át. A fegyelmi tanács tagjait a fegyelmi tanács elnöke a munkáltatónak a Kjt. 47. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelő közalkalmazottai közül jelöli ki. [Kjt. 49. § (2)]. Az alkalmazandó iratmintákat a **4. és 5. mellékletek** tartalmazzák.

(3) A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:

- a) az ügy vizsgálóbiztosa;
- b) az eljárás alá vont közalkalmazott közeli hozzátartozója [Munka Törvénykönyve 139. § (2) bekezdése];
- c) akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, valamint
- d) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el [Kjt. 49. § (3)].

(4) A fegyelmi tanács a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják [Kjt. 50. § (1)]. Az alkalmazandó iratmintát a **6. és 7. melléklet** tartalmazza.

(5) A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a közalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános. A fegyelmi tanács azonban az államtitok vagy szolgálati titok megőrzése érdekében, valamint a fegyelmi eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni [Kjt. 50. § (2)]. A tárgyaláson a munkáltatót – az ügy vizsgálóbiztosa mellett – jogi képviselője is segítheti. A fegyelmi tanács elnökének mérlegelésétől függően, a közalkalmazott egyetértésével vagy kezdeményezésére a tárgyaláson elhangzottakról hangfelvétel készíthető. A fegyelmi tanács elnöke a közalkalmazott jogi képviselőjének képviseleti jogosultságát minden alkalommal ellenőrzi. A jogi képviselő meghatalmazása a tárgyalásról készült jegyzőkönyv mellékletét képezi.

(6) Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálható az ügy, ha a vizsgálóbiztos, a közalkalmazott vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni [Kjt. 50. § (3)].

(7) A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat [Kjt. 50. § (4)].

(8) Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani [Kjt. 50. § (5)].

(9) A fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. Felmentő határozatot kell hozni, ha az eljárás alá vont a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el. Az eljárást megszüntető határozatot kell hozni a Kjt. 51/A. §-ban foglaltak esetén, továbbá, ha nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont a fegyelmi vétséget elkövette [Kjt. 51. § (1)]. Az alkalmazandó iratmintát a **8. és 9. melléklet** tartalmazza.

7. §

(1) Nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan [Kjt. 51. § (2)].

(2) A közalkalmazott a határozat ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhat [Kjt. 51. § (3)].

(3) A közalkalmazottnak a fegyelmi eljárással kapcsolatos költségeit a munkáltató köteles megtéríteni, ha a fegyelmi felelősség jogerős megállapítására nem kerül sor [Kjt. 51. § (4)].

(4) Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha

- annak tartama alatt a közalkalmazotti jogviszony megszűnik;
- a fegyelmi eljárás megindítására a Kjt. 46. § (3)-(7) bekezdésében meghatározott határidő után kerül sor [Kjt. 51/A. § (1)]. Az alkalmazandó iratmintát a **10. melléklet** tartalmazza.

(5) A Kjt. 47. § (1) bekezdése szerinti vizsgálat tartama alatt a fegyelmi eljárás megszüntetéséről a fegyelmi eljárás megindítója, egyébként a fegyelmi tanács határoz [Kjt. 51/A. § (2)].

(6) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a közalkalmazott a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közalkalmazotti jogviszonyát megszűnteti, a határozat végrehajthatóvá válik. Ettől eltérően, az elbocsátás fegyelmi büntetésről szóló határozat végrehajtására az ellene benyújtott keresetnek nincs halasztó hatálya [Kjt. 52. § (1)].

(7) Az elbocsátást kimondó fegyelmi határozatot a szülési szabadság tartama alatt nem lehet végrehajtani [Kjt. 52. § (2)].

(8) Ha a közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 45. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt, vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralevő időtartamát e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végre kell hajtani, feltéve, ha a büntetés végrehajthatóságától számított egy éven belül a közalkalmazott e munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyt létesít [Kjt. 52. §(3)].

(9) Ha a fegyelmi eljáráshoz az előírt személyi feltételek a munkáltatónál nem biztosíthatók, a munkáltató kérésére a vizsgálóbiztost, valamint a fegyelmi tanács tagjait a munkáltató fenntartója, illetve felügyeleti szerve jelöli ki saját tagjai, illetve a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb beosztású, illetve besorolású, ennek hiányában legalább a fegyelmi eljárás alá vonttal azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül [Kjt. 53. § (1)].

A kártérítési felelősség

8. §

(1) A közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségek megsértése következtében akár a közalkalmazott, akár a munkáltató által okozott kárt meg kell téríteni.

(2) A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik [Mt. 166. § (1)].

(3) A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania [Mt. 166. § (2)].

(4) A szabályzat alkalmazásában kár az egyetem vagyonában bekövetkezett olyan csökkenés, amely a közalkalmazott jogellenes, felróható magatartásával (tevékenységével vagy mulasztásával) okozati összefüggésben következett be.

(5) Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni [Mt. 168.§].

(6) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló 1 havi átlagkeresetének 50%-át nem haladhatja meg [Mt. 167. § (1)].

(7) Gondatlan károkozás esetén a közalkalmazott hathavi illetménye erejéig felel, amennyiben

- a) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével,
- b) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy
- c) a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta [Kjt. 81.§].

(8) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel [Kjt. 81/A.§(1)].

(9) A magasabb vezető által a vezető tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezető tevékenysége keretében okozott kár megtérítésével kapcsolatban az általános kártérítési szabályok az irányadók azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető havi átlagkeresetéig felel [Kjt. 81/A.§(2)].

(10) Ha a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg – a KJT. 35.§ (1) bekezdésétől eltérően – havi átlagkeresetével felel [Kjt. 81/A.§(3)].

(11) A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrzetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Mentessül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította [Mt.169.§ (1)-(2)].

(12) A munkavállalót teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, anyag, áru stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében. [Mt.169.§ (3)].

(13) Az (11) és (12) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja [Mt.169.§ (4)].

(14) Ha a megőrzésben átvett dologban megrongálódás folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli [Mt.169.§ (5)].

Leltárhiányért való felelősség

9. §

(1) A leltárhiányért a raktárak vezetői és szervezeti egységek leltárfelelősei tartoznak felelősséggel.

(2) A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik [Mt. 170. § (1)].

(3) Leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány [Mt. 170. § (2)].

(4) A leltárhiányért való felelősség feltétele:

- a) leltárfelelősségi megállapodás megkötése;
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;
- c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása [Mt.170/A. § (1)].

(5) A raktárvezető közalkalmazott a leltárhiányért 2 havi, a leltárfelelős közalkalmazott 1 havi illetménye erejéig felel.

- (6) A leltárhiányért való felelősség esetén gazdasági főigazgató határozza meg
- a) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, illetve arányát,
 - b) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után forgalmazási veszteség nem számolható el,
 - c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
 - d) a leltárhiány meghatározásának szabályait,
 - e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

A közalkalmazottat a fenti feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell [Mt.170. § (3)-(4)].

(7) A leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az érintett munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, az egyetem az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki [Mt.170/D. § (2)].

(8) A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni [Mt.170/D. § (3)].

(9) Az eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója indíthatja meg a leltárellenőrzés befejezését követő naptól számított 30 napon belül. Ezen határidő elmulasztása jogvesztéssel jár. Amennyiben a keletkezett hiány okának megállapítása érdekében ezen időszakon belül büntető- vagy szabálysértési eljárás indul, a felelősségre vonás iránti eljárást a büntető- vagy szabálysértési eljárás jogerős befejezéséről szóló határozatnak a munkáltatóval történt közlése napjától számított 30 napon belül lehet megindítani.

(10) Az egyetem a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő 60 napos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik [Mt.170/D. § (5)].

Eljárás károkozás esetén

10. §

(1) A kár bekövetkezését az észlelést követően haladéktalanul be kell jelenteni a szervezeti egység vezetőjének.

(2) A szervezeti egység vezetője köteles:

- a) bűncselekmény gyanúja esetén a telephelyi műszaki osztályt,
- b) leltárhiány, illetve visszaszolgáltatási, megőrzési, elszámolási kötelezettség megszegése esetén a Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság Titkárságát értesíteni,
- c) a kár enyhítésére, további károk megakadályozására szükséges intézkedéseket haladéktalanul megtenni,
- d) a kártérítési felelősség megállapítását célzó vizsgálatot megkezdeni és a lefolytatni.

(3) Nem áll fenn az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés a), illetve b) pontjaiban rögzített bejelentési, illetve intézkedési kötelezettség, ha a keletkezett kár olyan kismértékű, hogy az azzal kapcsolatos intézkedés a munkáltatónak aránytalan többletfeladatot jelentene. Amennyiben a károkozó személye ismert és a kárt az eljárás megindításáig megtéríti, gondatlan károkozás esetén a munkáltató a (2) bekezdés d) pontjában foglalt intézkedéstől eltekinthet.

(4) A munkáltató kártérítési igényeit közvetlenül is érvényesítheti a fegyelmi eljárás szabályai szerint, legfeljebb:

- a) magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott esetén a *mindenkori minimálbérnek megfelelő összegig*,
- b) *egyéb közalkalmazottak* esetén a *mindenkori minimálbérnek megfelelő összeg 50%-áig*,
- c) bizonyított felelősség esetén 100%-ban.

(5) Az alkalmazandó iratmintákat a **11-15. melléletek** tartalmazzák.

Együttes fegyelmi és kártérítési eljárás

11. §

(1) A közalkalmazottak fegyelmi és kártérítési felelőssége egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesül.

(2) Ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyából eredő lényeges kötelezettségének vétkes megszegésével az egyetemnek kárt is okozott, a fegyelmi és a kártérítési eljárás együttesen is lefolytatható.

(3) Az együttes fegyelmi-kártérítési eljárás lefolytatására a fegyelmi eljárásnál leírtakat kell értelemszerűen alkalmazni, a jelen szabályzat 1–15. melléletekben szereplő iratminták egységesítésével.

A munkáltató kártérítési felelőssége

12. §

(1) A munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére való tekintet nélkül, teljes mértékben felel. Mentessül ezen felelősség alól ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő [Mt. 174.§ (1)-(3)].

(2) A kártérítési felelősség megállapításakor bizonyítani kell, hogy

- a) a közalkalmazottat kár érte és
- b) a kár a közalkalmazotti jogviszonyával összefüggésben következett be.

A kártérítési felelősség alóli mentesség esetén bizonyítani kell, hogy

- a) a kárt kizárólag a károsult okozta és
- b) azt a munkáltató elhárítani nem tudta.

Munkahelyre bevihető dolgok a kártérítés szempontjából

13. §

(1) A munkáltatót kártérítési felelősség terheli – a 12.§-ban megfogalmazottak szerint – a munkavállaló által a munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett káráért is [Mt. 176.§ (1)].

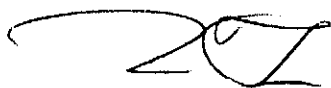
- (2) A munkáltató előírhatja, illetve korlátozhatja a munkahelyre bevihető dolgok körét [Mt. 176.§ (2)], így
- a) a munkába járáshoz szokásos ruházati és felszerelési tárgyakon kívül a közalkalmazott más tárgyat (ékszer, betétkönyv, munkához nem köthető dokumentáció, stb.) a munkahelyre csak saját felelősségére vihet be,
 - b) amennyiben a munkavégzéshez át kell öltözni, a szervezeti egység vezetője tartozik gondoskodni arról, hogy a ruházati és felszerelési tárgyak elhelyezése biztonsági zárral ellátott helyiség és a helyiségben zárható szekrény álljon rendelkezésére, ha a munkavégzés nem abban a helyiségben történik.
- (3) A munkáltató a 12-13. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni [Mt. 177.§ (1)].
- (4) A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére, s a kárigény bejelentésére 15 napon belül írásbeli indokolt választ adni [Mt. 185. §].

