

<p style="text-align: center;">Pécsi Tudományegyetem Alkalmazotti Megállapodás</p>
--

A Pécsi Tudományegyetem, mint munkáltató és az Alkalmazotti Tanács, mint a munkáltatóval munkaviszonyban álló foglalkoztatottak által választott testület az alábbiakban határozzák meg az Alkalmazotti Tanács részére a törvényben biztosított jogok gyakorlását, továbbá a Felek kapcsolatrendszerét, együttműködésük formáit, az Alkalmazotti Tanács tagjait megillető kedvezményeket és a tagok munkajogi védelmét.

A Munkáltató és az Alkalmazotti Tanács a munka törvénykönyvéről szóló 2021. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 267. §-a alapján együttműködésüket az alábbiak szerint szabályozzák.

A megállapodás létrejött egyrészről

Pécsi Tudományegyetem

székhely: 7621 Pécs, Vasvári Pál u. 4.

OM azonosító: FI 58544

adószám: 19308681-2-02

statisztikai jel: 19308681-8542-563-02

képviselő: Dr. Miseta Attila rektor

Decsi István kancellár

Dr. Sebestyén Andor elnök

mint munkáltató,

másrészről

Pécsi Tudományegyetem Alkalmazotti Tanács

székhely: 7624 Pécs, Jakabhegyi út 6.

képviselő: Dr. Saághy Andrea elnök

a továbbiakban együtt, mint Felek között az alábbi feltételekkel.

I. Fejezet

Általános rendelkezések

1. Felek egyetértenek abban, hogy az Alkalmazotti Tanács alapvető feladata a munkáltatóval való folyamatos együttműködés fenntartása, és a jogszabályok keretei között a munkavállalói részvétel, azaz a munkáltatói joggyakorlás befolyásolásának a biztosítása. Az Alkalmazotti Tanács feladata a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

2. Felek egyetértenek abban, hogy együttműködésük az Egyetem alapfeladatainak folyamatos, zavartalan ellátásához szükséges feltételek megteremtésére, erkölcsi és anyagi bázisának erősítésére, hazai és nemzetközi tekintélyének növelésére irányul. Felek kölcsönösen törekednek arra, hogy együttműködésük a tárgyilagosságon, a kölcsönös bizalmon, egymás nézeteinek tiszteletben tartásán alapuljon.

3. Felek megállapodnak abban, hogy Munkáltató az Alkalmazotti Tanács feladatainak ellátását és a munkavállalók tájékoztatását jelen megállapodásban foglaltak szerint segíti. A folyamatos, hatékony szakmai együttműködést mindkét fél biztosítja.

II. Fejezet

Az Alkalmazotti Tanács működésének feltételei

1. Az Alkalmazotti Tanács működésének tárgyi, technikai feltételei

1.1. Munkáltató az Alkalmazotti Tanács működéséhez biztosítja:

1.1.1. Az Alkalmazotti Tanács székhelyén 7624 Pécs, Jakabhegyi út 6. szám alatt található Balassa Kollégium épületében a földszinten egy irodahelységet és a földszinti tárgyaló használatát, valamint az Alkalmazotti Tanács adminisztrációs feladatainak ellátáshoz szükséges technikai eszközöket (irodai bútorzat, laptop, nyomtatóhasználat);

1.1.2. A nyomdai, postai, írószer szükségletet, az Alkalmazotti Tanács jogosultságát a levelek, értesítések, tájékoztatók, felhívások kézbesítésének az Egyetemen belül kialakult rendszerébe bekapcsolódásához;

1.1.3. Szakmai rendezvényeken való részvétel, szakmai együttműködések támogatását;

1.1.4. Évi 2 alkalommal (6 havonta) az alkalmazotti gyűlés megtartásához arra alkalmas helyiséget;

1.1.5. Az Alkalmazotti Tanács működése nyilvánosságának biztosítása érdekében hozzájárul ahhoz, hogy az Alkalmazotti Tanács híreit, közleményeit a munkáltatónál szokásos módon közzé tegye, ennek érdekében a www.pte.hu oldalon aloldal létrehozását és működtetését támogatja;

1.1.6. Az Alkalmazotti Tanács működéséhez elengedhetetlen, törvényesség és szakszerűség biztosítása érdekében a szükséges és indokolt jogszabályokat, szakirodalmat és szaksajtót.

1.1.7. Az Egyetem területére gépjárművel való behajtás lehetőségét.

2. Az Alkalmazotti Tanács működésének személyi feltételei

A munkáltató az Alkalmazotti Tanács adminisztrációs feladatainak ellátásához – a munkáltatónál adminisztratív munkakörben foglalkoztatott dolgozók átlagbére arányos összegének megfelelő díjazással – többletfeladat keretében – egy fő adminisztrátor díjazását biztosítja. Az adminisztrátor személyére az Alkalmazotti Tanács tesz javaslatot.

3. Az Alkalmazotti Tanács működésének pénzügyi feltételei

3.1. Az Alkalmazotti Tanács működésének pénzügyi feltételeit – a megállapodás mellékletét képező költségvetés figyelembevételével – a munkáltató biztosítja. A költségvetés elfogadására a munkáltató gazdasági évéhez igazodóan kerül sor.

3.2. Az Alkalmazotti Tanács elnöke megbízatása időtartamára munkájáért havonta a minimálbér 50%-ával azonos összegű díjazásban részesül.

3.3. Az Alkalmazotti Tanács elnökének az elfogadott költségvetés keretein belül kötelezettségvállalási joga van. Az Alkalmazotti Tanács számára biztosított pénzügyi keret vonatkozásában a pénzügyi ellenjegyzési jogot a munkáltató által kijelölt személy gyakorolja, amelyről a kijelöléssel egyidejűleg az Alkalmazotti Tanács elnökét tájékoztatja.

3.4. Az Alkalmazotti Tanács a költségvetés alapján rendelkezésére álló keretet a költségvetési évben használhatja fel. A kötelezettségvállalásra vonatkozó szabályokat a munkáltató szabályzata tartalmazza.

III. Fejezet

Az Alkalmazotti Tanács elnökének, tagjainak munkajogi jogállása

1. Az elnök kedvezményei

1.1. Az elnököt éves munkaideje 15 %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg.

1.2. Az elnököt munkaidő-kedvezményének igénybevétele esetén távolléti díj illeti meg. A kedvezmény igénybevételével kapcsolatos eljárásra a 2. pontban foglaltakat kell alkalmazni.

2. A tagok kedvezményei

2.1. A tagokat éves munkaidejük 10%-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A kedvezmény igénybevételét az Alkalmazotti Tanács tagjai kötelesek 5 nappal korábban közvetlen felettesüknek jelezni.

2.2. A munkaidő-kedvezmény nyilvántartását az Alkalmazotti Tanács-tagot foglalkoztató szervezeti egység a munkaidőnyilvántartás keretében végzi „AT munkaidők kedvezmény” megjelöléssel.

3. Az Alkalmazotti Tanács elnökének munkajogi védelme

3.1. Az Alkalmazotti Tanács előzetes egyetértése szükséges elnökének munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatása [Mt. 53. §. (1) bekezdés], továbbá munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén.

3.2. Az Alkalmazotti Tanács a 3.1. pontban foglalt munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban álláspontját a munkáltató tájékoztatójának kézhezvételétől számított 8 napon belül, írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait is írásba kell foglalni.

3.3. Amennyiben a munkáltató azonnali hatállyal kívánja az Alkalmazotti Tanács elnökének munkaviszonyát megszüntetni, vagy felelősségre vonást kíván ellene kezdeményezni, döntése előtt 3 nappal erről az Alkalmazotti Tanácsot értesíti.

3.3. Amennyiben átszervezés vagy létszámcsökkentés miatt az Alkalmazotti Tanács elnökének munkahelye (munkaköre) szűnik meg, a munkáltató köteles más, esetleg átképzéssel betölthető munkakört felajánlani számára. Az Alkalmazotti Tanács elnökét az áthelyezésre tekintettel hátrány nem érheti.

3.4. Az Alkalmazotti Tanács a munkáltató indokaira tekintettel hozzájárulhat az elnök munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez. Ebben az esetben az elnök végkielégítése a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben rögzített mérték kétszerese.

