

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

I. rész

Általános rendelkezések

1. A közalkalmazotti szabályzatot létrehozó felek

A **Balassi Bálint Megyei Könyvtár vezetője** (a továbbiakban munkáltató) és az intézmény **Közalkalmazotti Tanácsa** (a továbbiakban KT) – az 1992. XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 17. §-a (1) alapján biztosított jogkörüknél fogva – alkotják meg az alábbi szabályzatot.

2. A közalkalmazotti szabályzat célja, tárgyköre

Jelen szabályzat rendeltetése, hogy átfogóan rendezze a munkáltató és a KT intézményvezetéssel kapcsolatos részvételi jogait, kapcsolatrendszerét.

3. A szabályzat személyi és időbeli hatálya

A Közalkalmazotti Szabályzat személyi hatálya a Kjt. 2. §-a (1) bekezdése alapján kiterjed az intézmény valamennyi közalkalmazottjára, így az intézmény vezetőjére is. A szabályzat az aláírás napján lép érvénybe, hatályossága határozatlan ideig, illetve felmondásig tart.

A szabályzat hatályát veszti a munkáltató jogutód nélküli megszüntetésével.

A szabályzatnak csak azon rendelkezései hatályosak, melyek nem ütköznek magasabb rendű jogszabályba.

4. A szabályzat felmondása, módosítása

A szabályzatot bármelyik fél 3 hónapos határidővel felmondhatja. A felmondási jogot a szabályzat megkötésétől számított 6 hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. A módosítást az aláíró felek bármelyike kezdeményezheti.

A szabályzat módosításával kapcsolatos vitás kérdések rendezésére az egyeztetési eljárás szabályait kell alkalmazni, a módosításra javasolt szabályzatot az aláírásra jogosult feleknek kell megoldásra előterjeszteni.

II. rész

A közalkalmazottak képviseleti rendje

1. A közalkalmazotti tanács (KT)

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

A KT tagjainak száma: 4 fő

A KT elnöke: Nagy Mónika

Tagok: Persikné Bakos Eszter

Szűcs Margit

Póttag: Rideg Zsoltné

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

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

2. A KT és a közalkalmazottak közötti kapcsolat

A közalkalmazotti tanács a munkáltatóval történő tárgyaláskor az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló összes dolgozót képviseli, a dolgozók részvételi jogát testesíti meg az intézmény irányításában, vagyis alapvető feladata, hogy a döntések előkészítésénél megjelenítse a dolgozók véleményét, érdekeit.

A közalkalmazotti tanács tagjai egy-egy munkáltatói előterjesztés kapcsán a dolgozók körében előzetes véleménykérést folytathatnak, sőt a dolgozók vagy a tanács tagjainak javaslatára egyes esetekben az adott témáról dolgozói megbeszélést hívhatnak össze.

A közalkalmazotti tanács az egész dolgozói közösséget (minden közalkalmazotti jogviszonyban állót együtt) képvisel, ezért egyedi ügyekkel, problémákkal csak akkor tud foglalkozni, ha azok a közalkalmazottak nagyobb csoportját is érintik.

A közalkalmazottak nagyobb csoportjának kell tekinteni legkevesebb 5 főt, egy munkaközösséget, ill. a dolgozók egy csoportját.

3. A KT és a szakszervezet kapcsolata

Az együttműködés alapelve a kooperáció.

4. A KT és a munkáltató együttműködése

A közalkalmazottak jogainak érvényesítése, valamint kötelezettségeinek teljesítése során a KT és a munkáltató kötelesek együttműködni.

Az együttműködés célja:

Az intézmény szakmai munkájának segítése és színvonalának emelése.

A kiegyensúlyozott munkahelyi légkör biztosítása érdekében a jogok és köteleességek összhangjának megteremtése.

5. A KT és a munkáltató kapcsolatrendszerének formái

A közalkalmazotti megbízott előre egyeztetett időpontban és témakörben megbeszélést kezdeményezhet a munkáltatóval az intézmény közalkalmazottait érintő lényeges kérdésekről.

A közalkalmazotti megbízott írásos állásfoglalást, véleményt, javaslatot nyújthat be a munkáltatóhoz jogszabályi körében. A munkáltatónak 8 napon belül írásban kell reagálnia azon kérdéskörökre, amelyekben ezt a közalkalmazotti megbízott igényli.