Vegyes és záró rendelkezések

14. §

- (1) Az Óbudai Egyetem Közalkalmazotti fegyelmi és kártérítési szabályzatát az Ideiglenes Szenátus 2009. december 21-ei ülésén megtárgyalta és elfogadta. Jelen 1. verziószámú szabályzat 2010. január 1-jén lép hatályba.
- (2) Az Óbudai Egyetem Közalkalmazotti fegyelmi és kártérítési szabályzatát az egyetem honlapján nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

Budapest, 2009. december 22.



Prof. Dr. Rudas Imre
rektor

Mellékletek:

- | | |
|---------------|---|
| 1. melléklet | Értesítés fegyelmi eljárás megindításáról |
| 2. melléklet | Vizsgálóbiztos kijelölése |
| 3. melléklet | Értesítés fegyelmi ügyben történő meghallgatásról |
| 4. melléklet | A Fegyelmi Tanács elnökének kijelölése |
| 5. melléklet | Fegyelmi Tanács tag kijelölése |
| 6. melléklet | Értesítés fegyelmi tárgyalásról (közalkalmazott) |
| 7. melléklet | Értesítés fegyelmi tárgyalásról (Fegyelmi Tanács tag) |
| 8. melléklet | Fegyelmi határozat (vázlat) |
| 9. melléklet | Felmentő fegyelmi határozat (vázlat) |
| 10. melléklet | Eljárást megszüntető fegyelmi határozat (vázlat) |
| 11. melléklet | Értesítés kártérítési eljárás megindításáról (vázlat) |
| 12. melléklet | Értesítés kártérítési ügyben történő meghallgatásról |
| 13. melléklet | Kártérítési határozat (vázlat) |
| 14. melléklet | Felhívás kárigény előterjesztésére |
| 15. melléklet | Kárigény bejelentés |

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység vagy lakáscím)
..... (név)
részére

ÉRTESÍTÉS FEGYELMI ELJÁRÁS MEGINDÍTÁSÁRÓL

Értesítem, hogy a mai napon közalkalmazotti jogviszonyából eredő lényeges kötelezettsége vétkes megszegésének gyanúja miatt – az 1992. XXXIII tv. (Kjt.) 46. §-ának (1) bekezdése alapján – Ön ellen fegyelmi eljárás megindítását rendelem el, mert

.....
.....

Ügyének kivizsgálásával vizsgálóbiztosként (név, beosztás)

..... bízom meg.

Személyes meghallgatásáról a vizsgálóbiztos értesíti.

Kérem, hogy személyes meghallgatása alkalmával a fegyelmi ügyével kapcsolatos észrevételeit és védekezését adja elő.

Az ügyében az iratokat a vizsgálóbiztosnál megtekintheti.

Tájékoztatom, hogy ügyének vitelével jogi képviselőt /szakszervezeti képviselőt/ is megbízhat, aki szintén jogosult az iratokba betekinteni, bizonyítást javasolni, észrevételeket tenni.

Dátum

.....
(a fegyelmi jogkör gyakorlója)

Átvettem*:

Dátum

.....
(közalkalmazott)

*Amennyiben az értesítést nem személyesen adják át a fegyelmi eljárás alá vont személynek, akkor azt tértivevényes levélként kell kézbesíteni.

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység, név, beosztás)

VIZSGÁLOBIZTOS KIJELÖLÉSE

A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 46. §-ának (1) bekezdése alapján
..... (közalkalmazott neve) szemben, év
..... hó napján fegyelmi eljárást indítottam. A fegyelmi vizsgálat lefolytatására
vizsgálobiztosként Önt jelölöm ki.

A Kjt. 47. § (3) bekezdése alapján a vizsgálobiztos a kijelöléstől számított 15 napon belül köteles a
vizsgálatot lefolytatni és ennek keretében a fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított
közalkalmazottat meghallgatni. A vizsgálat időtartama indokolt esetben egy alkalommal, legfeljebb 15
nappal meghosszabbítható.

A Kjt. 47. §-ának (8) bekezdése alapján a vizsgálobiztos a vizsgálat lezárásától számított 8 napon belül
köteles megküldeni az ügy összes iratait saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

Dátum:

.....
(a fegyelmi jogkör gyakorlója)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység vagy lakcím)
..... (név)

É R T E S Í T É S

FEGYELMI ÜGYBEN TÖRTÉNŐ MEGHALLGATÁSRÓL

A (munkáltató) (dátum) Ön ellen fegyelmi eljárást indított, s erről az eljárás megindításával egyidejűleg tájékoztatta.

Az elrendelt eljárást- ig kell befejezni, ezért kérem, hogy (dátum) személyes meghallgatáson a (helyiség) jelenjen meg.

A vizsgálat eddigi megállapításai szerint.....

.....
.....

Kérem, hogy a személyes meghallgatása alkalmával ügyével kapcsolatos észrevételeit és védekezését adja elő.

Tájékoztatom, hogy ügyének vitelével jogi képviselőt is megbízhat, aki szintén jogosult az iratokba betekinteni, bizonyítást javasolni, észrevételeket tenni. Ha a szóbeli meghallgatásra az Ön tartós akadályoztatása miatt nem kerülhet sor, kérem ennek közlését, hogy a munkáltató által állított kötelezettségzegésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait írásban közölhessem Önnel.

Az írásbeli közlés kézhezvételétől számítva nyolc nap áll rendelkezésére mindazon tények, adatok összefüggések és egyéb körülmények előterjesztésére, melyekkel védekezését megalapozhatja.

Dátum:

.....
(vizsgálóbiztos)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység, név, beosztás)

A FEGYELMI TANÁCS ELNÖKÉNEK KIJELÖLÉSE

A Közkalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 46. §-ának (1) bekezdése alapján
..... (közalkalmazott neve) szemben, év
..... hó napján fegyelmi eljárást indítottam. A fegyelmi tanács elnökének Önt jelölöm ki.

A Kjt. 49. §. (2) alapján a fegyelmi tanács tagjait a fegyelmi tanács elnöke jelöli ki.

A Kjt. 50. § alapján a fegyelmi tanács a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják.

A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a közalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános. A fegyelmi tanács azonban az államtitok vagy szolgálati titok megőrzése érdekében, valamint a fegyelmi eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni.

Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálni az ügy, ha a vizsgálóbiztos, a közalkalmazott vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

A Kjt. 51. § (1) értelmében a fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.

Dátum:

.....
(a fegyelmi jogkör gyakorlója)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység, név, beosztás)

FEGYELMI TANÁCS TAG KIJELÖLÉSE

A Közkalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 46. §-ának (1) bekezdése alapján
..... (közkalkalmazott neve) szemben, év
..... hó napján fegyelmi eljárást indítottam. A fegyelmi tanács tagjának Önt jelölöm ki.

A Kjt. 50. § alapján a fegyelmi tanács a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják.

A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a közkalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános. A fegyelmi tanács azonban az államtitok vagy szolgálati titok megőrzése érdekében, valamint a fegyelmi eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni.

Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálható az ügy, ha a vizsgálóbiztos, a közkalkalmazott vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

A Kjt. 51. § (1) értelmében a fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.

Dátum:

.....
(a fegyelmi tanács elnöke)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

.....
(a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazott)

ÉRTESÍTÉS FEGYELMI TÁRGYALÁSRÓL
(közalkalmazott)

Értesítem, hogy Önnel szemben, a közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségei vétkes megszegése tárgyában indított fegyelmi eljárásban év hó napján órakor, a sz. alatti helyiségben fegyelmi tárgyalást tartok.

Kérem, hogy a tárgyalásra az ügyre vonatkozó iratokat, bizonyítékokat hozza magával.

Felhívom figyelmét, hogy a fegyelmi tanács az ügyet távollétében is elbírálja, ha az értesítés szabályszerűsége kétséget kizáróan megállapítható.

Dátum:

.....
(a fegyelmi tanács elnöke)

Átvettem:

Dátum:

.....
(közalkalmazott)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

.....
(fegyelmi tanács tagja)

.....
(fegyelmi tanács tagja)

ÉRTESÍTÉS FEGYELMI TÁRGYALÁSRÓL
(fegyelmi tanács tag)

Értesítem, hogy (közalkalmazott neve) szemben közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségei vétkes megszegése miatt (dátum) indított fegyelmi eljárásban (dátum) (helyiség) fegyelmi tárgyalást tartok.

Kérem, hogy a tárgyaláson, mint a fegyelmi bizottság tagja szíveskedjék részt venni.

Dátum:

.....
(a fegyelmi tanács elnöke)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (ügyszám)

FEGYELMI HATÁROZAT (V á z l a t)

A Fegyelmi Tanács a mai napon megtartott zárt ülésén meghozta az alábbi

h a t á r o z a t o t.

.....-t (közalkalmazott neve, beosztása), közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségének megszegéséért a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény /Kjt./

- 45. § (2) bekezdésének a) pontja alapján megrovás,
- 45. § (2) bekezdés b) pontja alapján az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő hónappal/egy évvel történő meghosszabbítása,
- 45. § (2) bekezdés c) pontja alapján címtől való megfosztás,
- 45. § (2) bekezdés d) pontja alapján magasabb vezető/vezetői beosztásának fegyelmi hatályú visszavonása,
- 45. § (2) bekezdésének e) pontja alapján elbocsátás,
- 45. § (2) bekezdés b-d) pontja, illetve (3) bekezdése alapján az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő hónappal történő meghosszabbítása, címtől való megfosztása, beosztás fegyelmi hatályú visszavonása fegyelmi büntetéssel sújtja.

A Kjt. 45. § (4) bekezdése alapján az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő hónappal történő meghosszabbítása/a címtől való megfosztás büntetést hónapra felfüggesztem.

Ha a felfüggesztés ideje alatt nem követ el olyan fegyelmi vétséget, melyért jogerős fegyelmi büntetést szab ki a munkáltató, úgy kell tekinteni, mintha az e fegyelmi határozatban kiszabott fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős fegyelmi büntetést szab ki a munkáltató, a jelen határozattal felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani.

A fegyelmi tanács a Kjt. 48. §-ának (4) bekezdése alapján a felfüggesztés idejére járó teljes távolléti díj visszatartását rendeli el.

Jelen határozattal szemben, annak kézhezvételétől számított 15 napon belül keresettel élhet a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál.

A Kjt. 52. § (1) bekezdésének értelmében a fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a közalkalmazott a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közalkalmazotti jogviszonyát megszünteti, a határozat végrehajthatóvá válik. Ettől eltérően, az elbocsátás fegyelmi büntetésről szóló határozat végrehajtására az ellene benyújtott keresetnek nincs halasztó hatálya. [

A jelen fegyelmi eljárás költségeit viseli.

I n d o k o l á s

..... (közalkalmazott neve, beosztása) szemben, közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségei vétkes megszegésének alapos gyanúja miatt év hó napján fegyelmi eljárás indult.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi vizsgálat lefolytatására-nek adott megbízást. A vizsgálóbiztos év hó napján beterjesztett véleménye szerint (közalkalmazott) kötelezettségeit vétkesen megszegte.

A fegyelmi tanács az ügy előzményiratait áttekintette, a feleket meghallgatta. A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeképpen az alábbi tényállást állapította meg

.....
.....

A fenti tényállás megállapításakor a fegyelmi tanács az alábbi bizonyítékokat fogadta el:

.....
.....

A fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazott védekezését a fegyelmi tanács nem fogadta el/csak részben fogadta el, mert

.....
.....

A fegyelmi büntetés kiszabásánál enyhítő körülményként ítélte meg a fegyelmi tanács, hogy

.....
.....

A fegyelmi tanács a fegyelmi vétség megítélésénél súlyosbító körülményként vette figyelembe, hogy

.....

.....

A fegyelmi tanács az eset összes körülményeit mérlegelve, a közalkalmazott védekezésében foglaltakra is figyelemmel, a határozat rendelkező részében kiszabott fegyelmi büntetést tartotta arányban állónak az elkövetett fegyelmi vétséggel.

Dátum:.....

.....
(a fegyelmi tanács elnöke)

.....
a fegyelmi tanács tagja

.....
a fegyelmi tanács tagja

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (ügyszám)

FELMENTŐ FEGYELMI HATÁROZAT (V á z l a t)

A Fegyelmi Tanács, a év hó napján megtartott nyilvános fegyelmi tárgyaláson meghozta és kihirdette az alábbi

h a t á r o z a t o t.

A fegyelmi tanács -t (közalkalmazott neve), az ellene indított fegyelmi eljárásban felmenti.

Jelen határozattal szemben, annak kézhezvételétől számított 15 napon belül a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál keresettel lehet élni. A keresetnek a határozat végrehajtására halasztó hatálya van.

I n d o k o l á s

..... (közalkalmazott neve) szemben a közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségei vétkes megszegésének alapos gyanúja miatt év hó napján fegyelmi eljárás indult.

A vizsgálat során megállapítást nyert, hogy

- (közalkalmazott neve) a terhére rótt kötelezettségszegést nem követte el,
- a megszegett kötelezettség nem tekinthető a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségszegésnek [Kjt. 51. §],
- a lefolytatott fegyelmi eljárás alapján nem volt egyértelműen bizonyítható, hogy a fegyelmi vétséget (közalkalmazott) követte el.

E körülményre tekintettel a fegyelmi tanács a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Dátum:

.....
(a fegyelmi tanács elnöke)

.....
a fegyelmi tanács tagja

.....
a fegyelmi tanács tagja

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (ügyszám)

ELJÁRÁST MEGSZÜNTETŐ FEGYELMI HATÁROZAT (V á z l a t)

A fegyelmi tanács a év hó napján megtartott nyilvános/zárt fegyelmi tárgyaláson meghozta és kihirdette az alábbi

h a t á r o z a t o t.

A fegyelmi tanács (közalkalmazott neve) szemben indított fegyelmi eljárást megszünteti.

Jelen határozattal szemben, annak kézhezvételétől számított 15 napon belül a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál keresettel lehet élni. A keresetnek a határozat végrehajtására halasztó hatálya van.

I n d o k o l á s

..... (közalkalmazott neve) szemben a közalkalmazotti jogviszonyából származó kötelezettségei vétkes megszegésének alapos gyanúja miatt év hó napján fegyelmi eljárás indult.

A vizsgálat során megállapítást nyert, hogy

- a fegyelmi alá vont év hó napján meghalt,
- a fegyelmi eljárás megindítására a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvény 46. § (3) - (7) bekezdésében megállapított határidő eltelt,
- a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya időközben megszűnt.

E körülményre tekintettel a fegyelmi tanács a rendelkező részben foglaltaknak megfelelően határozott. A jogorvoslatra való felhívás a Kjt. 51. § (3) bekezdésén alapul.

Dátum:

.....
(a fegyelmi tanács elnöke)

.....
a fegyelmi tanács tagja

.....
a fegyelmi tanács tagja

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység vagy lakáscím)

..... (név)

részére

É R T E S Í T É S
KÁRTÉRÍTÉSI ELJÁRÁS MEGINDÍTÁSÁRÓL
(V á z l a t)

Értesítem, hogy a mai napon

- az Óbudai Egyetem tulajdonában szándékosan/gondatlanul okozott kár megtérítése iránt,
- az Óbudai Egyetem tulajdonában lévő visszaszolgáltatási, illetve elszámolási kötelezettséggel átvett dologban bekövetkezett kárért,
- leltárhiányért való felelősség megállapítása tárgyában

Ön ellen kártérítési eljárás megindítását rendelem el.

Ügyének kivizsgálásával vizsgálóbiztosként (név, beosztás)
bízom meg.

Személyes meghallgatásáról a vizsgálóbiztos értesíti.

Az ügyében az iratait a hivatali idő alatt minden nap a vizsgálóbiztosnál megtekintheti.

Tájékoztatom, hogy ügyének vitelével jogi képviselőt is megbízhat, aki jogosult az iratokba betekinteni, bizonyítást javasolni, észrevételeket tenni.

Dátum

.....
(munkáltató)

Átvettem:

Dátum.

.....
(közalkalmazott)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (szervezeti egység vagy lakcím)

..... (név)

É R T E S Í T É S

KÁRTÉRÍTÉSI ÜGYBEN TÖRTÉNŐ MEGHALLGATÁSRÓL

A (munkáltató) (dátum) Ön ellen kártérítési eljárást indított, s erről az eljárás megindításával egyidejűleg tájékoztatta.

Az elrendelt eljárást- ig kell befejezni, ezért kérem, hogy (dátum) személyes meghallgatáson a (helyiség) jelenjen meg.

A vizsgálat eddigi megállapításai szerint

.....

.....

.....

Kérem, hogy a személyes meghallgatása alkalmával ügyével kapcsolatos észrevételeit és védekezését adja elő.

Tájékoztatom, hogy ügyének vitelével jogi képviselőt is megbízhat, aki szintén jogosult az iratokba betekinteni, bizonyítást javasolni, észrevételeket tenni. Ha a szóbeli meghallgatásra az Ön tartós akadályoztatása miatt nem kerülhet sor, kérem ennek közlését, hogy a munkáltató által állított kötelezettségszegésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait írásban közölhessen Önnel.

Az írásbeli közlés kézhezvételétől számítva nyolc nap áll rendelkezésére mindazon tények, adatok összefüggések és egyéb körülmények előterjesztésére, melyekkel védekezését megalapozhatja.

Dátum:

.....

(vizsgálóbiztos)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (név)
..... (lakcím vagy munkahely)

KÁRTÉRÍTÉSI HATÁROZAT (V á z l a t)

Közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért

vagy

az Óbudai Egyetem tulajdonában lévő visszaszolgáltatási, illetve elszámolási kötelezettséggel átvett dologban bekövetkezett kárért

vagy

a leltárihiányból eredő kárért

a kártérítési ügyében eljáró tanács Önt

..... Ft

kártérítési összeg megfizetésére kötelezi. Az összeg befizetésének határideje:
..... /figyelembe véve ezirányú kérelmét, részletfizetés az alábbiak
szerint:

Jelen határozat ellen a kézbesítéstől számított 15 napon belül a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz fordulhat. Keresetének a határozat végrehajtására halasztó hatálya van.

I n d o k l á s

Az eljáró kártérítési tanács megállapította, hogy

.....

.....

A fentiek alapján Ön kártérítési felelősséggel tartozik. Figyelembe véve az eset összes körülményeit és a védekezésében foglaltakat, a rendelkező rész szerint határoztunk.

Dátum.....

.....

a kártérítési tanács elnöke

.....

a kártérítési tanács tagja

.....

a kártérítési tanács tagja

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

..... (név, beosztás)

..... (lakcím)

FELHÍVÁS KÁRIGÉNY ELŐTERJESZTÉSÉRE

A év hó napján tudomásomra jutott
károsodására tekintettel, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.évi XXII. törvény (Mt.) 185. §-ának rendelkezése alapján felhívom, hogy kártérítési igényét napon belül, (a mellékelt kárigény bejelentési nyomtatványon) írásban terjessze elő.

Igénybejelentéséhez mellékelje a káránakösszepszerűségét bizonyító igazolásokat és számlákat, valamint adja elő kára keletkezését és károsodásának a közalkalmazotti jogviszonyával való összefüggését alátámasztó körülményeket.

Amennyiben kárigénye bejelentését követően további károk felmerülése várható, ezt szíveskedjék bejelentésében jelezni, és újabb kárait a fenti módon napon belül jelentse be.

Tájékoztatom, hogy igény bejelentésére a munkáltató 15 napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

Dátum:

.....
(munkáltató)

Óbudai Egyetem
1034 Budapest, Bécsi út 96/b.

KÁRIGÉNY BEJELENTÉS

A év hó napján kelt felhívásuk alapján a munkahelyemen/közalkalmazotti jogviszonyommal összefüggésben ért károsodásom miatt az alábbi károk megtérítését igénylem:

a) Elmaradt jövedelem: Ft

b) Dologi kár: Ft

c) Indokolt költség, kiadás: Ft

d) Nem vagyoni kár: Ft

Igény előterjesztésem indokaiként az alábbiakat adom elő:

(ha szükséges, külön lapon folytatható)

A kárigényemet alátámasztó iratokat, számlákat mellékelem.

.....
.....
.....

Dátum:

.....
(közalkalmazott)

