

**SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM**

**KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT**  
(Közalkalmazotti Megállapodás)

**Szeged, 2013. december 16.**



# TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. rész</b> Bevezető rendelkezések .....	1
<b>II. rész</b> A Közalkalmazotti Tanács választása.....	3
<b>III. rész</b> A Közalkalmazotti Tanács működése.....	5
<b>IV. rész</b> Működési feltételek.....	7
<b>V. rész</b> A munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács kapcsolatrendszere .....	8
<b>VI. rész</b> A Közalkalmazotti Tanács tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem.....	12
<b>VII. rész</b> Záró rendelkezések .....	13
<b>1. sz. melléklet:</b> Közalkalmazotti Tanács Választási Szabályzat.....	14



## I. RÉSZ

### Bevezető rendelkezések

- (1) A Szegedi Tudományegyetem (a továbbiakban: Egyetem) Közalkalmazotti Szabályzata a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazotti jogviszonyt szabályozó egyéb jogszabályok idevonatkozó rendelkezéseinek értelemszerű alkalmazásával jött létre az Egyetem Rektora, mint munkáltató, valamint az Egyetemen működő Közalkalmazotti Tanács (továbbiakban: KT) közös elhatározásából.
- (2) A Közalkalmazotti Szabályzat célja a törvény által megszabott közalkalmazotti részvételi jogok gyakorlása rendjének, a Közalkalmazotti Tanács működési feltételei biztosításának, a munkáltató és a KT kapcsolatrendszerének, együttműködése módjának és formái szabályozásának, valamint a KT tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem rendjének rögzítése. A Szabályzat mellékletben rögzíti a Közalkalmazotti Tanács választás részletes szabályait (1. számú melléklet).
- (3) A Közalkalmazotti Tanács gyakorolja az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak nevében a részvételi jogokat. A Közalkalmazotti Szabályzat hatálya kiterjed az Egyetem valamennyi szervezeti egységében foglalkoztatott közalkalmazottakra.

#### **Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:**

**Mt. 2. § (1)** E törvény hatálya

- a) a munkáltatóra,
- b) a munkavállalóra,
- c) a munkáltatói érdek-képviselési szervezetre,
- d) az üzemi tanácsra, valamint
- e) a szakszervezetre terjed ki.

**Mt. 6. § (4)** Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

**Mt. 7. §** Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

**Mt. 230. §** A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselési szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

**Mt. 231. § (1)** A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselési szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az érdek-képviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

**Mt. 232. §** A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

**Mt. 233. § (1)** E rész alkalmazásában

- a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tevő módon,
  - b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.
- (2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen
- a) a felek megfelelő képviselete,
  - b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
  - c) az érdemi tárgyalás.

- (3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

- Mt. 234. § (1)** 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.
- (2) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet 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 az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.
- (3) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

#### **Mt 112. Az üzemi megállapodás**

- Mt. 267. § (1)** A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.
- (2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető.
- (3) Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.
- (4) Az üzemi megállapodás megszűnik az üzemi tanács megszűnésével.
- (5) Az üzemi megállapodás
- a 233. §-ban,
  - a 236. § (4) bekezdésében,
  - a 238–249. §-ban,
  - a 252–255. §-ban,
  - a 259. §-ban,
  - a 261. §-ban,
  - a 266–268. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.
- (6) Az üzemi megállapodás a 262–265. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

- Kjt. 2. § (1)** A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi.
- (2) A kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, semmis.

- Kjt. 14. § (1)** A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.
- (2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatonál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatonál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

(Megjegyzés: A Kjt. jogi kötelezettségként írja elő a közalkalmazotti tanács, illetve képviselő megválasztását, ugyanakkor e kötelezettség megszegéséhez jogi szankció nem fűződik. Súlyos jogkövetkezmény viszont az, hogy ilyen esetben a közalkalmazottak részvételi jogaikat nem gyakorolhatják, illetve a munkáltató nem tudja igazolni, hogy rendezettek a munkaügyi kapcsolatai.)

- Kjt. 17. § (1)** A közalkalmazotti tanács e törvényben meghatározott jogai körében a munkáltatóval együttesen megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot.
- (2) A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések a közalkalmazotti szabályzatban állapíthatók meg.
- (3) A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.
- (Megjegyzés: Ha a munkáltató és a közalkalmazotti tanács között vita van a közalkalmazotti szabályzat tekintetében, ez a törvény értelmében kollektív jogvitának minősül, amiben végső soron bírói útnak van helye.

## II. RÉSZ

### A Közalkalmazotti Tanács választása

(1) A KT választására a Kjt. és az Mt. előírásait kell alkalmazni. (A Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóknál – így Egyetemünkön is – itt, és a továbbiakban is üzemi tanács helyett Közalkalmazotti Tanács értendő.)

Az egyetemi KT választás részletes szabályait a KT által elfogadott külön szabályzat tartalmazza (1. sz. melléklet).

