

**Péczeli József Általános Iskola és Alapfokú
Művészeti Iskola**

Közalkalmazotti szabályzat

Putnok, 2020. augusztus 31.

Horváth Ilona

mb.intézményvezető

I. rész

Általános rendelkezések

A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 14. § (1) bekezdésének rendelkezése alapján a részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

A Péczeli József Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola vezetője, mint munkáltató és az intézményben működő közalkalmazotti tanács a munkáltató és a közalkalmazotti tanács közötti kapcsolatrendszer szabályozása érdekében az itt következőkben állapodnak meg, melyeket jelen közalkalmazotti szabályzatban rögzítenek.

A Kjt. meghatározza a közalkalmazotti tanácsra, közalkalmazotti képviselőre vonatkozó jogszabályokat, de a joggyakorlás során kötelezően alkalmazni kell a Munka törvénykönyvének az üzemi tanácsra, illetve üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit a Kjt. alábbi rendelkezése alapján:

Kjt. 85/A. § Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály

k) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt (is érteni kell).

A közalkalmazotti tanács a Kjt.-ben meghatározott jogai körében a munkáltatóval együttesen megalkotja jelen közalkalmazotti szabályzatot. A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdéseket a közalkalmazotti szabályzatban állapítják meg.

1. A szabályzat hatálya

1.1 A szabályzat annak kihirdetésével, az aláíró részben rögzített napon lép életbe.

1.2 A közalkalmazotti szabályzatot a felek határozatlan időre kötik. A szabályzatot bármelyik fél háromhónapos határidővel írásban felmondhatja. A felmondási jogot a szabályzat megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. A munkáltató vagy a közalkalmazotti tanács jogutód nélküli megszűntetésével a közalkalmazotti szabályzat hatályát veszti.

1.3 A szabályzat hatálya az intézmény által foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottra kiterjed, de nem terjed ki az intézményben a Munka törvénykönyve hatálya alá tartozó foglalkoztatottakra.

2. A tanács és a munkáltató közötti kapcsolatrendszer

2.1 A szabályzat hatálya alá tartozó kérdésekben a kapcsolattartási kötelezettség az intézményvezető és a közalkalmazotti tanács egésze között áll fenn.

2.2 Akadályoztatása esetén a közalkalmazotti tanács elnökét annak szóbeli megbízása alapján a Tanács valamelyik tagja helyettesíti.

2.3 A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a közalkalmazotti tanács munkájához feltétlenül szükséges levelezések és telefonbeszélgetések, a közalkalmazotti tanács tagjai számára

legfontosabb e témában szervezett továbbképzések, értekezletek költségeit – a lehetőségekhez mérten – biztosítja.

- 2.4 A munkáltató vállalja, hogy a közalkalmazotti tanács által szükségesnek tartott azon információkat és adatokat, amelyek törvényben vagy e közalkalmazotti szabályzatban meghatározott jogaik gyakorlásához, véleményalkotásukhoz szükségesek, a közalkalmazotti tanács tagjainak tudomására hozza.
- 2.5 A közalkalmazotti tanács a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos álláspontját, a lehetőségek szerinti legkorábbi időpontban, legfeljebb azonban a tervezet kézhezvételétől számított 15 napon belül közli a munkáltatóval. A határidő elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, hogy a közalkalmazotti tanács az intézkedéssel egyetért. A közalkalmazotti tanács számára véleményezés céljából átadott dokumentumokat, intézkedéseket a közalkalmazotti tanács a fenti időpont betartásával írásban köteles véleményezni.
- 2.6 A munkáltató és a közalkalmazotti tanács között felmerült, jogvitának nem minősülő, közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő vitában az érintett felek között egyeztető tárgyalást kell lefolytatni. Az egyeztetés időtartama alatt – legfeljebb hét napig – a vita alapjául szolgáló intézkedést nem lehet végrehajtani. A viták rendezéséhez egyeztető bizottságot is igénybe lehet venni. Az egyeztető bizottság tagjai: az intézményvezető, a közalkalmazotti tanács elnöke, a szakszervezetek egy-egy képviselője. Ebben az esetben az egyeztetés időtartama öt nappal meghosszabbodhat.

3. A közalkalmazotti tanácsot megillető jogosítványok

3.1 Véleményezési jog

A munkáltató – döntése előtt – véleményezteti a közalkalmazotti tanáccsal az alábbiakat:

- *a munkáltató belső szabályzatának tervezetét;*
- *a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét;*
- *az intézmény feladatainak, nevelési céljának esetleges változtatásáról készített tervezetét;*
- *a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket;*
- *a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket (pedagógus továbbképzés, átképzés);*
- *a meghirdetett pedagógus státusok betöltésével kapcsolatos terveket;*
- *a munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.*

Mindazokban az ügyekben, amelyekben a nevelőtestület véleményezési jog illeti meg, a nevelőtestület véleményét a közalkalmazotti tanács közreműködésével, vagy a nevelőtestület értekezletén szerzi be a munkáltató.

3.2 A tájékoztatáshoz való jog

A munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazotti tanácsot:

- *legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,*

- legalább félévente a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról,
- a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntésének tervezetéről,
- legalább félévente az illetmények, keresetek alakulásáról és az illetménykifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

3.3 Javaslattételi jog

A közalkalmazotti tanácsot javaslattételi jog illeti meg az intézmény működésével kapcsolatos bármely ügyben.

4. A közalkalmazotti tanács ügyrendje

A közalkalmazotti tanács működésének szabályait az alábbiak szerint állapítja meg.

- 4.1 A közalkalmazotti tanács gyakorolja a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben a közalkalmazotti tanácsra, közalkalmazotti képviselőre, valamint a Munka törvénykönyvében az üzemi tanácsra, üzemi képviselőre vonatkozóan meghatározott jogokat.
- 4.2 A közalkalmazotti tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.
- 4.3 A közalkalmazotti tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.
- 4.4 A törvényben vagy e közalkalmazotti szabályzatban biztosított jogok gyakorlásával kapcsolatos álláspontját a közalkalmazotti tanács ülésein alakítja ki.
- 4.5 A közalkalmazotti tanács határozatait szavazattöbbséggel hozza meg, kivéve, ha a jogszabályok vagy az ügyrend erről másképpen rendelkeznek.
- 4.6 A közalkalmazotti tanács ülését minden esetben össze kell hívni, ha ezt a tanács bármelyik tagja vagy a munkáltató kéri. A közalkalmazotti tanács üléseit az elnök hívja össze.
- 4.7 A közalkalmazotti tanács akkor határozatképes, ha az ülésen legalább két tagja részt vesz. A közalkalmazotti tanács ülésein a tanácsstagoknak személyesen kell részt venniük.
- 4.8 A közalkalmazotti tanács ülésein – tanácskozási joggal – a közalkalmazotti tanács elnökének döntése alapján a munkáltató vezetője, más képviselője vagy egyéb meghívottak is részt vehetnek.
- 4.9 A közalkalmazotti tanács üléseiről jegyzőkönyvet kell készíteni, amelyet a közalkalmazotti tanács minden tagjának alá kell írnia. A jegyzőkönyv elkészítése és megőrzése az elnök feladata.
- 4.10 A közalkalmazotti tanács tagjait a jogszabályokban előírt munkaidő–kedvezmény illeti meg.

- 4.11 A közalkalmazotti tanács tagjainak munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.
- 4.12 A közalkalmazotti tanács tagjai a tudomásukra jutott információkat, adatokat a munkáltató érdekeinek veszélyeztetése, illetve a közalkalmazottak személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatják nyilvánosságra.
- 4.13 A közalkalmazotti tanács fontosabb kérdésekről kialakított állásfoglalásairól tájékoztatja a közalkalmazottakat (pl. faliújság, értekezlet összehívása stb.).
- 4.14 A közalkalmazotti tanács tagjainak véleménykülönbsége esetén bármely tag kérésére az egyes tagok különvéleményét nyilvánosságra kell hozni.

5. A közalkalmazotti tanács visszahívása

- 5.1 Az üzemi tanács tagjának visszahívásáról szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult közalkalmazottak legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult közalkalmazottak több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.
- 5.2 Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.
- 5.3 A közalkalmazotti tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- 5.4 A közalkalmazotti tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, a közalkalmazotti tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni.

A határozatlan időre szóló jelen közalkalmazotti szabályzat aláírásának napján lép hatályba.

Putnok, 2020. augusztus 31.

1. sz. melléklet

A Kjt. hatályos rendelkezéseinek kivonata a 2020. október 30-ig hatályos előírások alapján

4. § (1) A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

(2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

(3) A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

14. § (1) A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

(2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

(3) A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

14. § A Kormány a KOMT-ban történt egyeztetést követően rendeletben meghatározza a reprezentativitás feltételei igazolásának rendjét.

16. § (3) A munkáltató legalább félévente köteles tájékoztatni a közalkalmazotti tanácsot a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

17. § (1) A közalkalmazotti tanács e törvényben meghatározott jogai körében a munkáltatóval együttesen megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot.

(2) A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések a közalkalmazotti szabályzatban állapíthatók meg.

18. § A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

19. § *A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 234. § (2) bekezdése, 251. §-a és 268. §-a nem alkalmazható.*

25/A. § (1) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet és a *közalkalmazotti tanácsot* (közalkalmazotti képviselőt) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról és

c) közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

2. sz. melléklet

A Munka törvénykönyvének az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései, amelyek az alábbi kivételekkel a közalkalmazotti tanács esetében is érvényesek

Mt. 72. § (1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.

(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy

c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

(3) A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.

(4) A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

(5) A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

232. § A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

233. § (1) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tevő módon,

b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

234. § (1) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

(2) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(3) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

236. § (1) A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

(2) Önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

237. § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma

a) a száz főt nem haladja meg, három,

b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,

c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,

d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,

e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,

f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.

(2) Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.

238. § (1) Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki

a) munkáltatói jogot gyakorol,

b) a vezető hozzátartozója,

c) a választási bizottság tagja.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése.

239. § Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

252. § Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
- b) a 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,
- c) megbízási ideje lejárt,
- d) lemond,
- e) visszahívják,
- f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
- i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

253. § (1) Az üzemi tanács visszahívásáról szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

254. § Az üzemi tanács a 252. § b)–c) és f)–g) pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

254. § Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik

- a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy
- b) az üzemi tanács megszűnésével,
- c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
- d) lemondással,
- e) visszahívással.

256. § (1) Az üzemi tanács tagjának visszahívásáról szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

257. § Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni.

259. § (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.

(3) Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

260. § (1) Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő–kedvezmény illeti meg. A munkaidő–kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő–kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(4) Az üzemi tanács a (3) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(5) Nem kell alkalmazni a (3)–(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.

261. § A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.

262. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

- c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- g) a képzéssel összefüggő tervek,
- h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- j) a munkarend meghatározása,
- k) a munka díjazása elveinek meghatározása,
- l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

264. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

266. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

289. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

14. § (1) A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

(2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

(3) A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

14. § A Kormány a KOMT-ban történt egyeztetést követően rendeletben meghatározza a reprezentativitás feltételei igazolásának rendjét.

3. sz. melléklet

Kimutatás a közalkalmazotti tanácsot érintő Kjt. rendelkezésekről, amelyek már nincsenek hatályban

16. § (1) A közalkalmazotti tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú

a) pénzeszközök felhasználása, illetve

b) intézmények és ingatlanok hasznosítása

tekintetében.

16. § (2) A munkáltató döntése előtt a közalkalmazotti tanáccsal véleményeztetni:

a) a munkáltató gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervezetét,

b) a munkáltató belső szabályzatának tervezetét,

c) a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét,

d) a korengedményes nyugdíjazásra és az egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket,

e) a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket, valamint

f) a munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

(4) A miniszter a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben a közalkalmazottak közössége, vagy meghatározott csoportja részére az (1)–(2) bekezdésben foglaltakon túl további részvételi jogokat is megállapíthat.

17. § (4) A közalkalmazotti szabályzatra a Munka Törvénykönyve 38. § (1)–(3) bekezdését, 39. § (1)–(2) bekezdését, valamint a 40. § (1) bekezdésének első mondatát megfelelően alkalmazni kell.

II. rész

A közalkalmazottak képviseleti rendje

1. A közalkalmazotti tanács (KT)

a.) Az intézményben a közalkalmazottakat – a jogszerűen lefolytatott választásokon – közvetlenül választott KT képviseli.

b.) A KT tagjainak száma: 3 fő

c.) A KT elnöke: Mervenszki Julianna
Tagok: Rejtőné Perencsei Márta
Holló Zsanett

d.) A KT elnökét 15 százalék, tagjait 10 százalék munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő kedvezményt a kötelező óra időarányos csökkentésével kell kiadni.

e.) A KT elnökének munkajogi védelmére az üzemi tanács elnökére vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a KT gyakorolja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv (a továbbiakban: Mt.) 260. § (3) bekezdésében meghatározott jogosultságot (előzetes egyetértés megadása a KT. elnökének felmentése esetén).

f.) A KT működésének részletes szabályait, üléseinek időpontját saját ügyrendje határozza meg, mely a közalkalmazottak képviseletét tartja szem előtt.

g.) A KT jogosítványait, azaz az együttdöntési, a véleményezési, a javaslattevési és tájékoztatási jogokat a KT egésze gyakorolja. A KT meghatározott ügyeiben az elnök vagy a KT által megbízott tag jár el.

h.) A KT a munkáltatónál szervezett sztrájkokkal kapcsolatban pártatlan magatartást köteles tanúsítani. Sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. A KT sztrájkban résztvevő tagjainak megbízatása sztrájk idejére szünetel. Ezen tagok nevét a KT köteles a munkáltatóval közölni.

2. A KT és a közalkalmazottak közötti kapcsolat

A KT. a munkáltatóval történő tárgyaláskor az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló összes alkalmazottat képviseli, a dolgozók részvételi jogát testesíti meg az oktatási intézmény irányításában, vagyis alapvető feladata, hogy a döntések előkészítésénél jelenítse meg az alkalmazottak véleményét, érdekeit.

A KT. tagjai egy-egy munkáltatói előterjesztés kapcsán az alkalmazottak körében előzetes véleménykérést folytathatnak, sőt az alkalmazottak vagy a tanács tagjainak javaslatára egyes esetekben az adott témáról alkalmazotti gyűlést hívhatnak össze.

A KT. az egész alkalmazotti közösséget képviselheti, ezért egyedi ügyekkel, problémákkal csak akkor tud foglalkozni, ha azok az alkalmazottak nagyobb csoportját is érintik.

Az alkalmazottak nagyobb csoportjának kell tekinteni legkevesebb 5 főt, egy munkaközösséget, ill. a technikai dolgozók csoportját.

Formája: - gyűlés: konzultációs jelleggel, kölcsönös gondolat- és információcsere céljából

- Írásbeli tájékoztatás: faliújság, szóróanyag.

3. A KT és a szakszervezet kapcsolata

Az együttműködés alapelve a kooperáció. Formája: kötetlen beszélgetés.

4. A KT és a munkáltató együttműködése

a.) Az alkalmazottak jogainak érvényesítése, valamint kötelezettségeinek teljesítése során a KT és a munkáltató kötelesek együttműködni (Mt. 6. §. (2) bekezdése)

b.) Az együttműködés célja:

- Az intézmény nevelő-oktató és azt segítő tevékenysége színvonalának emelése.
- A kiegyensúlyozott munkahelyi légkör biztosítása érdekében a jogok és köteleességek összhangjának megteremtése.
- Az alkalmazottak munkakörülményeinek és anyagi helyzetének javításához szükséges anyagi lehetőségek feltárása, és a céloknak legjobban megfelelő felhasználásának segítése.

A fentiek érdekében a munkáltató az intézmény irányításával, a munkáltatói jogkör gyakorlásával kapcsolatban felmerült gondok, feladatok megoldásába bevonja a KT-t, mely e kérdésekkel kapcsolatban az általa képviselt alkalmazottak véleményét, álláspontját közvetíti.

5. A KT és a munkáltató kapcsolatrendszerének formái

a.) Évente egyszer tanácskozáson áttekintik az intézmény helyzetét, az elkövetkező időszak feladatait, és az ezek megoldásához szükséges anyagi lehetőségeket és a lehetséges munkáltatói intézkedéseket.

b.) Soron kívül megbeszélést tartanak az intézmény alkalmazottait érintő váratlan, de lényeges problémákról.

c.) Esetenként kölcsönösen informálják egymást az alkalmazottakat érintő kérdésekben.

A fentiek érdekében a munkáltató:

- eleget tesz tájékoztatási kötelezettségének, mindazon témákban, amelyek a KT egyetértési és véleményezési jogkörébe tartoznak.
- ismerteti az intézményi működés terveit, a várható változásokat.
- az együttes tanácskozások, megbeszélések előtt biztosítja, hogy a KT megismerje az intézményt érintő fenntartói döntéseket, elképzeléseket és általában minden olyan tényt és adatot, amely az eredményes együttműködéshez szükséges.
- biztosítja, hogy a KT. elnöke állandó meghívottként részt vegyen az intézmények vezetőségi ülésein
- Biztosítja annak lehetőségét, hogy a KT az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétehesse.(Mt. 261.§)

A fentiek érdekében a KT.:

- jelzi a munkahelyi konfliktusokat és azok lehetséges feloldási módját.
- írásos állásfoglalást, javaslatot nyújt be a munkáltatóhoz az alkalmazottak véleményének megfelelően.
- a munkáltató tudomására hozza az alkalmazottak tervezett rendezvényeit (időpont egyeztetés miatt).

A munkáltató és a KT között felmerülő vitás kérdésekben egyeztetési eljárást folytatnak le.

III. rész

A KT. jogai

1. A KT együttdöntési jogai

a.) A jóléti célú pénzeszközök felhasználása az alkalmazottak munkáltatóhoz benyújtott írásos kérelmei alapján rangsorolhatók. A közalkalmazottak kérelmüket a munkáltatónak nyújtják be, aki azt a KT-vel egyetértésben rangsorolja. A segélyek és egyéb jóléti célú pénzeszközök odaítélésében a KT rangsoroláskor figyelembe veszi a kérvényező szociális helyzetét (gyermek száma, egy főre jutó jövedelem stb.), a kérelem alapjául szolgáló váratlan eseménynek (pl: születés, halál, elemi csapás...) az alkalmazott anyagi helyzetére gyakorolt megrendítő hatását, figyelemmel a rászorultság elvére.

b.) Egyéb egyetértési jogok:

- A KT. elnökének munkajogi védelmével kapcsolatban.
- A vonatkozó mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően.

Az együttdöntési jog gyakorlásának konkrét tartalmát a megállapodó felek akként értelmezik, hogy a KT-t az 1. a,b pontban írt kérdésekkel kapcsolatos döntéshozatal valamennyi fázisába be kell vonni. Ennek érdekében a munkáltató kijelöli a döntéshozatal előkészítését végző személyt, aki gondoskodik az információk átadásáról.

A határozathozatal során mind a KT- t, mind a munkáltatót 1-1 szavazat illeti meg. Döntés a döntéshozók egybehangzó szavazatával hozható.

2. A KT véleményezési jogai

A munkáltató tervezett döntése előtt a KT- val a következőket véleményezteteti:

a.) A gazdálkodásból származó bevétel felhasználásának tervezetét:

- Az intézmény helyiségeinek, berendezéseinek bérbeadásából származó jövedelem felhasználásának tervét.

b.) A belső szabályzatok tervezetét.

c.) Az alkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét:

- A bérintézkedések végrehajtásának elveit.
- A jutalmazás elveit.
- A kitüntetési javaslatokat.
- Az intézményi költségvetés összeállításának elveit.
- Az intézmény fejlesztésével, munkájának átszervezésével kapcsolatos terveket.
- Az intézmény fenntartójának megváltozásával együtt járó munkáltatói intézkedéseket.
- Egyéb, az alkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét.

d.) A korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű alkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket.

e.) Az alkalmazottak képzésével összefüggő tervet.

- előnyben részesülnek az intézménynél már több éve foglalkoztatott – továbbtanulni szándékozó –alkalmazottak, akiknél az intézményi érdek és az egyéni érdek egybeesik.
- pályakezdő alkalmazottakkal szemben elsőbbséget élvezzenek a több éve az intézménynél dolgozók.
- a szakmai munkaközösségeken belül a továbbtanulásnál vegyük figyelembe a terület működőképességét.
- a lehetőségeket arányosan intézményi szinten el kell osztani.

f.) A tanulmányi szerződések tervezetét.

g.) A munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

A véleményezési jogok érvényesítésének elmulasztása esetén a munkáltatói intézkedés érvénytelen, amelynek megállapítása érdekében a KT bírósághoz fordulhat.

A KT véleménye nem köti a munkáltatót.

A KT véleményének előterjesztésére a IV/2. pontban írtak az irányadók.

3. A KT javaslattételi joga

A KT-t az oktatási törvény szabályaival összhangban megilleti a javaslattételi jog:

- a nevelési és oktatási tervek,
- a tantervi programok,
- a nevelés – oktatás módszereinek fejlesztése tekintetében.

4. A KT tájékoztatási joga

A munkáltató legalább félévente köteles tájékoztatni a KT- t a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

5. Konzultációhoz való jog csoportos létszámleépítés esetén

- Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább 15 nappal köteles a KT- val konzultációt kezdeményezni, és azt a döntések meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. A konzultációt megelőzően legalább 7 nappal a munkáltató köteles írásban közölni:
- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintetteket,
- a Mt. 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.
- A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a KT.- val írásban közölni:
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

A konzultációnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés:

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközeire,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett alkalmazottak számának csökkentésére.

Ha a munkáltató és a KT. a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az illetékes munkaügyi központnak.

IV. rész

A közalkalmazotti tanács joggyakorlásának, valamint a vitás kérdések egyeztetésének eljárási rendje

1. A munkáltató joggyakorlata

- a.) A munkáltató köteles a KT.- ot tájékoztatni a KT. együttdöntési, illetve véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 15 nappal a tervezett intézkedés előtt. A Mt. 262. § (2)-(3) bekezdése szerint.
- b.) A munkáltató vállalja, hogy a KT. véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben - az eltérő és indokolt vélemények egyeztető megvitatása után elutasító döntést - írásban, indoklással közli a KT. – val.

- c.) A munkáltató írásos tájékoztatásait, valamint a KT írásos előterjesztéseit az intézmény hivatalos irattárolmányába iktatni kell (a tartalom és az időpontok nyomon követhetősége érdekében.)
- d.) A KT. minden olyan kérdésben érdemi tájékoztatást kérhet, amely a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális kérdésekkel kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.
- e.) A munkáltató előzetes meghívás alapján tanácskozási joggal részt vehet a KT ülésein, és a KT által az alkalmazottak részére szervezett tanácskozásain.

2. A KT. joggyakorlata

a.) A KT köteles a jogait az intézkedés-tervezetről való tudomásszerzést követően 15 napon belül gyakorolni, álláspontjáról a munkáltatót tájékoztatni. Véleménykülönbség esetén a KT – a szükséges egyeztetés érdekében – a munkáltatóval köteles határidőn belül megbeszélést folytatni.

A 15 napos határidőt az intézkedés-tervezetnek a KT elnökhöz való érkezésétől kell számítani.

b.) A KT köteles állásfoglalásainak kialakítása előtt – a jelzett határidőn belül – az alkalmazottak érintett közösségének véleményéről tájékozódni, és azt képviselni.

c.) Ha a KT álláspontját határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.

d.) A KT hatáskörének gyakorlásával összefüggően betekinthez a munkáltató nyilvántartásaiba. A KT. tagjait a betekintés során birtokába jutott adatok, információk tekintetében az ezekkel kapcsolatosan előírt titoktartási és személyiségi jogi védelmi kötelezettség terheli.

A nyilvántartást kezelő közalkalmazottat a munkáltató utasítja a betekintés biztosítására.

3. Az egyeztetési eljárás szabályozása

A munkáltató és a KT közötti vitás kérdések rendezésére az egyeztetési eljárás szolgál. Az egyeztetést a KT kezdeményezheti a másik félhez írásban megküldött egyeztetési ajánlattal, amely tartalmazza:

- az egyeztetni szándékozott téma megjelölését,
- az egyeztetés helyére, idejére vonatkozó javaslatot
- a KT részéről az egyeztetéssel megbízott személy megjelölését.

Az időpont megjelölése 15 (sürgős esetben 8) napnál korábbi időpontban nem jelölhető meg, hogy a másik fél részére elegendő idő álljon rendelkezésre, az egyeztetésre való felkészüléshez.

A munkáltató az ajánlatra köteles 3 napon belül válaszolni az időpont és a hely elfogadásával (vagy indokolt akadályoztatás esetén más időpont és hely felajánlásával) és az egyeztetésen résztvevő képviselője megjelölésével.

Az egyeztetési eljárás jegyzőkönyvének tartalmaznia kell az alábbiakat:

- Az egyeztetés helyét, idejét, a résztvevő személyeket.
- A kifogásolt intézkedést és a munkáltatói észrevétel lényegét,
- Az egyeztetési eljárás során elhangzott nyilatkozatokat.
- A megkötött egyezség pontos szövegét, a kifogás visszavonását.
- Az eredménytelenséget megállapító közös nyilatkozatot.
- Az egyeztetésben részt vevő felek jegyzőkönyvi aláírását és bélyegzőjét.

Az egyeztetési eljárás során a kifogásolt jogellenes munkáltatói intézkedés tényállását fel kell tární. Meg kell kísérelni az egyeztetés során az egyezség létrehozását, a feleknek, ennek érdekében együtt kell működniük.

V. rész Záró rendelkezések

1. A közalkalmazotti tanács tevékenységének támogatása

A munkáltató széleskörűen támogatja az alkalmazottak részvételi jogaihoz kapcsolódó tevékenységeket, elősegíti a KT. működésének feltételeit, amelyek érdekében biztosítja a Mt. 260.§ (1) bekezdés szerinti munkaidő kedvezményt.

Biztosítja:

- a szükséges közlönyöket, szakkönyveket, jogi segédleteket,
- a felhívások, közlemények közzétételi feltételeit,
- a rendszeres működéshez kapcsolódó ügyviteli feltételeket,
- a szükséges helyiségeket.

2. A szabályzat alkalmazottakkal történő megismertetése

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a szabályzatot valamennyi alkalmazott megismerhesse. Ennek érdekében a szabályzat másolati példányát az érdekeltek számára jól elérhető helyeken, a nevelői szobákban és a könyvtárban elhelyezi. A szabályzat 1-1 példányát külön megkapja a munkáltató, a tagintézmények vezetői, a KT tagjai, az intézményi szakszervezet és a gazdasági vezető.


A szabályzatot az intézmény honlapján is elérhetővé kell tenni.


Minden, e szabályzatban nem részletezett kérdésben a Kjt. és az Mt. - 235.§ (2) bek.; 251.§ és a 268. § kivételével - a XX. fejezetében szabályozott Üzemi Tanácsra vonatkozó rendelkezései az irányadóak.

Putnok, 2020. augusztus 31.

.....
a közalkalmazotti tanács elnöke

.....
intézményvezető


.....
a közalkalmazotti tanács tagja


.....
a közalkalmazotti tanács tagja