A munkáltató és a közalkalmazotti megbízott között felmerülő vitás kérdésekben egyeztetési eljárást kell folytatni. Az egyeztetési eljárást kezdeményező fél álláspontját írásban nyújthatja be, és javaslatot tesz a megbeszélés helyére, idejére. Az egyeztetésről, az egyezség létrehozásáról jegyzőkönyvet kell készíteni.

Gyakoriság:

- Évente egyszer tanácskozáson áttekintik az intézmény helyzetét, az elkövetkező időszak feladatait.
- Soron kívül megbeszélést tartanak az intézmény közalkalmazottait érintő váratlan, de lényeges problémákról.
- Esetenként kölcsönösen informálják egymást a közalkalmazottakat érintő kérdésekben.

A fentiek érdekében a munkáltató:

- eleget tesz tájékoztatási kötelezettségének, mindazon témákban, amelyek a KT egyeztetési 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 tény és adatot, amely az eredményes együttműködéshez szükséges.
- biztosítja, hogy a közalkalmazotti tanács elnöke részt vegyen az intézmény 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.

A fentiek érdekében a közalkalmazotti tanács:

- jelzi a munkahelyi konfliktusokat és azok lehetséges feloldási módját.
- írásos állásfoglalást, javaslatot nyújt be a munkáltatóhoz a közalkalmazottak véleményének megfelelően.
- a munkáltató tudomására hozza a közalkalmazottak tervezett rendezvényeit (időpont egyeztetés miatt).
- A munkáltató és a KT között felmerülő vitás kérdésekben egyeztetési eljárást folytatnak le.

III. rész

A közalkalmazotti tanács jogai

1. Egyetértési jogok:

A KT tagjainak munkajogi védelmével kapcsolatban.

A jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

A vonatkozó mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően.

2. Véleményezési jogok:

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

A belső szabályzatok tervezetét.

A közalkalmazottak 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, a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét.

A korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket.

A közalkalmazottak képzésével összefüggő tervet.

A tanulmányi szerződések tervezetét.

A munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

3. Tájékoztatási jog:

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

4. 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. 38/A.§ (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőjével írásban közölni:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony 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 munkavállalók számának csökkentésére.

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

A megállapodásba ütköző felmentés jogellenes. Ha a munkáltató eljárása során megsérti a KT jogait, akkor a KT ennek megállapítására bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt.

IV. rész

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

1. A munkáltató joggyakorlata

A munkáltató köteles a közalkalmazotti tanácsot tájékoztatni a KT együttdöntési, illetve véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 15 nappal a tervezett intézkedés előtt. A Mt. 67. §-a szerint a Kjt. 16. §-a (1) és (2) bekezdésekben foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt a KT bírósághoz fordulhat.

A munkáltató vállalja, hogy a KT véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben - az eltérő és indokolt vélemények egyeztető megvitatása után - döntéseit írásban, indoklással közli a közalkalmazotti tanáccsal.

A munkáltató írásos tájékoztatásait, valamint a KT írásos előterjesztéseit az intézmény hivatalos iratállományába iktatni kell (a tartalom és az időpontok nyomon követhetősége érdekében).

2. A közalkalmazotti tanács joggyakorlata

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.

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

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

A KT hatáskörének gyakorlásával összefüggően betekinthesz a munkáltató nyilvántartásaiba. A KT-t 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 közalkalmazotti tanács közötti vitás kérdések rendezésére az egyeztetési eljárás szolgál. Az egyeztetést a KT kezdeményezheti a másik félhez írásban megküldött egyeztetési ajánlattal.

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 során a kifogásolt jogellenes munkáltatói intézkedés tényállását fel kell tárni. 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 a közalkalmazottak részvételi jogaihoz kapcsolódó tevékenységeket, elősegíti a közalkalmazotti tanács működésének feltételeit.

Biztosítja:

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

2. A szabályzat közalkalmazottakkal történő megismertetése


A munkáltató gondoskodik arról, hogy a szabályzatot valamennyi közalkalmazott megismerhesse. A szabályzat 1-1 példányát külön megkapja a munkáltató, a KT tagjai, az intézményi szakszervezet és a gazdasági vezető.

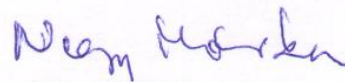
A szabályzatot az intézmény honlapján is elérhetővé kell tenni.

Minden, e szabályzatban nem tárgyalt kérdésben a Kjt. és a MT rendelkezései az irányadóak.

Salgótarján, 2014. május 5.




Molnár Éva
munkáltató


Nagy Mónika
KT elnöke