

BUDAPEST FŐVÁROS XIII. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT
INTÉZMÉNYMŰKÖDTETŐ ÉS FENNTARTÓ KÖZPONT
1139. BUDAPEST, XIII., BÉKE TÉR 1.

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

HATÁLYBA LÉPÉSE: 2020.11.17.

Wisly Eva

KT Elnök



Struch. Gyula

IMFK Igazgató

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. PREAMBULUM

A *Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Intézményműködtető és Fenntató Központ*, mint Munkáltató (a továbbiakban: **Munkáltató**) és Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Intézményfenntartó és Működtető Központ *Közalkalmazotti Tanácsa* (a továbbiakban: **KT**) (a továbbiakban együttesen: **Felek**) a *közalkalmazottak jogállásáról* szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: **Kjt.**) 17. §-ában biztosított jogkörében határozatlan időre megalkotja az alábbi szabályzatot. Jelen szabályzat a Kjt. és a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. tv. (továbbiakban: **Mt.**) XX. fejezete alapján készült.

2. A KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT CÉLJA, TÁRGYKÖRE

- 2.1. Jelen közalkalmazotti szabályzat (a továbbiakban: **Szabályzat**) célja, hogy átfogóan rendezze a Munkáltató és a közalkalmazottak részvételi jogaival, illetve a kapcsolatrendszerükkel összefüggő alapvető kérdéseket. A Szabályzat az SZMSZ tárgykörébe tartozó kérdéseket nem rendezhet. A KT, mint a közalkalmazotti érdekérvényesítés intézményesített formája, a közalkalmazotti jogviszonyban állók közössége nevében gyakorolja a törvény által biztosított jogokat.
- 2.2. Felek egyetértenek abban, hogy a KT elsősorban a közalkalmazott munkafeltételével, erkölcsi és anyagi megbecsülésével, a közalkalmazottak egészét vagy nagyobb csoportját érintő intézkedésekkel kapcsolatban fejt ki tevékenységét a jogszabályok keretein belül.
- 2.3. Felek kölcsönösen törekednek arra, hogy együttműködésük a kölcsönös bizalmon alapuló tárgyalagosságon, egymás nézeteinek tiszteletben tartásán alapuljon.

3. A SZABÁLYZAT SZEMÉLYI ÉS IDŐBELI HATÁLYA

- 3.1. A Szabályzat személyi hatálya a Munkáltató valamennyi közalkalmazottjára kiterjed.
- 3.2. A Szabályzat a kihirdetése napján lép hatályba, és a KT megbízásának megszűnéséig, lemondásáig, visszahívásáig, tagjai számának több, mint egyharmaddal bekövetkező csökkenéséig, illetve a Munkáltató jogutód nélküli megszűnéséig hatályos.
- 3.3. A Szabályzat a Kjt. 2. § (4) bekezdése alapján közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabálynak minősül. A Szabályzat nem tartalmazhat jogszabállyal ellentétes rendelkezéseket. Az ilyen tilalomba ütköző rendelkezések semmisek.
- 3.4. A Szabályzat ugyanakkor a KT törvényi jogaira vonatkozó rendelkezéseket nem korlátozhatja.

4. A SZABÁLYZAT LÉTREHOZÁSA ÉS MÓDOSÍTÁSA

- 4.1. A Szabályzatot a KT és a Munkáltató együttesen alkotja meg. A Szabályzat tervezetét a KT készíti elő.
- 4.2. A Szabályzat módosítására az alábbi esetekben kerülhet sor:

- az aláírók bármelyikének kezdeményezésére;
 - jogszabályi változások folytán, amennyiben a Szabályzat ellentétes lenne az új jogszabályi rendelkezéssel;
- 4.3. A Szabályzatot a jogszabályi változásokra tekintettel évente felül kell vizsgálni. A Szabályzat módosításával kapcsolatos vitapontok rendezésére a Felek **egyeztető bizottságot** hozhatnak létre, amely a kérdést soron kívül megvizsgálja és 8 (nyolc) napon belül javaslatot terjeszt elő az aláírásra jogosult Feleknek a megoldásra. Az egyeztető bizottság a Munkáltató és a KT által delegált 1-1 tagból és független elnökből áll. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.
- 4.4. A Szabályzatot bármelyik fél 3 (három) hónapos határidővel felmondhatja. A felmondási jogot a Szabályzat megkötésétől számított 6 (hat) hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. A Felek kötelezik magukat, hogy felmondás esetén a felmondás kezdeményezése után legkésőbb 15 (tizenöt) nappal tárgyalást kezdenek az új szabályzat megalkotása és elfogadása érdekében. A Szabályzat részleges felmondása esetén a Szabályzat nem kifogásolt részei hatályban maradnak.

5. A SZABÁLYZAT NYILVÁNOSSÁGA

- 5.1. A Munkáltató gondoskodik arról, hogy a Szabályzat valamennyi közalkalmazott számára hozzáférhető legyen. Ennek érdekében a Szabályzatot a KT elnöke a közös K meghajtón „Közalkalmazotti Tanács” menüpont alatt, illetve a helyben szokásos módon közzéteszi. Jelen Szabályzat egy-egy példányát kapják:
- Munkáltató
 - KT tagjai

6. A KT ÉS A MUNKÁLTATÓ EGYÜTTMŰKÖDÉSE

- 6.1. A közalkalmazottak jogainak érvényesítése, valamint kötelezettségeinek teljesítése során a KT és a Munkáltató együttműködnek.
- 6.2. A KT a Munkáltatóval történő egyeztetéskor az intézménnyel jogviszonyban álló összes közalkalmazottat képviseli, a dolgozók részvételi jogát testesíti meg az IMFK irányításában, vagyis alapvető feladata, hogy a döntések előkészítésénél jelenítse meg a közalkalmazottak véleményét, érdekeit. A KT jogosítványait az elnökön és tagjain keresztül gyakorolja.
- 6.3. Az együttműködés célja:
- A közalkalmazottak jogai és kötelességei közötti munkahelyi összhang megteremtése.
 - Az intézményi feladatok magasabb szinten való ellátásának biztosítása.
 - A közalkalmazottak munkakörülményeinek, szociális helyzetének javítása érdekében a lehetőségek feltárása.
- 6.4. A Munkáltató és a KT köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő(k) személyéről.

7. A KT ÉS A MUNKÁLTATÓ KAPCSOLATRENDSZERÉNEK FORMÁI

- 7.1. A KT feladata a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.
- 7.2. A KT feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a Munkáltató nem utasíthat el.
- 7.3. A Munkáltató félévente tájékoztatja a KT-t:
 - a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
 - a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről
 - a Munkáltatonál foglalkoztatott közalkalmazott számáról és munkakörük megnevezéséről,
- 7.4. A KT félévente tájékoztatja tevékenységéről a közalkalmazottakat.
- 7.5. A KT félévente tájékoztatja a Munkáltatót:
 - a munkahelyi konfliktusokról és azok lehetséges feloldási módjáról,
 - írásos állásfoglalást, véleményt, javaslatot nyújthat be a Munkáltatóhoz, valamint tárgyalást kezdeményezhet a közalkalmazottakat érintő és a KT hatáskörébe tartozó kérdés(ek)ben, azzal, hogy a tárgyalás kezdeményezése esetén javaslatot tesz a megbeszélés helyére, idejére. Az egyeztetésről jegyzőkönyvet készít.
- 7.6. Évente 2 alkalommal tanácskozáson áttekintik az intézmény helyzetét, a feladatok megoldásához szükséges anyagi lehetőségeket és a KT javaslatot tesz a lehetséges Munkáltatói intézkedésekre.
- 7.7. A Munkáltató és a KT között felmerülő, a KT hatáskörébe tartozó vitás kérdésekben egyeztetési bizottságot hozhatnak létre és egyeztetési eljárást folytatnak le.

8. A KT MEGBÍZÁSÁNAK MEGSZÚNÉSE

- 8.1. **A KT megszűnik**, ha:
 - a Munkáltató jogutód nélkül megszűnik;
 - megbízási ideje lejár;
 - lemond;
 - visszahívják;
 - tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent;
 - a közalkalmazottak létszáma 15 (tizenöt) fő alá, vagy legalább kétharmaddal csökkent;
 - a bíróság a választás eredményét megsemmisíti;
 - törvényben meghatározott egyéb esetben (gazdasági egységek összevonása, szétválása).
- 8.2. Mivel a KT-nek nincs a Munkáltatótól elkülönült szervezete, illetve nem jogi személy, a KT azonnali hatállyal megszűnik.
- 8.3. A KT **lemondhat** a tagok több mint felének (min. 2 fő) kezdeményezésére.

- 8.4. A KT **visszahívásra** akkor kerülhet sor, ha azt a választásra jogosult közalkalmazottak legalább 30 (harminc) százaléka írásban indítványozza. A KT visszahívásához a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult közalkalmazottak több mint fele részt vett. Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető. A KT visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- 8.5. Ha a KT megszűnik, megbízatása az új közalkalmazotti tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított 3 (három) hónapig fennmarad. Ez alatt a köztes időszak alatt az „ügyvivő” közalkalmazotti tanácsot ugyanolyan jogok illetik meg, mint eredeti mandátumának megszűnése előtt.
- 8.6. Ha a KT megszűnik, a Szabályzat is hatályát veszti.

9. A KT TAGJAIRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

- 9.1. A KT-t 5 (öt) évre választják. A Munkáltató 100 fős közalkalmazotti létszámának megfelelően a KT tagjainak száma 3 (három) fő.
- 9.2. **KT tagnak választható** (*passzív választójog*) az a cselekvőképes közalkalmazott, aki legalább 6 (hat) hónapja a Munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható tanácsstaggá, aki munkáltatói jogot gyakorol, aki a Munkáltató, ill. a Munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója, továbbá, aki a KT Választási Bizottság tagja.
- 9.3. KT tag választására (*aktív választójog*) a Munkáltatóval jogviszonyban álló közalkalmazott jogosult.

10. A KT ELNÖKÉNEK MUNKAJOGI VÉDELME

- 10.1. A KT elnöke e megbízatására tekintettel különleges munkajogi védelemben részesül a Munkáltató olyan egyoldalú intézkedésével szemben, amelyek kiszakíthatják abból a kollektívából, ahol érdekképviseleti feladatait betöltheti.
- 10.2. A munkajogi védelem alapján a KT előzetes hozzájárulása szükséges az elnök felmentéséhez és a kinevezésétől eltérő foglalkoztatáshoz. Ilyen intézkedés szándéka esetén a Munkáltató írásban tájékoztatja a KT-t. A KT álláspontját a tájékoztatás átvételétől számított 8 (nyolc) napon belül írásban közli a Munkáltatóval. Ha a tervezett intézkedéssel a KT nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell.
- 10.3. Ha a KT véleményét a fenti határidőn belül nem közli a Munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. A munkáltatói intézkedést meg kell előznie a KT jóváhagyásának.
- 10.4. A védelem az elnököt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő 6 (hat) hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább 12 (tizenkét) hónapon át betöltötte.

10.5. **KT tagjainak kedvezményei**

- 10.5.1. A KT működésének elősegítésére a törvény **munkaidő-kedvezményt** biztosít, így az érdekképviselési munkát a tagoknak nem pihenőidejükben kell végezniük, hanem ez a munkaidő része.
- 10.5.2. A KT tagját havi beosztás szerinti munkaideje 10 (tíz) százalékának, elnökét havi beosztás szerinti munkaideje 15 (tizenöt) százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg, amelynek időtartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább 5 (öt) nappal korábban a közvetlen vezetőnél be kell jelenteni.
- 10.5.3. A munkaidő-kedvezmény célhoz kötött, csak a KT-ban viselt tisztséggel kapcsolatos feladatokra használható fel.
- 10.5.4. A KT tagjai közvetlen munkahelyi vezetőjükkel egyeztetik a kedvezmény igénybevételeink részleteit. A közvetlen munkahelyi vezető a kedvezmény igénybevételét csak külön, indokolt esetben, a feladatellátás veszélyeztetése kapcsán akadályozhatja, de a KT tagját ezzel összefüggésben hátrányosan nem különböztetheti meg.

11. A KT TAGJA MEGBÍZATÁSÁNAK MEGSZŰNÉSE

11.1. **A tag megbízatása megszűnhet:**

- lemondással;
 - visszahívással;
 - cselekvőképességének elvesztésével;
 - ha munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá;
 - ha a Munkáltató vagy a Munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik;
 - a KT bármely okból történő megszűnésével;
 - összeférhetlenségi feltétel bekövetkezésével;
 - a választási bizottság tagjává válik;
 - közalkalmazotti jogviszonya megszűnésével.
- 11.2. A **KT tagjának visszahívása** tekintetében szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult közalkalmazottak legalább harminc százaléka indítványozza. A KT tagjának visszahívásához a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult közalkalmazottak több mint fele részt vett. Visszahívásra irányuló indítvány – ugyanazon személy ellen – egy éven belül ismételt nem tehető.
 - 11.3. A KT tagjának visszahívására – egyebekben az ügyrendben rögzített megválasztásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
 - 11.4. A mandátumát veszített tag helyére a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni. A KT póttagjának kell tekinteni azt, aki a választás során az érvényesen leadott szavazatok legalább 20 (hús) százalékát megszerezte.

12. A KT MŰKÖDÉSE, JOGGYAKORLÁSÁNAK MÓDJA

- 12.1. A KT működésének részletes szabályait ügyrendje határozza meg.
- 12.2. A KT megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő napon kezdődik.
- 12.3. A KT a megalakulását követő 15 (tizenöt) napon belül összeül.
- 12.4. Az első ülésen a KT dönt:
 - az ügyrendjének meghatározásáról,
 - éves munkaterve elkészítéséről,
 - tagjai között belső munkamegosztásról,
 - a KT elnökének személyéről,
 - a KT által vállalt ügyekben történő döntéshozatalról
- 12.5. A KT jogait testületként gyakorolja, az üléseken a tagok csak személyesen vehetnek részt. Ez azt jelenti, hogy az egyes tagok nem ruházhatják át döntési jogukat a testületre. A KT eljárása csak akkor érvényes, ha testületként, határozatképes ülésen döntött.

A) A munkáltatói jogkör gyakorlása

- a) A Munkáltató köteles a KT-t tájékoztatni a KT együttdöntési, illetve véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 15 (tizenöt) nappal a tervezett intézkedés előtt. Ennek megállapítása iránt a KT bíróságához fordulhat.
- b) A Munkáltató vállalja, hogy a KT véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben, az eltérő és indokolt vélemények egyeztető megvitatása után, elutasító döntéseit indokolással ellátva közli a KT-val.
- c) A Munkáltató írásos tájékoztatásait, valamint a KT munkáltató részére megküldött írásos előterjesztéseit, dokumentumait az intézmény hivatalos iratállományába iktatják (a tartalom és az időpontok nyomon követhetősége érdekében).

B) A KT jogkörének gyakorlása

- a) A KT köteles a jogait az intézkedéstervezetről szóló tudomásszerzést követően 15 (tizenöt) napon belül gyakorolni, álláspontjáról a Munkáltatót írásban tájékoztatni. Véleménykülönbség esetén a KT – a szükséges egyeztetés érdekében a Munkáltatóval köteles határidőn belül megbeszélést folytatni. Az erről szóló írásos előterjesztéseket iktatni kell.
- b) A KT köteles állásfoglalásainak kialakítása előtt – a jelzett határidőn belül – a közalkalmazottak 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 jogosult a Munkáltató azon nyilvántartásába betekinteni, amely a KT hatáskörébe tartozik.
- e) A KT a Munkáltatótól tájékoztatást kérhet a közalkalmazottak jogviszonyával összefüggően a munkakörülmények, a gazdasági és a szociális érdekeivel kapcsolatos kérdésekben.
- f) A KT a működése során a tudomására jutott adatokat, tényeket bizalmasan kezeli.

13. A KT JOGOSULTSÁGAI

- 13.1. **Egyetértési jog:** a KT elnök munkaviszonyának megszüntetése esetén illeti meg a KT-t.
- 13.2. **Együttdöntési jog:** A KT-t együttdöntési jog illeti meg a jóléti célú pénzeszközök felhasználása (temetési esemény, élelátást biztosító szemüveg költségének megtérítése) tekintetében.
- 13.2.1. E jóléti célú pénzeszközök felhasználása a közalkalmazottak Munkáltatóhoz benyújtott írásos kérelme alapján rangsorolhatók – a KT egyetértésével.
- 13.2.2. Továbbá a KT-t együttdöntési jog illeti meg a KT választásával és működésével kapcsolatos költségek mértékéről, valamint a Közalkalmazotti Szabályzat elfogadásáról.
- 13.2.3. Ha az együttdöntési jog gyakorlásáról, vagy a megtérítendő költségek mértékéről a Felek között nincs egyetértés, a vitában döntőbíró igénybevétele kötelező, akit a Felek jelöltjei közül sorsolással választanak ki. A döntőbíró döntése a felekre kötelező.
- 13.3. **Véleményezési jog:** A Munkáltató tervezett döntése előtt lehetőség szerint 15 (tizenöt) nappal kikéri a KT véleményét közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. (Közalkalmazottak nagyobb csoportja: nagyobb csoporton a közalkalmazotti munkakörbe tartozók 20 (húsz) százalékát értjük.)
- 13.3.1. Munkáltatói intézkedésnek minősül különösen:
- a) A belső szabályzatok tervezetei,
 - b) A közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezete:
 - a bérintézkedések végrehajtásának elvei,
 - a jutalmazás elvei,
 - c) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása
 - d) munka díjazása elveinek meghatározása,
 - e) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
 - f) új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
 - g) a közalkalmazottakra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
 - h) a közalkalmazottak ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
 - i) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
 - j) a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzelések,
 - k) a közalkalmazott képzésével összefüggő tervezetek, a képzésre kötelezettek körére, képzésük támogatására vonatkozóan,
 - l) a Munkáltató munkarendjének, munkaidejének kialakítása és az éves szabadságolási terv, melyeknél alapelv: az intézmény zavartalan működésének biztosítása,
 - m) a Munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
 - n) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

- o) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.
- 13.3.2. A Szabályzatban meghatározott véleményezési jogok érvényesítésének elmulasztása esetén a Munkáltatói intézkedés megtámadható. Az intézkedés eltérő vélemények esetén is végrehajtható a Munkáltató részéről. (A KT ellenvélemény tehát nem halasztó hatályú, de megegyezés hiányában a munkáltatói döntés megtámadható).
- 13.4. **Javaslattevési jog:** az intézmény működésével kapcsolatos bármely kérdésben.
- 13.5. **Tájékoztatáshoz, konzultációhoz való jog:** a Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és átvevő Munkáltatónak kötelező a változást megelőzően 15 (tizenöt) nappal megfelelő tájékoztatást adni a változás:
- a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
 - b) okáról,
 - c) a közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.
- 13.5.1. A fenti meghatározott időpontban az átadó és az átvevő Munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez a KT-val a közalkalmazottakat érintő tervezett intézkedésekről.
- 13.5.2. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.
- 13.5.3. A feleket azonban nem terheli megállapodási kötelezettség.
- 13.5.4. A tájékoztatási és konzultációs kötelezettség akkor is fennáll, ha a Munkáltató személyében bekövetkezett változásról nem maga az átadó, illetve átvevő döntött, hanem az őket ellenőrző harmadik személy (fenntartó). 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.
- 13.5.5. A Munkáltató félévente – a KT külön kérése nélkül is – köteles tájékoztatást adni az alábbi tárgykörökről:
- a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,
 - az illetmények változásáról, az illetményfizetéssel összefüggő likviditásról
 - a Munkáltatónál foglalkoztatott közalkalmazott számáról és munkakörük megnevezéséről
- 13.5.6. A Munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének a ...sz. Mellékletet képező adatlapon tesz eleget.
- 13.5.7. Konzultációs jog a KT-t a **csoportos létszámcökkentés** folyamatában illeti meg. A Munkáltató, ha csoportos létszámcökkentés végrehajtását tervezi, a KT-tal tárgyalni köteles.
- 13.5.8. A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább 7 (hét) nappal a Munkáltató köteles a KT-t írásban tájékoztatni:
- a tervezett csoportos létszámcökkentés okáról,

- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
- a Munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai munkavállalói létszámáról,
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- a kiválasztás szempontjairól, valamint
- a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével kapcsolatos – a közalkalmazott jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól elértő – juttatás feltételéről és mértékéről.

13.5.9. A Felek tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 (tizenöt) napig áll fenn.

13.5.10. A megállapodásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

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

13.5.11. A KT bármikor jogosult konzultációt kezdeményezni az ok megjelölésével, a Munkáltató pedig köteles érdemben közreműködni az egyeztetéseken.

13.6. **Kapcsolattartás módja**

13.6.1. Felek megállapodnak abban, hogy a KT jogosítványaira építve olyan kapcsolat kialakítására törekszenek, amely a vonatkozó eljárási és egyéb szabályok megtartása mellett biztosítja a megfelelő információáramlást, valamint a Felek közötti akadálytalan együttműködést.

13.7. **Információátadás**

13.7.1. A KT képviselője a Munkáltató azon egyeztetésein, amelyek a közalkalmazottak érdekeit közvetlenül érintik és a KT hatáskörébe tartoznak, tanácskozási joggal részt vehet, amely egyeztetések időpontjáról Munkáltató előzetesen tájékoztatja a KT-t.

13.7.2. A Munkáltató a KT által felvetett kérdésekre ésszerű időn belül, de lehetőség szerint 5 (öt) munkanapon belül ad tájékoztatást. Ettől eltérni abban az esetben lehet, ha a válasz összetettsége miatt 5 (öt) munkanapon belül nem készíthető el.

13.8. **Konzultáció**

13.8.1. Felek megállapodnak, hogy az információáramlás biztosítása érdekében bármelyik fél konzultációt kezdeményezhet a megfelelő értelmezés és megoldások kialakítása érdekében. A konzultáció során a Felek kifejezésre juttathatják álláspontjukat. A konzultációt a kezdeményezéstől számított 5 (öt) munkanapon belül meg kell kezdeni.

13.9. Jogvita indításának joga

- 13.9.1. A KT-t megilleti a jog, hogy a törvényből vagy a Szabályzatból eredő igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezzen. Munkaügyi perekben a KT félként felléphet annak ellenére, hogy az általános szabályok szerint nem lenne perbeli jogképessége.

13.10. Kollektív munkaügyi vita/egyeztetési eljárás

- 13.10.1. A Munkáltató és a KT között a vitás kérdések rendezésére **egyeztető bizottságot** alakíthat.
- 13.10.2. Az egyeztető bizottság a Munkáltató és a KT által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.
- 13.10.3. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, egyeztetni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.
- 13.10.4. Az egyeztetés befejezésekor készült jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell az alábbiakat:
- az egyeztetésben részt vevő 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 nyilatkozatot,
 - az egyeztetésben részt vevő felek jegyzőkönyvi aláírását és bélyegzőjét.
- 13.10.5. Az egyeztetési eljárás során a kifogásolt jogellenes Munkáltató intézkedés tényállását fel kell tárni.
- 13.10.6. Meg kell kísérelni az egyeztetés során az egyezség létrehozását, a feleknek ennek érdekében együtt kell működniük.
- 13.10.7. Jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében a feleknek döntőbíróként kell igénybe venniük.

14. A KT MŰKÖDÉSÉT BIZTOSÍTÓ FELTÉTELEK

14.1. Tárgyi és személyi feltételek

- 14.1.1. A Munkáltató széleskörűen támogatja a közalkalmazottak részvételi jogaihoz kapcsolódó tevékenységet, elősegíti a KT működésének feltételeit.
- 14.1.2. A Felek közös megállapodása alapján a Munkáltató biztosítja a KT választásának, működésének indokolt költségeit, valamint, amennyiben szükséges, a működéshez szükséges infrastruktúrát is.
- 14.1.3. A Munkáltató biztosítja a KT tagjainak a törvényes munkaidő-kedvezményt.

14.1.4. Munkáltató biztosítja továbbá, hogy a KT az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a Munkáltatónál szokásos helyeken és módon közzétegye (K közös belső meghajtó, körlevél stb.).

14.2. Pénzügyi feltételek

14.2.1. A KT választásának és működésének pénzügyi feltételei az IMFK éves költségvetésén belül biztosítottak.

15. A KT TAGJAINAK TITOKTARTÁSI KÖTELEZETTSÉGE

A Közalkalmazotti Tanács tagja a működése során tudomására jutott és hatáskörébe tartozó adatokat, tényeket csak a Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a közalkalmazottak személyiségi jogainak megsértése nélkül a közalkalmazottak körében hozhatja nyilvánosságra.

16. A KT MAGATARTÁSA SZTRÁJK SORÁN

A KT a Munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja és akadályozhatja. A KT sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

Tájékoztató az IMFK helyzetéről

1. Gazdasági helyzetet érintő kérdések:

- Információk, amelyek az IMFK működésében változásokat, nehézségeket okozhatnak:

- Az intézmény éves működési kiadásai:

adatok ezer Ft-ban

	Tárgyév (eredeti előirányzatok)	Következő év (elfogadott költségvetés előirányzatai)
Működési kiadások		

2. A foglalkoztatott közalkalmazottak száma, engedélyezett létszáma és munkakörük megnevezése:

3. A határozott időre szóló foglalkoztatottak száma és a határozott időre szóló jogviszony oka:

4. Az illetmények, kereset kiegészítések, cafetéria és egyéb béren kívüli juttatások alakulása, változása az alábbi táblázat szerint:

adatok ezer Ft-ban

Jogcím megnevezése	Tárgyév (eredeti előirányzatok)	Következő év (elfogadott költségvetés előirányzatai)
Alapilletmény		
Kereset kiegészítés		
Jutalom		
Cafetéria juttatás		
Költségtérítések - bankkártya - utazási - szemüveg		
Temetési segély		

5. Az illetményfizetéssel összefüggő likviditás: _____

6. Várható-e a következő 1 éven belül felújítás az IMFK üzemeltetésében álló intézményekben? Ha igen melyikben és mire terjed ki?

7. A KSZ 13.3.1. pontban felsorolt munkáltatói intézkedésekben történt változások:

8. Egyéb, a munkáltató által fontosnak tartott közlendő információk a szervezet működésével, kapcsolatosan: