

ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS az Üzemi Tanács és a Munkáltató kapcsolatáról 2022 - 2027

amely létrejött egyrészről

a **HUN-REN Wigner Fizikai Kutatóközpont** (a továbbiakban: Kutatóközpont) főigazgatója, mint Munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató), másrészről

a **HUN-REN Wigner Fizikai Kutatóközpont Üzemi Tanácsa** (a továbbiakban: Üzemi Tanács, ÜT), a továbbiakban együttesen: Felek között az alulírott helyen és napon az alábbiak szerint:

1. A megállapodás célja

- 1.1. A Kutatóközpontban 2022.03.21 és 2022.03.25 között (elektronikusan, a Kutatóközpont Ügyintéző rendszerében) megtartott választáson a Kutatóközpont munkavállalói megválasztották az Üzemi Tanács (ÜT) tagjait. A Kutatóközpont Üzemi Tanácsa 2022.03.26-án megalakult.
- 1.2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) Harmadik rész XX. fejezete alapján a munkavállalók a részvételi jogaikat az általuk választott üzemi tanácson keresztül gyakorolják. E jog gyakorlásához a működési feltételeket és költségeket az Mt. alapján a Munkáltató biztosítja.
- 1.3. A Felek megállapítják, hogy az Mt. rendelkezései értelmében az ÜT megbízatása a megválasztásától számított öt évre szól, így a 2022-ben megválasztott ÜT megbízatása 2027-ig tart.
- 1.4. A Felek megállapodnak, hogy jelen megállapodás keretében rendezik az ÜT és a Munkáltató kapcsolatát és kapcsolattartásának rendjét, annak érdekében, hogy
 - 1.4.1. a munkavállalók képviselőik útján részvételi jogaikat megfelelően gyakorolhassák, továbbá, hogy
 - 1.4.2. rögzítsék az ÜT elnökének és tagjainak az Mt. keretei között, a Munkáltató által biztosított kedvezmények mértékét és védettségét.

2. Az ÜT működésének feltételei, a költségek

2.1. A Munkáltató az ÜT működéséhez az alábbi feltételeket biztosítja:

A Munkáltató biztosítja az ÜT választásának és működésének indokolt és szükséges feltételeit és költségeit az alábbiak szerint:

2.1.1. Tárgyaló használatát

A Munkáltató biztosítja, hogy Az ÜT – előzetes egyeztetés alapján - a Kutatóközpont épületeiben található nyilvánosan lefoglalható tárgyalókat igénybe vegye a tárgyalók használatára irányadó belső szabályok szerint.

2.1.2. Online kommunikációs platformot

A Munkáltató hozzáférést biztosít az ÜT tagjai számára valós idejű online együttműködésre, kommunikációra, fájlmegosztásra használható alkalmazáshoz (például Microsoft Teams).

2.1.3. A működtetés tárgyi feltételeit

2.1.3.1. A Munkáltató biztosítja az ÜT tagok számára a Kutatóközpont hálózatba kapcsolt számítógépes elérési lehetőségét, elektronikus levelezést és internet hozzáférést, telefon elérhetőséget és használatot (ÜT tagok elérhetőségét meglévő belső mellékeken), illetve hozzáférést multifunkciós nyomtató/szkenner berendezéshez.

2.1.3.2. Az ÜT tagok informálódását elősegítő jogszabályokat, szakirodalmat és szakajtót.

2.1.3.3. Nyomtatvány-, papír- és írószerszükségletet.

Amennyiben ezen költségek meghaladnák a 15 000 Ft/év összeget, a szükségesség kérdését és a költség jóváhagyását a Gazdasági Igazgatósággal (GI-val) előzetesen egyeztetni szükséges.

2.1.4. Képzés költségeit.

A Munkáltató biztosítja az ÜT tagok képzésének, továbbképzésének, érdekképviselési tudásának, készségének fejlesztéséhez kapcsolódó szükséges és indokolt költségeit (ideértve a belföldi utazás és szállás költségeit is). Ezen képzések az ÜT működéséhez, illetve az ÜT tagok szakmai tudásának élön tartásához, fejlesztéséhez kapcsolódó képzések lehetnek. Amennyiben ezen költségek meghaladnák a ÜT szinten a bruttó 200 000 Ft/év összeget, a szükségesség kérdését és a költség jóváhagyását a GI-val előzetesen egyeztetni szükséges.

2.1.5. Külső szakértő igénybevételének lehetőségét.

Amennyiben az ÜT tevékenységéhez, álláspontjának kialakításához külső szakértők igénybevételét tartja indokoltnak, a szükségesség kérdését és a költség jóváhagyását a gazdasági igazgatóval (GI-val) előzetesen szükséges egyeztetni.

2.1.6. Munkavállalók tájékoztatását az ÜT tevékenységéről

A Munkáltató biztosítja, hogy az ÜT a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a Kutatóközpont honlapján elérhető ÜT oldalon (<https://wigner.hu/hu/uzemi-tanacs>), a Kutatóközpont hivatalos levelezőrendszerén / levelezőlistáján illetve egyéb kommunikációs csatornákon (intézeti fórum, hírlevél, VT emlékeztető melléklete stb.) keresztül, a vonatkozó belső szabályozás betartásával közzé tegye.

2.2. A Munkáltató általános segélyezés céljából, illetve a munkavállalók szociális gondjainak esetenkénti enyhítésére fordítható pénzkeretet különít el (a továbbiakban: szociális keret).

2.2.1. A szociális keret összegét a Munkáltató évente, a központi támogatástól függően, a költségvetés teherbíró képességén belül, külön döntéssel határozza meg legkésőbb tárgyévi március 1-ig. A szociális keret tárgyévi összegét az Üzemi Megállapodás 1. számú melléklete tartalmazza.

2.2.2. A szociális keret felhasználásának szabályai (figyelembe véve a KSZ 5. számú mellékletében foglalt irányelveket):

A szociális keretet elsősorban az alább felsorolt célokra kell fordítani, de itt fel nem sorolt egyéb szociális célú felhasználásról is hozható döntés:

2.2.2.1. Születési támogatás a munkavállaló gyermekének születésekor.

2.2.2.2. Elhunyt kutatóközponti munkavállaló, illetve kutatóközponti munkavállaló hozzátartozója temetési költségeinek anyagi támogatása.

2.2.2.3. Rendkívüli segélyezés indokolt esetekben (pl.: baleset, súlyos betegség kezelési költségei, árvíz-, ill. tűzvész károk, mozgás- és látássérült munkavállaló közlekedésének támogatása, kiskorú gyermeket nevelő, különös tekintettel a többgyermekes és gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók támogatása stb.).

2.2.3. Támogatás / segély igénylése a szociális keretből. Az igénylés és folyósítás menete, szükséges dokumentumok.

2.2.3.1 Születési támogatás

A munkavállaló gyermeke születése esetén születési támogatást igényelhet.

A születési támogatás összege: nettó 100.000 Ft – bruttó 140.000 Ft között.

Az igénylés menete: a támogatás igényléséhez a gyermek születési anyakönyvi kivonatának másolatát kell benyújtani elektronikus formában a felelős ÜT tag (ÜT szociális segély referens) számára legkésőbb a gyermek születési napjától számított 6 hónapon belül.

Az ÜT döntéséről az igénylőt 7 napon belül értesíti, a kifizetést a Gazdasági Igazgatóságon kezdeményezi.

2.2.3.2. Temetési segély

Elhunyt munkavállaló, illetve a munkavállaló hozzátartozójának elhalálozása esetén temetési segély igényelhető.

Munkavállaló elhunyt hozzátartozója esetén elhunyt egyenesági rokon, pl. szülő, házastárs/élettárs, gyermek temetési költségeinek anyagi támogatására nyújthat be igényt a munkavállaló. Egyéb elhunyt hozzátartozó (pl. testvér) esetén a munkavállaló rendkívüli segélyezésre nyújthat be igényt.

A temetési segély összege: nettó 100.000 Ft.

Az igénylés menete: a támogatás igényléséhez az elhunyt halotti anyakönyvi kivonatának másolatát kell benyújtani elektronikus formában a felelős ÜT tag (ÜT szociális segély referens) számára legkésőbb a haláleset napjától számított 6 hónapon belül.

Az ÜT döntéséről az igénylőt 7 napon belül értesíti, a kifizetést a Gazdasági Igazgatóságon kezdeményezi.

2.2.3.3. Rendkívüli segély

Munkavállaló igényelheti rendkívüli szociális élethelyzetek esetén.

A rendkívüli segély összege: egyedileg megállapított.

Az igénylés menete: a támogatás igényléséhez kérelmet kell benyújtani indoklás feltüntetésével a felelős ÜT tag (ÜT szociális segély referens) számára.

2.2.4. A szociális keret felhasználásáról az ÜT beszámolót készít, és azt honlapján, valamint az intézeti levelezőlistán közzé teszi. A beszámolót az Üzemi Megállapodás 2. számú melléklete tartalmazza.

2.2.5. Amennyiben a támogatási igények magas száma miatt a szociális keret teljes összege kifizetésre kerülne a tárgyév vége előtt, a további tárgyévi igények teljesítése érdekében a szociális keret összegének emeléséről a gazdasági igazgatóval (GI-val) szükséges egyeztetni.

3. AZ ÜT elnökének és tagjainak kedvezményei és védeltségük

3.1. Az Üzemi Tanács elnöke

3.1.1. Munkaidő-kedvezmény

A Munkáltató és az ÜT megállapodnak abban, hogy az ÜT elnöke tevékenysége ellátásához a Munkáltató 20 % munkaidő kedvezményt biztosít.

3.1.2. Munkajogi védelem

Az ÜT elnökét az Mt-ben biztosított munkajogi védelem illeti meg az e tevékenységéből adódó feladatai ellátásából következően.

Az ÜT egyetértése szükséges az ÜT elnöke munkaviszonyának munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez vagy a Munkáltató ÜT elnökét érintő átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való foglalkoztatásban történő intézkedésében. A védelem az ÜT elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

3.2. Az Üzemi Tanács tagjai

3.2.1. Munkaidő-kedvezmény

Az ÜT tagjait feladataik ellátásából adódóan havi 10 % munkaidő-kedvezmény illeti meg, melynek igénybevételét 3 havi időtartamra vonatkoztatva összevontan kell értelmezni. Az ÜT tagjai tudomásul veszik, hogy a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – helyettesítésük megszervezése érdekében – 3 nappal vagy kivételes esetben 24 órával előbb be kell jelenteniük a közvetlen felettesüknek.

3.2.2. Munkajogi védelem

A Munkaügyi Egyeztető Bizottságba, az Esélyegyenlőségi Bizottságba, egyéb testületbe delegált ÜT tagot az Mt-ben biztosított munkajogi védelem illeti meg.

4. AZ ÜT és a Munkáltató kapcsolata

A Felek a jelen megállapodásban kifejezik azt az egybehangzó akaratukat, hogy - az ÜT Mt.-ben rögzített jogosítványaira építve - olyan kapcsolat kialakítására, együttműködésre törekszenek, amely az információ-átadástól az ügyek lezárásáig biztosítja a Felek közötti érintkezést, rögzíti az eljárási szabályokat.

A kapcsolattartás rendjére vonatkozóan - az általános együttműködés alapvető kérdéseiben - a Felek az alábbiakban állapodnak meg:

4.1. Közös döntés

4.1.1. A Munkáltató kizárólag az ÜT bevonásával dönt az Mt. 263. §-a szerinti jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

4.1.2. A Munkáltató vállalja, hogy az ÜT-vel közös döntés hatálya alá tartozó juttatásokat érintő Kollektív Szerződés szabályozás módosítás esetén az álláspontját előzetesen egyezteti az ÜT-vel és az így kialakult álláspontot képviseli a Kollektív Szerződés módosítása során.

4.1.3. Az alérleti támogatás

4.1.3.1. Megítéléséről és mértékéről, a Dokumentumszerveren közzétett nyilatkozat leadása után, a munkavállaló szociális helyzetének megállapítása alapján a Gazdasági Igazgatóság az ÜT-vel közösen dönt.

4.1.3.2. Az ÜT tagjai a döntéshez szükséges mértékben megismerhetik a kérelmező munkavállalók adatait (ld. Adatkezelési tájékoztató), valamint szükség esetén a Gazdasági Igazgatóságtól további információt kérhetnek.

4.1.3.3. A Gazdasági Igazgatóság vezetője - legkésőbb március 1-éig - tájékoztatja az ÜT-t a folyó évben rendelkezésre álló támogatási keretről.

4.1.3.4. Az igénylők kérelmének pozitív elbírálásáról, valamint elutasításáról a Gazdasági Igazgatóság értesíti az ÜT-t.

4.2. Részvételi jogkörök

4.2.1. Esélyegyenlőségi Bizottság

A Kutatóközpontban Esélyegyenlőségi Bizottság működik, melybe az ÜT egy tagot és egy póttagot delegál. Az Esélyegyenlőségi Bizottság működését az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendje szabályozza.

4.2.2. Wigner Igazgatótanács (WIT)

A WIT tanácskozási joggal rendelkező állandó meghívottja az Üzemi Tanács elnöke, vagy helyettesítője, a Szervezeti és Működési Szabályzat III. fejezet 7.1. pontja szerint.

4.2.3. Wigner Vezetői Tanács (VT)

A VT állandó, tanácskozási joggal rendelkező meghívottja az ÜT elnöke, vagy helyettesítője, a Szervezeti és Működési Szabályzat III. fejezet 7.2. pontja szerint.

4.2.4. Munkaügyi Egyeztető Bizottság

A Kutatóközpontban Munkaügyi Egyeztető Bizottság (MEB) működik, amelynek tagjait a Munkáltató, a TDDSZ Wigner Szakszervezet (Szakszervezet) és az ÜT delegálja. A MEB működési szabályait a Kollektív Szerződés 4. része, valamint a MEB Ügyrendje rögzíti.

4.3. Véleményeztetési jogkör

4.3.1. A Munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal köteles véleményeztetni az ÜT-vel a Kutatóközpont munkavállalói nagyobb csoportját érintő intézkedés, szabályozás (ideértve a Kollektív Szerződést is), elképzelés tervezetét, amennyiben az az Mt. 264. §-ának hatálya alá tartozik. Nagyobb csoportnak minősül az intézkedéssel érintett legalább 30 fő munkavállaló (300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén).

Az ÜT-vel véleményeztetni kell az Mt 264. §-ban meghatározott esetekben, ezen belül különösen az alábbi munkáltatói intézkedéseket:

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

4.3.2. A Munkáltató tárgyalni köteles az ÜT-vel, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi.

4.3.3. A szervezet átalakítás, tevékenység átadás az érintett munkavállalói létszámtól függetlenül az ÜT véleményezési hatáskörébe tartozik.

4.3.4. A Munkáltató az utasítás tervezet véleményeztetése előtt előzetes konzultációt folytat az ÜT-vel, ha azt a szervezet átalakítás, tevékenység átadás mérete, hatása (pl. érintett munkavállalók nagy száma) indokolja.

4.3.5 Munkáltató 30 napon belül írásban reagál az ÜT által megküldött véleményre, amennyiben azt nem, vagy csak részlegesen fogadja el.

4.4. Tájékoztatási kötelezettség

4.4.1. A Munkáltató kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy az Mt. 262. §-ának (3) bekezdése szerint félévente tájékoztatja az ÜT-t

- 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 Kutatóközpontban foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

4.4.2. A Munkáltató 4.3.1. szerinti tájékoztatása a törvényben meghatározott információk átadását jelenti olyan módon, hogy azok részletesen megismerhetőek, megvizsgálhatóak legyenek, azok alapján az ÜT képes legyen megfogalmazni a véleményét, illetve kialakíthassa a képviselendő álláspontját.

4.4.3. Felek rögzítik, hogy a Munkáltató a 4.3.1. szerinti tájékoztatást az Üzemi Megállapodás 3. számú melléklete szerint teljesíti.

4.4.4. A Munkáltató kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy szükség szerint tájékoztatja az ÜT-t:

- a) a Kutatóközpont tevékenységi körének jelentős módosításának tervéről,
- b) beruházásokra vonatkozó jelentős döntések tervezetéről.

4.5. Tájékoztatás kérés

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy amennyiben az ÜT az Mt. 262. §-ának (2) bekezdése alapján tájékoztatást kér, a kérésre írásban 15 napon belül válaszol.

A Munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járna, amely a Kutatóközpont jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

Az ÜT kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy a Munkáltatót - kérésére - tevékenységéről rendszeresen, de legalább félévente tájékoztatja. A tájékoztatásra ÜT értekezlet keretében kerül sor, amelyre indokolt esetben harmadik fél is meghívást kaphat.

4.6. Konzultáció

A Felek megállapodnak abban, hogy a tájékoztatás, információ-átadás időpontjától számított 15 napon belül, vagy attól függetlenül bármely lényegesnek ítélt kérdésben konzultáció kezdeményezhető.

A konzultációra mielőbb, de legkésőbb a kezdeményezés időpontjától számított 15 napon belül kell sort keríteni.

Ennek során a Felek biztosítják a megfelelő szintű és hatáskörrel rendelkező képviselőt, továbbá a vélemények érdemi megtárgyalásának lehetőségét.

A Munkáltató biztosítja a konzultáció kérdéseire a rendelkezésre állást.

4.7. Egyeztető tárgyalás

A Felek megállapodnak abban, hogy az együttműködés során felmerülő vitás kérdések rendezésére, amennyiben azokat konzultáció keretében kielégítően nem tudják rendezni, tárgyalást kezdeményeznek.

A tárgyalást kezdeményező fél írásban rögzíti a vitás kérdéssel kapcsolatos álláspontját, a tárgyalás általa javasolt helyét és időpontját.

A Felek kötelezettséget vállalnak arra vonatkozóan, hogy a tárgyalásra kerülő kérdéssel kapcsolatos dokumentumok átadását követő 15 napon belül megtartják a tárgyalást.

Amennyiben ez szükséges, a Felek egyeztetik a napirendet, illetve tisztázzák szakértők esetleges részvételének lehetőségét, szükségességét.

A tárgyalásra a Felek kölcsönösen egymás rendelkezésére bocsátják a másik fél informálásához szükséges adatokat.

Amennyiben a tárgyalások eredménytelenül zárulnak, és az adott kérdés kollektív munkaügyi vitának vagy munkaügyi jogvitának minősül, a Felek a Kutatóközpont Kollektív Szerződésének 4. része, valamint az Mt. vonatkozó rendelkezései szerinti eljárást kezdeményezhetik.

4.8. Vita rendezése

A Kutatóközpontban kollektív munkaügyi jogviták és érdekviták rendezésére állandó Munkaügyi Egyeztető Bizottság (továbbiakban: MEB) működik, amelynek feladata, hogy megkísérelje a Munkáltató és a munkavállaló között felmerült vita peren kívüli rendezését. A MEB tagjait a Munkáltató, a TDDSZ Wigner Szakszervezet (Szakszervezet) és az Üzemi Tanács delegálja. A MEB működési szabályait a Kollektív Szerződés 4. része, valamint a MEB Ügyrendje rögzíti.

5. Záró rendelkezések

- 5.1. Jelen megállapodást a felek (az Mt. 267. § (2) bekezdés szerint) határozott időre kötik. A szerződés 2024. július 18. lép hatályba és legkésőbb az Üzemi Tanács megbízatásának lejártával, 2027. március 26-án hatályát veszti. Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható. Az üzemi megállapodás azonnali hatállyal megszűnik az üzemi tanács megszűnésével.
- 5.2. Jelen megállapodás minden korábbi, a Munkáltató és az ÜT kapcsolatrendszerét szabályozó megállapodás helyére lép.
- 5.3. A megállapodás módosítását bármelyik fél kezdeményezheti az ok részletes megjelölésével, melyre nézve a Felek a kézhezvételt követő 30 napon belül tárgyalási kötelezettséget vállalnak.
- 5.4. A jelen megállapodásban nem rögzített kérdésekben a Munka törvénykönyve az irányadó.
- 5.6. Jelen megállapodás két példányban készült és került aláírásra, amelyből egy példány az Üzemi Tanácsot, egy példány a Munkáltatót illeti meg.

Budapest, 2024. július 18.

Munkáltató részéről:

Az ÜT részéről:


főigazgató


Főigazgató


ÜT elnök
Hajdu Csaba

Az Üzemi Megállapodás 1. számú melléklete

A szociális keret

A Munkáltató általános segélyezés céljából, illetve a munkavállalók szociális gondjainak esetenkénti enyhítésére fordítható pénzkeretet - szociális keretet - különít el az Üzemi Megállapodás 2.2.1 pontja szerint.

A szociális keret felhasználását az Üzemi Megállapodás 2.2.2 és 2.2.3 pontja szabályozza.

A szociális keret összege 2024. évben a felmerült igények szerinti kerettel biztosítva lesz és mivel előre nem látható és számszerűsíthető a keret igény nagysága, ezért aláírással

a pénzügyi szándéknyilatkozatot 2024. évre biztosítom.

Budapest, 2024. július 18. +

+ Az ÜT által 2024. január 01-je óta felmerült jogos szociális igények mindegyike támogatásra és kifizetésre került a kollégák részére.

Változások

- Pl. A szociális keret emelése év közben az igénylések nagy száma miatt

**Vámos-
Szigeti
Klára**

Digitálisan aláírta:
Vámos-Szigeti
Klára
Dátum: 2024.07.18
14:34:20 +02'00'

Beszámoló a szociális keret felhasználásáról

A Munkáltató által évben általános segélyezés céljából elkülönített, illetve a munkavállalók szociális gondjainak esetenkénti enyhítésére fordítható szociális keret felhasználása az ÜT közreműködésével az alábbiak szerint történt.

A beszámoló a-tól-ig terjedő időszakra vonatkozik.

A szociális keret összege évben: Ft.

	Igénylések száma	Támogatott	Elutasított	Támogatás összege [Ft]
Születési támogatás				
Temetési segély				
Rendkívüli segély				
Egyéb				

Budapest,év hó ... nap

Tájékoztatás a Munkáltató részéről

A Munkáltató az Mt. 262. §-ának (3) bekezdése szerint félévente tájékoztatja az ÜT-t

- a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- a Kutatóközpont-ban foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A tájékoztatás az Üzemi Megállapodás 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 pontjaiban rögzítetteknek megfelelően történik.

A tájékoztatás a-tólig terjedő időszakra vonatkozik.

Kutatóközpont létszám adatok (..... év hó nap)

Foglalkoztatottak száma összesen:					fő						
				Szerződés		Foglalkoztatás		Fluktuáció*			
	Fő		Fő	Határozatlan	Határozott	Teljes munkaidős	Részmunkaidős	Be-lépő	Kilépő	Nyugdíjba vonult	Elbocsátott
Kutatók:		Ffi									
		Nő									
Nem kutatók:		Ffi									
		Nő									

* adatok (..... év hó nap)-tól (..... év hó nap)-ig időszakra

Kutatóközpont foglalkoztatottak munkakör szerint (..... év hó nap)

Foglalkoztatottak száma összesen:				fő		
Kutatók:				fő		
	Fő	Segédmunkatárs	Munkatárs	Főmunkatárs	Tanácsadó	Kutatóprofesszor
Férfi:						
Nő:						
Nem kutatók:				fő		

	Fő	Munkakör 1				
Férfi:						
Nő:						

Kutatóközpont foglalkoztatottak átlagfizetés adatok (..... év hó nap)

Kutatók:						
	Átlagfi zetés [Ft]	Segédmunkatárs [Ft]	Munkatár s [Ft]	Főmunkatá rs [Ft]	Tanácsad ó [Ft]	Kutatóprofessz or [Ft]
Férfi:						
Nő:						
Nem kutatók:						
	Átlagfizet és [Ft]	Munkakör 1 [Ft]				
Férfi:						
Nő:						