3.5. A védettség az Alkalmazotti Tanács elnökét megbízatásának idejére, és annak megszűnését követő hat hónapig illeti meg abban az esetben, ha tisztségét legalább egy évig ellátta.

4. Az Alkalmazotti Tanács tagjainak munkajogi védelme

4.1. Amennyiben a munkáltató az Alkalmazotti Tanács tagjának munkaviszonyával kapcsolatban intézkedést tervez, döntése előtt 8 nappal tájékoztatja az Alkalmazotti Tanácsot.

IV. Fejezet

Az Alkalmazotti Tanács jogai és a joggyakorlás eljárási rendje

1. Az Alkalmazotti Tanács és a munkáltató közösen dönt (együttdöntési jog) a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban.

1.1. A munkáltatónál a következő jóléti és szociális célú tárgykörök tartoznak a felek együttdöntési hatáskörébe:

- a) a segélyezésre, a kamatmentes kölcsöntámogatásra, a lakáscélú támogatásra, az óvoda, bölcsőde, és egyéb gyermekintézményekhez nyújtott támogatásokra, továbbá az Egyetemen belüli orvosi ellátásra,
- b) munkaruha ellátásra, üzemi étkeztetésre,
- c) sportolásra, üdülésre vonatkozó lehetőségek igénybevételére, a kedvezmények fajtájának és mértékének meghatározására,
- d) többcélú létesítmények hasznosítására (kollégiumok, üdülők, tornatermek és egyéb sportlétesítmények).

1.2. Az Alkalmazotti Tanács együttdöntési jogát a szociális és jóléti keret felhasználásáról rendelkező munkáltatói utasítások elfogadásával kapcsolatban is gyakorolja. Az utasítások elkészítésére, illetve felülvizsgálatára vonatkozóan minden év tervezési időszakában a felek egyeztetést tartanak.

1.3. A felek megállapodnak abban, hogy a jóléti pénzeszközök (névre szóló) felosztását – a munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint – az egyeztetett összetételű bizottságok végzik. A bizottságok állásfoglalásairól írásban tájékoztatják a rektort és az Alkalmazotti Tanács elnökét. A lakáscélú támogatások elbírálását az Alkalmazotti Tanács a Kollektív Szerződésben meghatározott eljárásrend szerint gyakorolja.

1.4. Az együttdöntési jog vonatkozásában a Felek érvénytelennek tekintik azt a döntést, amelyet a munkáltató ennek megsértésével hozott.

2. Munkáltató döntése előtt az Alkalmazotti Tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő minden munkáltatói intézkedés és szabályzat tervezetét.

2.1. A munkáltató köteles a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedésének és szabályzatának tervezetét – a tervezet elfogadását megelőzően legalább 15 nappal – írásban az Alkalmazotti Tanácsnak átadni. A munkáltató az Alkalmazotti Tanács véleményének ismerete nélkül nem hoz döntést.

2.1.1. Felek a megállapodás keretében a munkavállalók nagyobb csoportjának tekintik:

- a) egyetemi szinten azonos munkavállalói csoportot/munkakörcsoportot érintően a munkavállalói csoport 10%-át,
- b) szervezeti egység szinten az SzMSz 77 – 78. §-ban meghatározott szervezeti egység létszámának 10%-át.

A Felek abban állapodnak meg, hogy a munkáltató a 2.2. a), d), i), m) és n) pontok tárgykörében tervezett valamennyi intézkedést véleményeztet az Alkalmazotti Tanáccsal.

2.1.2. A munkáltató különösen a 2.2. pontban meghatározott tárgykörökre tekintettel biztosítja, hogy az Alkalmazotti Tanács elnöke tanácskozási joggal részt vegyen a munkáltató testületeinek ülésein (Kari Tanács, Rektori Tanács), emellett biztosítja az Alkalmazotti Tanács által választott, nem oktató-kutató tag szavazati jogú részvételét a Szenátusban.

2.1.3. 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.

Az Alkalmazotti Tanács 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 a törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

Az Alkalmazotti Tanács 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.

2.2. Munkáltatói intézkedésnek minősül különösen:

Munkáltatói intézkedési tárgykör	Véleményezési jogkör gyakorlásának szintje(i)
a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,	egyetemi szinten
b) a munkáltató alaptervekenységével kapcsolatos program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,	egyetemi szinten
c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,	egyetemi szinten
d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,	egyetemi szinten
e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,	egyetemi szinten
f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
g) a képzéssel összefüggő tervek,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,	egyetemi szinten
i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
j) a munkarend meghatározása,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
k) a munka díjazása elveinek meghatározása,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés	egyetemi vagy SzMSz 77-78. § szerinti szervezeti szinten
p) az Egyetem gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervezetét	egyetemi szinten

2.2.1. Az Egyetem intézkedik annak érdekében, hogy az Alkalmazotti Tanács részére megküldjék:

- a dékán által a kari tanácsok elé terjesztett a 2.2. pontban megjelölt tárgykörű határozatok tervezetét,
- a 2.2. pontban megjelölt tárgykörű dékáni utasításoknak a tervezetét,

- c) az Pécsi Tudományegyetem szervezeti és működési szabályzatának 77-78. §-ában meghatározott önálló szervezetek azon intézkedéseinek tervezetét, amelyek a 2.2. pontban megjelölt tárgykörbe tartoznak.

2.2.2. Az Alkalmazotti Tanács kötelezettségei:

- a) megküldi a munkáltatónak a soron következő ülések napirendjét, valamint az előterjesztéseket,
b) megküldi a munkáltatónak az üléseken hozott határozatokat, állásfoglalásokat, ajánlásokat,
c) amennyiben a tárgyalta téma, beterjesztett anyag (határozat, állásfoglalás, ajánlás stb.) valamely szervezeti egységet közvetlenül érint, az Alkalmazotti Tanács az előterjesztést megküldi az érintett egységnek is.

2.3 Az Alkalmazotti Tanács joggyakorlásának módja

2.3.1. Az Alkalmazotti Tanács elnöke (helyettese) állandó meghívottként részt vesz a Gazdasági Bizottság, a Szenátus és a Rektori Tanács ülésein.

2.3.2. Az Alkalmazotti Tanács együtdöntési, véleményezési és tájékoztatáshoz fűződő jogának gyakorlásához az Egyetem kellő időben megküldi a szükséges információkat úgy, hogy az Alkalmazotti Tanácsnak állásfoglalásához legalább 15 nap álljon rendelkezésére.

2.3.3. A munkáltató a testületi ülésekre szóló meghívót és az ülések anyagát az Alkalmazotti Tanács elnökének küldi meg.

2.3.4. Az Alkalmazotti Tanács feladatának ellátása érdekében jogosult a munkáltatótól tájékoztatást kérni és konzultációt kezdeményezni.

3. Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően köteles az Alkalmazotti Tanáccsal konzultálni a következők szerint: (Mt. 71–76. §)

3.1. Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, a döntést megelőző féléves időszakra vonatkozó átlagos statisztikai létszáma szerint legalább 30 fő munkaviszonyát kívánja 30 napon belül felmondással megszüntetni.

Ezt a szabályt a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél is alkalmazni kell, úgy, hogy az ugyanazon megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számolni.

A konzultációt megelőzően legalább 7 nappal, a munkáltató köteles az Alkalmazotti Tanáccsal írásban közölni:

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportonként,
- az adott időszakban foglalkoztatottak létszámát,
- a végrehajtás tervezett időtartamát, időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- az érintettek jogszabálytól, kollektív szerződéstől eltérő juttatásának feltételeit, az eltérés mértékének meghatározási módját.

A konzultációnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Ha a konzultáció során megállapodás születik, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

3.2. Ha a konzultációt követően a munkáltató a végrehajtásról dönt, a döntésben meg kell határozni:

- az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerint,
- a végrehajtás kezdő és befejező időpontját, ill. a végrehajtás időbeni ütemezését.

Az időbeni ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

A 30 napos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató, adott időszakon belül, az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani. Jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást, határozott idejű munkaviszony megszüntetését [Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont] és a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

3.3. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, a szükséges adatok szolgáltatásával együtt, írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet, és ennek másolatát átadja az Alkalmazotti Tanácsnak. A munkáltató döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók:

- személyi adatait,
- utolsó munkakörét,
- szakképzettségét.

3.4. Munkáltató döntésével érintett munkavállalókat a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal, írásban tájékoztatja. Ennek másolatát az Alkalmazotti Tanács és az állami foglalkoztatási szerv számára is meg kell küldeni. Védelem alatt álló munkavállalóval [Mt. 65. § (3) bekezdés] felmondás csak a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

3.5. Ha a munkáltató eljárása során megsérti az Alkalmazotti Tanács jogait, ennek megállapítása iránt az Alkalmazotti Tanács bírósághoz fordulhat.

4. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató félévente tájékoztatja az Alkalmazotti Tanácsot az alábbiakról.

4.1. A gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdések

Felek értelmezésében a munkáltató gazdasági helyzetét érintő kérdésnek kell tekinteni az Egyetem piaci helyzetére vonatkozó adatokat, alapfeladatai ellátásával összefüggésben az adott időszakban megszerzett bevételek és kiadások alakulását, likviditást, következő félévre vonatkozó terveket, annak forrásigényét.

4.2. A bérek, keresetek alakulása, a bérkifizetéssel kapcsolatos likviditás, a foglalkoztatás jellemzői, a munkaidő-felhasználás és a munkafeltételek

A foglalkoztatáshoz kapcsolódó adatokat (létszám alakulása, bérek alakulása munkaköri csoportonként, béren felüli juttatások alakulása, TÉR státusza, értékelés eredménye, következményei), a fluktuációt munkaköri csoportonként, atipikus foglalkoztatási formákkal (ideértve a kirendelés, egyetemen belüli átvezénylések) érintett létszámot.

4.3. A munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók száma

Aktív létszám szervezeti egységenként, munkaköri csoportonként, létszám változása az előző időszakhoz képest, ennek okai.

4.4. Az Mt. 265. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az Alkalmazotti Tanácsot a változás

- a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- b) okáról,
- c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

Az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az Alkalmazotti Tanáccsal 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.

5. Munkáltató munkaidő alatt legfeljebb 2 óra időtartamban lehetőséget biztosít az Alkalmazotti Tanács által összehívott gyűlések megtartására, évente legfeljebb 2 alkalommal.

Az alkalmazotti gyűlések keretében az Alkalmazotti Tanács tájékoztatja a munkavállalókat az Egyetem működésével kapcsolatos információkról, fontos döntései előtt tájékozódik a munkavállalók álláspontjáról, beszámol tevékenységéről. Az alkalmazotti gyűlés részben személyesen és részben Teams felületen történő csatlakozással is megtartható.

6. Munkáltató biztosítja az Alkalmazotti Tanács számára a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok ellenőrzésének lehetőségét.

Felek munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintik az Mt.-t, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényt és végrehajtási rendeletét, az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvényt, a Kollektív Szerződést, valamint azokat a belső szabályzatokat, utasításokat, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó előírásokat tartalmazzák.

V. Fejezet

Záró és hatályba léptető rendelkezések

1. Felek az alkalmazotti megállapodást (a továbbiakban: Megállapodás) az Alkalmazotti Tanács mandátumának lejártáig terjedő időtartamra kötik.

2. A Megállapodás előkészítésével, aláírásával, módosításával, felmondásával és megszűnésével kapcsolatos szabályok.

2.1. A megállapodás módosítására mindkét fél írásban tehet javaslatot.

2.2. A megállapodást mindkét fél hat hónapos határidővel a naptári év végére felmondhatja. Az aláírást követő kilenc hónap alatt a megállapodás nem mondható fel. A megállapodás felmondása esetén az új megállapodást előkészítő bizottságot 10 napon belül össze kell hívni.

2.3. A megállapodás megszűnik az Alkalmazotti Tanács megszűnésével.

Jelen Megállapodás az aláírás napján lép hatályba és – az aláírás napját megelőző munkáltatói intézkedések (döntések) kivételével - az Alkalmazotti Tanács 2022. március 18. napi megalakulásától alkalmazandó.

Pécs, 2023. október hó 26. napján

Aláíró felek:



Az Alkalmazotti Tanács részéről



