

**Vác Város Önkormányzat Bölcsődék  
és Fogyatékosok Intézménye**

2600 Vác Kölcsey Ferenc u. 4.

Tel./Fax.: (27)504-105

E-mail: bfi@bfi.vac.hu

---

**Egységes Szakmai Program  
7. sz. melléklet**

**BÖLCSŐDÉK ÉS FOGYATÉKOSOK INTÉZMÉNYE**

**KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS  
SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATA**

Kovács István  
Kuchárné Podányi Edit  
Nagy Nolláné Kiri  
Bonyódi Vera Edit  
Bese Edit  
Tóth Zoltán

410

410

## TARTALOMJEGYZÉK

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	412
1.1. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat célja.....	412
1.2. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat feladata.....	412
1.3. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat tartalma .....	412
1.4. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat hatálya.....	412
1.4.1. Az SZMSZ személyi hatálya kiterjed .....	412
1.4.2. Az SZMSZ területi hatálya kiterjed .....	412
1.4.3. Az SZMSZ időbeni hatálya kiterjed.....	412
II. KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS MŰKÖDÉSE.....	413
2.1. KT választása .....	413
2.2. KT megszűnése.....	415
2.3. A KT tag megbízatásának megszűnése .....	416
2.4. A KT működésének feltételei .....	416
III. KT FELADATA ÉS JOGKÖRE.....	418
IV. A MUNKÁLTATÓ ÉS A KT. KAPCSOLATRENDSZERE .....	419
V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK .....	<b>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</b>

# **I.ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

A szabályzatot a közalkalmazottak jogállásáról szóló többször módosított 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt), és a Munkatörvénykönyvéről szóló, többször módosított 2012. évi I. törvény felhatalmazása alapján, egyrészről Vác Város Önkormányzat Bölcsődék és Fogyatékosok Intézménye mint munkáltató (a továbbiakban munkáltató), másrészről a megválasztott Közalkalmazotti Tanács (a továbbiakban KT) közös elhatározással alkotják meg annak érdekében, hogy megfelelően biztosítsák a közalkalmazottak részvételét az Intézmény vezetésében.

## **1.1. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat célja**

Célja, hogy meghatározza a Vác Város Önkormányzat Bölcsődék és Fogyatékosok Intézményének (továbbiakban Intézmény) Közalkalmazotti Tanácsának szervezeti felépítését, a működés belső rendjét, a belső és külső kapcsolatokra vonatkozó megállapításokat és mindazon rendelkezéseket, melyeket a jogszabályok nem utalnak más hatáskörbe.

Célja továbbá az Intézmény jogszerű működésének biztosítása, a zavartalan működés garantálása, az Intézmény dolgozói közötti kapcsolat erősítése, az Intézményi működés demokratikus rendjének garantálása.

## **1.2. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat feladata**

Feladata, hogy megállapítsa az Intézmény működési szabályait a jogszabályok által biztosított keretek közt, illetve a működésével összefüggő minden olyan kérdésben, amelyet a jogszabályok rendelkezése alapján jogszabályban nem kell, vagy nem lehet szabályozni.

## **1.3. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat tartalma**

A törvény szabályozási felhatalmazásának megfelelő szervezeti, végrehajtási, eljárási és gyakorlati magatartású szabályok kialakítása.

## **1.4. A KT Szervezeti és Működési Szabályzat hatálya**

### **1.4.1. Az SZMSZ személyi hatálya kiterjed**

- az Intézmény valamennyi dolgozójára,
- az Intézményvezetőre, a vezetés tagjaira.

### **1.4.2. Az SZMSZ területi hatálya kiterjed**

- az Intézmény képviselete szerinti alkalomra, külső kapcsolati alkalomra,
- az Intézmény ellátási idejében, keretében zajló programokra, eseményekre, illetve az Intézmény külső képviseleti alkalmaira.

### **1.4.3. Az SZMSZ időbeni hatálya kiterjed**

- jelen Szabályzat az aláírás napján lép életbe, hatálya az új Közalkalmazotti Tanács megválasztásáig tart.

## **II. KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS MŰKÖDÉSE**

### **2.1. KT választása**

A KT választásának részletes szabályait a Munkatörvénykönyvről szóló többször módosított 2012. évi I. törvény 235. § (2) bekezdésének kivételével, a 235. § (1) bekezdésétől a 249. §-ig tartalmazza.

KT választása:

- a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni,
  - 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,
  - önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik,
  - az üzemi tanácsot öt évre választják,
  - a KT választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik,
  - a KT tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma:
    - ✓ a száz főt nem haladja meg, három,
    - ✓ a háromszáz főt nem haladja meg, öt,
    - ✓ az ötszáz főt nem haladja meg, hét,
    - ✓ az ezer főt nem haladja meg, kilenc,
    - ✓ a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,
    - ✓ a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.
  - új KT tagot kell választani, ha a munkavállalók és a KT tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban,
  - KT taggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.
  - nem választható KT taggá az, aki
    - ✓ munkáltatói jogot gyakorol,
    - ✓ a vezető hozzátartozója,
    - ✓ a választási bizottság tagja.
- (munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése).
- a KT tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.
  - a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata,
  - a választási bizottságot a KT a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően hozza létre,
  - a választási bizottság létszáma legalább három fő.

- nem lehet a választási bizottság tagja, aki a KT tagja,
- KT hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre,
- a választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, erre az időre távolléti díj illeti meg,
- a választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal teszi közzé, az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére, öt napon belül a munkáltató adja meg,
- jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet,
- a választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi, és ezt közzéteszi,
- a jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi,
- a jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma a KT-ba választható tagok számát eléri,
- eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani,
- a KT tagjait titkos és közvetlen szavazással választják,
- a választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van,
- szavazni legfeljebb a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet,
- a választás eredményét a választási bizottság állapítja meg,
- a választási bizottság jegyzőkönyvet készít, ennek tartalmaznia kell különösen
  - ✓ a választásra jogosultak számát,
  - ✓ a szavazáson részt vevők számát,
  - ✓ a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
  - ✓ az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
  - ✓ a megválasztott üzemi tanácsstagok és póttagok nevét,
  - ✓ a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.
- a választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi,
- a KT megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik,
- érvénytelen a szavazat, ha
  - ✓ nem az előírt módon adták,
  - ✓ nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,
  - ✓ a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.
- a KT megválasztott tagjának - a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számban - azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték, szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni,
- a KT póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte,

- a választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett, ebből a szempontból - feltéve, ha a választáson nem vett részt - nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában
  - ✓ keresőképtelen beteg,
  - ✓ fizetés nélküli szabadságon van,
- érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni, új választást harminc napon belül tartani nem lehet,
- a megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett, KT taggá megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte,
- ha a megismételt választás érvénytelen, újabb KT-i választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani,
- eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát,
- a leadott szavazatok harminc százalékát elért jelölteket megválasztott üzemi tanácsagnak kell tekinteni, a fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani, az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.
- a megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett, KT taggá megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték,
- a KT póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte,
- ha a megismételt választás érvénytelen, újabb KT választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani,
- a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat,
- a bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg, lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta, e körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

## **2.2. KT megszűnése**

A KT. megszűnésének részletes szabályait a Munkatörvénykönyvéről szóló többször módosított 2012. évi I. törvény 252. – 254. §-ig tartalmazza, a következők szerint:

Az KT megszűnik, ha

- a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
- a 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,
- megbízási ideje lejárt,
- lemond,
- visszahívják,

- tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá,
- törvényben meghatározott egyéb esetben,
- a KT 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,
- visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető,
- a KT visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni,
- KT a 252. § *b)-c) és f)-g)* pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új KT megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

### **2.3. A KT tag megbízatásának megszűnése**

A KT tag megbízatásának megszűnésének részletes szabályait a Munkatörvénykönyvről szóló többször módosított 2012. évi I. törvény 255. – 257. §-ig tartalmazza, a következők szerint:

- a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy
- az KT megszűnésével,
- a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
  - ✓ lemondással,
  - ✓ visszahívással.
- a KT 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,
- visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető,
- a KT tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni,
- a KT tagja megbízatásának megszűnése esetén, az KT-ba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben pótagot kell behívni.

### **2.4. A KT működésének feltételei**

A KT. működésének feltételeinek részletes szabályait a Munkatörvénykönyvről szóló többször módosított 2012. évi I. törvény 259. – 261. §-ig tartalmazza, a következők szerint:

- a KT a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén - tagjai közül - elnököt választ,
- a KT ülésén a tag csak személyesen vehet részt,
- a KT működésének szabályait ügyrendje állapítja meg,

- feladata ellátása érdekében az KT 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,
- a munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár,
- a KT egyetértése szükséges a KT elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató KT elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez,
- a védelem az KT elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.
- a KT 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 KT nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell, ha az KT véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.
- nem kell alkalmazni a (3)-(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.

A Tanács működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató az alábbi eszközökkel biztosítja:

- sokszorosítási lehetőség az információk terjesztésére, internet, telefon, telefax, ingyenes használata a tevékenység ellátásához,
- a Munkáltató rendelkezésére álló jogszabály- és szabálygyűjtemény használata,
- a munkaviszonyt érintő döntés előtti vezetői tájékoztatás, amennyiben a döntés a közalkalmazottak nagyobb csoportját érinti.



### **III. KT FELADATA ÉS JOGKÖRE**

A KT feladatának és jogkörének részletes szabályait a Munkatörvénykönyvről szóló többször módosított 2012. évi I. törvény 262. – 266. §-ig tartalmazza, a következők szerint:

- a KT feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése,
- a KT feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el,
- 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 munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről,
- a KT félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat,
- a munkáltató és a KT közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében,
- a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri a KT véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről,
- Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen
  - ✓ a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
  - ✓ termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
  - ✓ a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
  - ✓ a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
  - ✓ az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
  - ✓ az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
  - ✓ a képzéssel összefüggő tervek,
  - ✓ a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
  - ✓ az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
  - ✓ a munkarend meghatározása,
  - ✓ a munka díjazása elveinek meghatározása,
  - ✓ a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
  - ✓ az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
  - ✓ a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

- ✓ munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.
- a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja a KT-t a változás,
  - ✓ időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
  - ✓ okáról,
  - ✓ a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.
- az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató - megállapodás megkötése érdekében - tárgyalást kezdeményez a KT-val a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről,
- a tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre,
- 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,
- a KT a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja, a KT sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

#### **IV. A MUNKÁLTATÓ ÉS A KT. KAPCSOLATRENDSZERE**

- A KT az Intézmény vezetésében részt vesz a jogszabályban előírt tájékoztató, tájékoztatási, véleményezési és konzultációs jogát testületileg tájékoztató és tájékoztatási jogát képviselői útján is gyakorolja.
- A KT képviselői a működésük során tudomásukra jutott adatokat, tényeket kizárólag az Intézmény érdekeinek veszélyeztetése és a közalkalmazottak személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatják nyilvánosságra.

## **V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

A Közalkalmazotti Tanács tagjai a Tanácsban végzett tevékenységükért külön díjazásban nem részesülnek.

A KT működésének anyagi, tárgyi feltételeit a Fenntartó biztosítja az egyes Intézményeken keresztül.

A KT Szervezeti és Működési Szabályzata a Vác Város Önkormányzat Bölcsődék és Fogyatékosok Intézménye Egységes Szakmai Program mellékleteként szerepel.

A megválasztott KT tagjainak névsora a Bölcsődék és Fogyatékosok Intézménye egyes részlegeiben található.

Jelen szabályzat 2015.....napján lép hatályba, és az újonnan választott Közalkalmazotti Tanáccsal megalkotott Szabályzat hatályba lépéséig érvényes.

Vác, 20. 14. 05. 0h.....

  
.....  
**Bógérmé Heier Tünde**  
**Bölcsődék és Fogyatékosok**  
**Intézménye**  
**Közalkalmazotti Tanács Elnök**

  
  
.....  
**Farkas Livia**  
**Bölcsődék és Fogyatékosok**  
**Intézménye**  
**Igazgató**