



Tájékoztató az otthoni munkavégzés szabályairól

A Foglalkoztatási Követelményrendszer (a továbbiakban: „FKR”) rendelkezései alapján a Munkáltató az alábbiakról tájékoztatja a Munkavállalót az otthoni munkavégzés szabályaival kapcsolatban:

- (1) A munkáltatói a hatékony működés biztosítása érdekében lehetőséget teremt az **otthoni munkavégzés** lehetőségére.
- (2) Otthoni munkavégzési foglalkoztatási forma esetében
 - a) a munkáltató ideiglenesen átengedi a munkavégzési hely választásának jogát a munkavállalónak, melynek tényét a munkáltató és a munkavállaló megállapodásban rögzítik,
 - b) az otthoni munkavégzés helyszíne kizárólag a munkavállaló lakcímkártyáján bejelentett érvényes lakóhely vagy tartózkodási hely lehet, a kiválasztott lakcímet a megállapodásban rögzíteni kell (ettől eltérni kizárólag indokolt esetben, előzetes bejelentés alapján lehetséges),
 - c) a munkavállaló a munkaköri feladatait a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, számítástechnikai eszközökkel végzi, és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja a munkairányítójának,
 - d) a munkavállalóra irányadó munkarend szerint kell elérhetőnek lennie, rendelkezésre állnia, valamint a munkairányító által indokolt esetben bármikor berendelhetőnek kell lennie az elsődleges munkavégzési helyére (előzetes tájékoztatás alapján),
 - e) az otthoni munkavégzés csak keresőképes és munkára képes állapotban levő munkavállaló részére engedélyezhető és tartható fenn, mivel rendelkezésre állási kötelezettség terheli.
- (3) Otthoni munkavégzés abban az esetben jöhet létre, ha a munkavállaló és a munkáltató írásban megállapodnak, és a munkavégzéshez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítottak. Az **otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás** abban az esetben jöhet létre, ha
 - a) a munkavállaló rendelkezik olyan informatikai és otthoni tárgyi feltételekkel, amelyek megfelelnek a foglalkoztatás feltételeinek, a szükséges egyetemi és jogszabályi környezetnek,
 - b) a munkavállaló otthonában megfelelő internetkapcsolattal rendelkezik,
 - c) a munkavállaló megismerte a munka- és tűzvédelemről, az informatikai biztonságról és az otthoni munkavégzésről szóló oktatási anyagot.



(4) Az otthoni munkavégzésre irányuló **megállapodást az alábbiak szerint kell kezdeményezni:**

- a) a munkavállalónak kell kérelmeznie írott formában (csatolva hozzá a szükséges bizonyító erejű dokumentumokat, arról, hogy a jelölt ingatlanban a munkavégzés feltételei adottak), a kérelmen fel kell tüntetnie:
 - i. az otthoni munkavégzés helyéül szolgáló lakóingatlan címét,
 - ii. az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás tervezett kezdő dátumát,
 - iii. rendelkezik-e a munkavégzéshez szükséges számítástechnikai eszközökkel, megfelelő internetkapcsolattal,
- b) a kérelmen a munkairányítónak írásban rendelkeznie kell, hogy támogatja-e a kérelmet,
- c) a kérelmet az Üzemeltetési és Biztonságszervezési Főosztály vezetőjének kell eljuttatni, aki jóváhagyás esetén eljuttatja a kérelmet az Informatikai Igazgatóság vezetőjének,
- d) az Informatikai Igazgatóság továbbküldi a kérelmet a HGI vezetőjének,
- e) a **megállapodásban szereplő tervezett kezdődátumnál legalább 10 munkanappal korábban kell beérkeznie a kérelemnek a HGI-re**, aki az otthoni munkavégzési kérelem társegyeségei általi jóváhagyásáról értesíti a szervezeti egységvezetőt,
- f) szervezeti egységvezető alaplevelében elindítja a kérelmet munkáltatói jóváhagyás és kancellár egyetértés céljából,
- g) a HGI az érvényes alaplevel alapján előkészíti a megállapodást,
- h) melyet ezt követően ír alá a munkáltató és a munkavállaló.

(5) Az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás határozatlan időre szól.

- a) az engedélyezett megállapodás alapján a munkavállalónak minden tervezett otthoni munkavégzéses munkanap előtt a munkairányítója felé bejelentési kötelezettsége van,
- b) otthoni munkavégzés kizárólag a munkairányító előzetes engedélye esetén jöhet létre,
- c) az otthoni munkavégzés mértéke nem haladhatja meg a havi 10 munkanapot,
- d) az otthoni munkavégzéses napokat a munkavállalónak a NEXON programban kell igényelni és a munkairányító által jóváhagyni.

(6) Otthoni munkavégzés esetén meg kell felelni az alábbi **követelményeknek**

- a) a munkáltató által engedélyezett, illetve biztosított számítástechnikai eszközök használhatók, amelyek megfelelnek a mindenkor érvényes egyetemi szabályzatoknak, jogszabályi előírásoknak,
- b) a munkavégzéshez szükséges számítástechnikai eszközöket és programokat a munkáltató és/vagy a munkavállaló; míg az internetelérést a munkavállaló biztosítja annak minden költségével,
- c) a munkavégzés céljára szolgáló helyiség alkalmas kell, hogy legyen a munkavégzéshez,



- d) a munkavállalónak a megállapodásban nyilatkoznia kell arról, hogy az otthoni munkavégzéshez szükséges feltételekkel rendelkezik, lakóingatlana, tartózkodási helye az általános munkahelyi elvárások tekintetében alkalmas a feladatok ellátására (a kérelemhez ezen feltételeket bizonyító fényképeket kell csatolnia),
 - e) a lakóingatlanban, illetve a munkavégzésre szolgáló helyiségben biztosítottnak kell, hogy legyenek a releváns jogszabályokban és egyetemi szabályzatban meghatározott, az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó feltételek,
 - f) az otthoni munkavégzésről szóló megállapodás kizárólag akkor írható alá és juttatható érvényre, ha az otthoni munkavégzés minden feltétele rendelkezésre áll és erről a munkáltató meggyőződött.
- (7) Otthoni munkavégzés során a munkavállaló
- a) köteles a munkaviszonyból és munkaszerződéséből származó kötelezettségeinek teljes körűen eleget tenni, beleértve a munkára képes állapotra vonatkozó előírást is és a munkáltatóval való szoros együttműködést, kapcsolattartást,
 - b) haladéktalanul köteles jelenteni munkairányítója felé, ha a foglalkoztatás körülményeiben lényeges változás történik,
 - c) a munkájához szükséges, a munkáltató által biztosított informatikai rendszereket a munkaidejében működtetheti és használhatja a munkavégzéshez, melyeket köteles rendeltetésszerűen és a biztonsági szabályok betartása mellett használni,
 - d) felelősséggel tartozik a szabályszerűen átadott és átvett eszközökben bekövetkezett hiányért és az eszközökben okozott kárért,
 - e) a munkavállalót ért sérülést a munkairányító részére a lehető legrövidebb időn belül köteles jelezni (vagy akadályoztatása esetén hozzátartozója).
- (8) Otthoni munkavégzés során a munkavállaló munkairányítója
- a) rendelkezik arról, hogy milyen ellenőrzési eljárást alkalmaz a munkavállaló teljesítményének ellenőrzésére, a feladatok eredményes teljesülésének nyomon követésére,
 - b) köteles intézkedni az otthoni munkavégzés megszüntetéséről, ha az ellenőrzés alapján a munkavállaló munkavégzésének minősége jelentősen elmarad az elvártaktól.
- (9) Az otthoni munkavégzésben történő foglalkoztatást **bármely fél megszüntetheti**. A munkavállaló akár indoklás nélkül (előzetes bejelentési kötelezettség) kérheti az otthoni munkavégzés megszüntetését. A munkáltató egyoldalúan megszüntetheti az otthoni munkavégzést, ha
- a) azt a munkáltató gazdasági érdeke (a továbbiakban) nem indokolja,
 - b) a munkavállaló a tőle jogosan elvárható teljesítményszintet nem éri el,



- c) a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség időtartamában nem állt a munkáltató vagy a munkavégzésben közreműködő munkatársai rendelkezésére,
 - d) a munkavállaló nem tesz eleget a tájékoztatási kötelezettségének,
 - e) a munkáltató működésében olyan körülmény keletkezik, hogy a továbbiakban a munkavállaló személyes jelenlétére van szükség,
 - f) a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely az otthoni munkavégzésben történő foglalkoztatást lehetetlenné teszi,
 - g) egyéb indokolt esetben.
- (10) Az otthoni munkavégzésről szóló megállapodás megszüntetésére irányuló kezdeményezést alaplevélben a HR-IT rendszeren keresztül kell benyújtani a HGI felé. A megszüntetésről szóló dokumentumot a kérelem alapján a HGI készíti elő. Az otthoni munkavégzés megszűnése esetén a munkavállaló köteles a rendelkezésére bocsájtott eszközöket a munkáltatónak leadni az elsődleges munkavégzési helyére történő visszatértekor munkaidőben.
- (11) A jelen tájékoztatóban **nem szabályozott kérdéskörökben a munkavállaló elsődleges munkavégzési helyére vonatkozó szabályok az irányadóak a releváns jogszabályokban, illetve az FKR-ben és egyéb egyetemi szabályzatokban, utasításokban leírtak; munkaszerződésében foglaltak szerint.**