#### **Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:**

**Mt. 236. § (1)** 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.

(2) Önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

**Mt. 237. § (1)** Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma

a) a száz főt nem haladja meg, három,

b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,

c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,

d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,

e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,

f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.

(2) Új üzemi tanácsot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.

**Mt. 238. § (1)** Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki

a) munkáltatói jogot gyakorol,

b) a vezető hozzátartozója,

c) a választási bizottság tagja.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.

**Mt. 239. §** Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

#### **105. Az üzemi tanács választása**

**Mt. 240. § (1)** A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.

(2) A választási bizottságot az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően hozza létre. A választási bizottság létszáma legalább három fő.

(3) Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja.

(4) Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre.

(5) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

**Mt. 241. §** 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.

**Mt. 242. § (1)** Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezet.

(2) A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzéteszi.

(3) A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.

(4) A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.

- Mt. 243. §** (1) Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.  
(2) A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.  
(3) Szavazni legfeljebb a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet.
- Mt. 244. §** (1) A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.  
(2) A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen  
a) a választásra jogosultak számát,  
b) a szavazáson részt vevők számát,  
c) a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,  
d) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,  
e) a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,  
f) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.  
(3) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.  
(4) Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.
- Mt. 245. §** Érvénytelen a szavazat, ha  
a) nem az előírt módon adták,  
b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,  
c) a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.
- Mt. 246. §** (1) Az üzemi tanács 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.  
(2) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.
- Mt. 247. §** (1) 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  
a) keresőképtelen beteg,  
b) fizetés nélküli szabadságon van.  
(2) Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.  
(3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá 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 üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.
- Mt. 248. §** (1) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.  
(2) A leadott szavazatok harminc százalékát elért jelöltek megválasztott üzemi tanácstagoknak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.  
(3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá megválasztottnak azokat a jelöltek kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.  
(4) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.  
(5) Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.
- Mt. 249. §** (1) 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.  
(2) 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.



### III. RÉSZ

## A Közalkalmazotti Tanács működése

- (1) A KT működése, megszűnése, tagjai megbízatásának megszűnése és visszahívásuk tekintetében a Mt. előírásai irányadók.
- (2) A KT működésének részletes szabályait a Közalkalmazotti Tanács Ügyrendje állapítja meg, amelyről a KT, az alakuló ülése utáni első ülésen dönt, és amelyet szükség szerint módosít.
- (3) A KT bármely tagja javasolhatja írásban az Ügyrend módosítását. A módosítási javaslatról a KT legközelebbi ülésén köteles dönteni.
- (4) A KT elfogadott ügyrendjét a KT minősített többségű határozattal bármikor módosíthatja.

#### **Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:**

##### ***Mt. 107. Az üzemi tanács megszűnése***

**Mt. 252. §** Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
- b) a 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,
- c) megbízatási ideje lejárt,
- d) lemond,
- e) visszahívják,
- f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
- i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

**Mt. 253. § (1)** A tanács 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.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**Mt. 254. §** Az üzemi tanács a 252. § b)–c) és f)–g) pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

##### ***Mt. 108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése***

**Mt. 255. §** Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik

- a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy
- b) az üzemi tanács megszűnésével,
- c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
- d) lemondással,
- e) visszahívással.

**Mt. 256. § (1)** Az üzemi tanács 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.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**Mt. 257. §** Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni.

##### ***Mt.109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás***

**Mt. 258. § (1)** Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak.

(2) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselét három hónapon belül üzemi tanács tag választásával biztosítani kell.

- (3) Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak.
- (4) Az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

**Mt.110. Az üzemi tanács működése**

- Mt. 259. §** (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.
- (2) Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.
  - (3) Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.
- Mt. 261. §** A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.
- Mt. 266. §** Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

## IV. RÉSZ

### Működési feltételek

A munkáltató az alábbiak szerint biztosítja a KT működésének feltételeit:

- (1) A munkáltató – az Egyetemen működő FDSZ szervezettel közös használatban – biztosítja a KT-nak:
  - a Tisza Lajos körút 103. 2. lépcsőház alagsorában lévő bútorozott érdekképviselési hivatali helyiségek állandó, valamint a KT és az FDSZ rendezvényei megtartásához tanácskozóterem eseti használatát és üzemeltetését bérleti díj és költségtérítés nélkül,
  - e helyiségek takarítását, valamint higiénés működési feltételeit,
  - részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozó, egyetemi álláshelyen lévő 1 fő gazdasági és szociálpolitikai előadót és 1 fő ugyancsak részmunkaidős foglalkoztatású, ugyancsak egyetemi álláshelyen lévő ügyintéző munkatársat, vagy teljes munkaidős foglalkoztatásban 1 fő gazdasági és szociálpolitikai előadó (irodavezető) munkatársat, akinek helyettesítéséről (szabadság, betegség stb.) esetén a munkáltató gondoskodik. A munkatárs/munkatársak kiválasztásába a munkáltató a KT és az FDSZ elnökét bevonja. