

OPENONLINE

CSALÁDBARÁT  
MUNKAHELYI  
DOKUMENTUMCSOMAG

---

2025

# KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS (CSALÁDBARÁT FÓKUSSZAL)

---

## 1.1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Az OpenOnline Kft. munkáltatóként elkötelezett a családbarát működés mellett. A szervezet célja a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának támogatása. A jelen kollektív szerződés tartalmazza a munkavégzés, szabadságkezelés, munkakörülmények és juttatások szabályait.

## 1.2. RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS

- Minden munkavállaló jogosult rugalmas munkaidőre.
- A munkakezdés és befejezés ideje szabadon választható.
- Távmunka és home office lehetősége biztosított.
- Munkavégzés történhet részmunkaidőben is, előzetes egyeztetéssel.
- A dolgozók kapukódot és saját kulcsot kapnak, így az irodát szabadon használhatják.

## 1.3. SZÜLŐI ÉS CSALÁDI TÁMOGATÁSOK

- Munkavállaló gyermekét vagy kutyáját behozhatja az irodába.
- A szülés után visszatérők részére visszailleszkedési tervet biztosítunk, amely részmunkaidős visszatérést, projektalapú újrakezdést és mentorálást tartalmaz.
- A szabadságok kiadása figyelembe veszi a családtagok igényeit.
- A munkáltató elősegíti a házastársak, családtagok egyidejű szabadságfelhasználását.

## 1.4. MUNKAVÉGZÉSI ESZKÖZÖK BIZTOSÍTÁSA

- Minden munkavállalónak céges telefont biztosítunk, amely magánhasználatra is alkalmas.
- A céges eszközök (telefon, laptop, tablet, ChromeCast) távmunka céljára is igénybe vehetők.
- Szükség esetén az irodai bútorok (pl. szék, monitor) hazavihetők otthoni munkavégzéshez.

## 1.5. JUTTATÁSOK ÉS TÁMOGATÁSOK

- Fizetési előleg kérhető váratlan helyzetekben.
- Munkaidő alatt halaszthatatlan ügyek intézhetők.
- Az egészséges étkezést támogató eszközök és szolgáltatások (gyümölcs, zöldség, kávé, tea, mikrohullámú sütő, vízforraló, hűtő) rendelkezésre állnak.
- Iroda zuhanyzóval, káddal, kerékpártárolóval felszerelt.
- Céges jármű elérhető ügyintézéshez.

## 1.6. PANASZKEZELÉS

- A munkavállalók számára több csatornán elérhető panaszkezelés működik.
- A panaszokra határidőn belül válaszolunk, intézkedés követi azokat.
- A panaszkezelési szabályzat elérhető az intraneten és személyesen is.

### 1.7. KOMMUNIKÁCIÓ ÉS BELSŐ HÁLÓZAT

- Minden dolgozónak lehetősége van a belső kommunikációban részt venni.
- A Messenger csoportban szakmai hírek, céges infók, szavazások, események zajlanak.
- Minden új kolléga első nap csatlakozik a csoporthoz.

### 1.8. KÉPZÉSI LEHETŐSÉGEK

- A munkáltató negyedéves belső workshopokat tart.
- Külső képzéseken való részvételt támogatunk.
- A tanulásra és továbbképzésre való törekvés ösztönzött és elismert.

### 1.9. MUNKAVÁLLALÓI JELENLÉT ÉS ÁTLÁTHATÓSÁG

- A CRM-naptár naprakészen tartása kötelező: így biztosítható az elérhetőség, helyettesítés, és munkaszervezés.

### 1.10. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A szerződés minden munkavállalóra vonatkozik. A benne foglaltakat évente felülvizsgáljuk, a dolgozók igényei alapján módosítjuk.

# KÉPZÉSI STRATÉGIA 2025

---

Célunk, hogy az OpenOnline minden munkatársa naprakész tudással és fejlődési lehetőségekkel rendelkezzen, függetlenül a beosztásától, hogy minden munkatársa naprakész, gyakorlati tudással rendelkezzen, és ezzel hozzájáruljon a cég folyamatos fejlődéséhez. A 2025-ös év képzési terve tartalmaz külső szakmai, soft skill, IKT és nyelvi képzéseken való részvételt. E képzések egy része pályázati forrásból kerülne finanszírozásra. 2025-ben negyedéves rendszerességgel belső tudásmegosztó workshopokat, valamint minden dolgozóval egyéni elégedettségi/coaching beszélgetéseket tartunk. A stratégiánk alapja a folyamatos, gyakorlati fejlődés biztosítása.

## Havi bontás dolgozói csoportonként:

### JANUÁR

- Újévi stratégiai meeting: éves célok és irányok áttekintése.
- Grafikusok: Canva Pro haladó, Figma frissítések
- Managerek: SEO trendek 2025
- Gyakornokok: bevezetés a Google Analytics-be
- **IKT képzés:** HTML5 & CSS alapozás (frontend fejlesztés kezdőknek)
- **Nyelvi képzés:** üzleti angol szintfelmérés

### FEBRUÁR

- Grafikusok: arculati kézikönyv-alkotás
- Managerek: PPC kampány audit technikák
- Gyakornokok: Meta Ads gyakorlati beállítás
- **Soft skill:** projektmenedzsment tréning
- **IKT:** Rendszergazdai alaptréning (IP-címek, hálózatok)

## MÁRCIUS

- Workshop #1
- Coaching minden dolgozóval.
- **PR képzés:** sajtóanyag-készítés, válságkommunikáció
- **Nyelvi képzés:** e-mail írás idegen nyelven (angol/német)

## ÁPRILIS

- Grafikusok: UX/UI alapelvek, Canva sablonrendszerek
- Managerek: ügyfélkommunikáció fejlesztése
- Gyakornokok: blogstruktúra, SEO barát írás
- **IKT:** Java alapok (OOP szemlélet, Eclipse)
- **Soft skill:** hatékony ügyfélkezelés

## MÁJUS

- Grafikusok: Photoshop, Illustrator haladó
- Managerek: e-kereskedelmi konverzióoptimalizálás
- Gyakornokok: WordPress szerkesztés
- **IKT:** NIS biztonsági alapismeretek (jelszavak, tűzfalak)
- **Nyelvi képzés:** prezentáció idegen nyelven

## JÚNIUS

- Workshop #2
- Coaching minden dolgozóval.
- **PR képzés:** Influencer együttműködések menedzselése
- **Soft skill:** vezetői készségfejlesztő tréning

## JÚLIUS

- Grafikusok: Instagram carousel technikák.
- Managerek: ügyfélportfólió áttekintés.
- Gyakornokok: riportkészítés és Looker Studio.
- **IKT**: információbiztonsági protokollok
- **Nyelvi képzés**: tárgyalástechnika angolul

## AUGUSZTUS

- Grafikusok: nyári közösségi kampányok.
- Managerek: B2B és B2C tervezés.
- Gyakornokok: TikTok és reels gyártás.
- **Szakmai képzés**: weboldal-építés (WordPress, landing page)
- **Soft skill**: stresszkezelés és konfliktuskezelés

## SZEPTEMBER

- Workshop #3: Esettanulmányok, kampánytanulságok.
- Coaching minden dolgozóval.
- **IKT**: Java backend alapok
- **Nyelvi képzés**: német szakmai szókincs marketing területen

## OKTÓBER

- Grafikusok: print anyag készítés (plakát, csomagolás)
- Managerek: év végi kampány előkészítése
- Gyakornokok: storytelling az online térben
- **IKT**: haladó HTML/CSS
- **Soft skill**: időmenedzsment, hatékony döntéshozatal

## NOVEMBER

- Grafikusok: márkaépítés vizuálisan
- Managerek: ügyfélmegtartás és upsell technikák
- Gyakornokok: weboldal audit, GTM, G4 beállítás
- **PR képzés:** sajtókapcsolatok építése
- **Nyelvi képzés:** olasz nyelv alapjai (A1-A2)

## DECEMBER

- Workshop #4: Évzáró értékelés.
- Coaching minden dolgozóval.
- **Szakmai zárás:** új tanúsítványok összesítése, külső képzések visszacsatolása
- Karácsonyi informális tudásmegosztás és csapatépítés

## ESZKÖZÖK:

- Elérhető platformok: Google Skillshop, Meta Blueprint, TikTok Academy.
- Belső tudástár és mentorprogram új belépőknek.
- Oktatási költségkeret minden dolgozónak.

## TOVÁBBI MEGJEGYZÉSEK:

- Minden dolgozó éves képzési kerethez jut (időben és költségben).
- A képzések részben vagy egészben pályázati forrásból fedezhetők.
- Belső tudásmegosztó mentorprogram működik új kollégák számára.
- A belső kommunikációs csatornákon keresztül (Messenger, email) rendszeresen érkezik képzési ajánló.

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

---

Az OpenOnline Kft. minden munkavállaló számára biztosítja az egyenlő bánásmódot, a diszkriminációmentes munkakörnyezetet, és elősegíti az esélyegyenlőséget életkortól, nemtől, származástól, családi állapottól, szexuális orientációtól vagy egészségi állapottól függetlenül. A következő pontok mentén valósítjuk meg esélyegyenlőségi vállalásainkat:

## I. BELÉPÉS A SZERVEZETBE

- A kiválasztási folyamat során minden jelentkező egyenlő eséllyel pályázhat.
- Álláshirdetéseinkben kiemeljük: kisgyermekes szülők, pályakezdők, idősebb munkavállalók is szívesen látottak.
- Új munkatársaink mentorprogramban vehetnek részt, különösen, ha pályakezdők vagy karrierváltók.

## II. NŐK A MUNKAHELYEN, SZÜLÉS ELŐTT ÉS UTÁN

- Rugalmas beosztás, részmunkaidős lehetőség, otthoni munkavégzés.
- Egyéni visszatérési terv szülés után, figyelembe véve a családi élet új ritmusát.
- Szülés előtt már korábban lehetséges szabadságra, táppénzre menni
- A terhesség során rugalmas időbeosztással támogatjuk a vizsgálatokon való részvételt
- A terhesség érdekében / alatt végzett vizsgálatokat a Medicover csoportnál is el lehet végezni
- GYES/GYED alatt is kapcsolatban maradunk Messenger csoporton keresztül.

## III. IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK

- Egyéni tanulási tempó.
- A tapasztalt munkatársak bevonása a belső oktatásokba, mentorálásba.

## IV. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK

- Otthoni munkavégzés, ergonomikus eszközök biztosítása igény szerint.
- Munkaidő kedvezmény vagy tehercsökkentés egyéni elbírálás alapján.

## V. EGYEDÜLÁLLÓ / ELVÁLT SZÜLŐK

- Rugalmas napi beosztás, hirtelen jövő élethelyzetek kezelése.
- Gyermek bevihető az irodába, játszósarok, számítógép és tanulási lehetőség biztosított.
- Óvodai, bölcsődei ritmushoz alkalmazkodó munkaidő
- Megértés a több hiányzás, több home office iránt

## VI. PÁLYAKEZDŐK, GYAKORNOKOK

- Személyre szabott betanítás és heti / havi visszajelzések.
- Belépésük idejére dedikált mentor és fokozatos terhelés.
- Betanítási csomag, kezdő napon pedig welcome csomag.

## VII. EGÉSZSÉG ÉS JÓLLÉT

- Savanyúság, snack, kávé, tea, “mentes tej” mindig elérhető az irodában.
- Mozgást támogató környezet (zuhanyzó, kerékpártároló, roller töltő, ülőlabda, darts).
- Egészségügyi információk és eszközök (elérhető patikák, orvosok, telefonszámok, nyitvatartások) (tisztálkodószerek: tusfürdő, sampon, szappan, törülköző, egészségügyi és tisztasági betétek, tampon, fertőtlenítőszer) (gyógyszerkészlet, torokcukorkák)

## VIII. MONITORING ÉS FRISSÍTÉS

- Évente történik esélyegyenlőségi felmérés.
- A tervet ennek eredményei, valamint a jogszabályi környezet alapján frissítjük.
- Fejlesztési tervek vezetői pozíciókra is (MasterMind csoport).

# TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS (CSR) IRÁNYELV

---

Az OpenOnline Kft. működésének szerves részét képezi a társadalmi felelősségvállalás, amely túlmutat a gazdasági teljesítményen, és közvetlenül hozzájárul a fenntartható fejlődéshez, a közösségek támogatásához és az egyének életminőségének javításához. Célunk, hogy üzleti tevékenységünkkel ne csak értéket teremtsünk ügyfeleinknek, hanem pozitív hatással legyünk a társadalomra is.

## I. CSR ÉRTÉKRENDÜNK ALAPJAI

- Hisszük, hogy a vállalat társadalmi szerepvállalása nem opcionális, hanem felelősség.
- Elkötelezettek vagyunk a fenntarthatóság, a közösségi együttműködés és a tudásmegosztás mellett.
- Különösen fontosnak tartjuk a hátrányos helyzetű csoportok támogatását, a fiatalok fejlődését és a környezetbarát működést.

## II. FOLYAMATBAN LÉVŐ CSR-TEVÉKENYSÉGEINK

1. **Cipősdoboz akció** – minden év decemberében cipősdoboz ajándékgyűjtést szervezünk rászoruló gyermekeknek.
2. **Ruhagyűjtés** – időszakos ruhagyűjtő kampányokat tartunk, amely során tiszta, jó állapotú ruhákat juttatunk el civil szervezeteknek.
3. **Pro bono digitális támogatás** – nonprofit szervezetek részére Google Ad Grants hirdetéskezelési szolgáltatásokat végzünk térítésmentesen, ezzel több tízezer dollárnyi hirdetési megjelenést biztosítunk nekik.
4. **CSR szavazás** – évente belső szavazással döntjük el, mely szervezeteket vagy ügyeket támogatjuk (pl. állatmenhely, gyermekklinika).

### III. TERVEINK ÉS CÉLKITŰZÉSEINK 2025-RE

- A támogatott szervezetek körének bővítése (pl. oktatási, környezetvédelmi célok felé).
- Kollégáink önkéntes részvételének ösztönzése és támogatása – önkéntes munkaidő keret biztosítása.
- Belső CSR hírcsatorna kialakítása a Messenger csoporton belül, ahol a kollégák javaslatokat, beszámolókat és új ötleteket oszthatnak meg.
- Fenntarthatósági célok: papírmentes működés, szelektív hulladékgyűjtés, energiahatékony eszközök használata.

### IV. KOMMUNIKÁCIÓ ÉS DOKUMENTÁCIÓ

- CSR intézkedéseinkről transzparens módon tájékoztatjuk a munkavállalókat, ügyfeleket és partnereket.
- A CSR-akciók eredményeit évente összesítjük és belső prezentáció formájában bemutatjuk.
- A CSR tevékenységek koordinálásáért és adminisztrációjáért Varga Lászlóné Dénes Vanda ügyvezető felel.

### V. BELSŐ RÉSZVÉTEL ÉS ELKÖTELEZŐDÉS

- A CSR nem kampány, hanem közösségi érték: a dolgozók aktív részvételére építünk.
- Belső ötletláda, negyedéves megbeszélés és év végi visszajelzés biztosítja a CSR-akciók alulról jövő kezdeményezését.

# CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK BŐVÍTÉSÉNEK DOKUMENTALT FOLYAMATA

Az OpenOnline Kft. működésének egyik alapelve a családbarát szemlélet, amely nemcsak meglévő intézkedésekben, hanem a folyamatos bővítésben és fejlesztésben is megmutatkozik. A célunk, hogy a munkavállalóink igényeire reagálva, rugalmas, biztonságos és támogató környezetet biztosítsunk a munka és a magánélet összeegyeztetéséhez.

## I. FELELŐS SZEMÉLY ÉS STRATÉGIA

A családbarát működés kialakításáért és fejlesztéséért felelős személy:

**Varga Lászlóné Dénes Vanda – tulajdonos, ügyvezető.**

Az intézkedések célja, hogy minden munkavállaló a saját élethelyzetéhez és családi körülményeihez illeszkedő munkakörnyezetet és támogatást kapjon. Ennek érdekében a meglévő intézkedéseket évente legalább egy alkalommal értékeljük, és újakat dolgozunk ki.

## II. A BŐVÍTÉS ÉS FRISSÍTÉS FOLYAMATA

### 1. Negyedéves ötletgyűjtés

- Messenger csoportban belső felhívás és szavazás indítása: milyen új családbarát igény merült fel.
- Lehetőség személyes javaslattételre (anonim Google Sheen űrlap, workshopon elhangzott ötletek alapján).

### 2. Év végi munkavállalói elégedettségmérés

- Kérdőív kitöltése, fókuszban a családbarát működéssel, CSR-ral, wellbeinggel és felelős foglalkoztatással kapcsolatos vélemények.
- Egyéni beszélgetések coaching keretében: mit hiányol a munkavállaló? Mi segítené a családjá mellett helytállást? Mit szeretne tanulni, miben szeretne fejlődni? Miben segíthet az élete bármely területén az OpenOnline?

### 3. Éves értékelés és intézkedési terv

- Az év végi visszajelzések alapján vezetői egyeztetés történik.

- Döntés születik az új javaslatokról, prioritásokról.
- Közzéteszük a belső kommunikációs csatornákon az elfogadott új intézkedéseket.

#### 4. Bevezetés és adminisztráció

- A jóváhagyott intézkedéseket adminisztratív dokumentumainkba (Szervezeti és Működési Szabályzat, kollektív szerződés) is beemeljük.
- A megvalósítást követően visszacsatolás történik a munkavállalók felé.
- Eddigi gyengeségünk a dokumentálatlanság volt. Amióta Családbarát tanúsítványt szereztünk 2023-ban, azóta törekszünk az adminisztrálásra, a folyamatok, fejlesztések, megállapítások, irányok írásbeli megfogalmazására és rögzítésére.

### III. MÁR BEVEZETETT CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK PÉLDÁI

A dolgozói visszajelzések alapján az alábbi konkrét gyakorlatokat vezettük be vagy bővítettük az elmúlt időszakban:

- **Gyermekbarát iroda:** tanulósarok, számítógép, játékok, külön munkaállomás gyerekeknek, babzsákok, gamer szoba, színezők, logikai játékok ...
- **Állatbarát iroda:** kisállat elhelyezése biztosított, kutyafekhely külön fenntartva.
- **Szabadságtervezés családokhoz igazítva:** a párok, kisgyermekesek szabadságát elsőként egyeztetjük.
- **Rugalmas munkavégzés:** egyéni időbeosztás, otthoni munka, részmunkaidő igény szerint.
- **Akut élethelyzetek kezelése:** hirtelen betegség, iskolai program, családi ügyek esetén támogatott a napközbeni ügyintézés vagy távmunka.
- **Mentorprogram:** a visszatérő szülők, karrierváltók, gyakornokok számára.
- **Fizikai munkakörnyezet fejlesztése:** zuhanyzó, fürdő, kerékpártároló, ergonomikus munkaállomások.
- **Ingyenes juttatások:** kávé, tea, gyümölcs, közös étkezés során speciális étrendek figyelembevétele. 2024 újítása volt a "céges savanyúság" bevezetése, ami azóta is mindenki kedvence.
- **Belső hálózat frissítése:** Messenger csoport – személyes hírek, családi események, képek megosztása, közösségépítés.

- **Pszichológiai biztonság:** vezetői nyitottság, rendszeres egyéni coaching, bizalmi tér. A Face2face, strukturált, előre bejelentett coachingot 2024 év végi döntés alapján 2025 év januárjától vezetjük be.

#### IV. FEJLESZTÉSI IRÁNYOK 2025-RE

- Egészségprogram bevezetése (szemvizsgálat, szűrővizsgálatok, állapotfelmérés).
- Szülői értekezletek, óvodai beszoktatás idejére biztosított szabadságnap.
- Külsős coach vagy mediátor elérhetőségének biztosítása.
- Digitális szülői közösség kialakítása a gyermekes munkatársaknak.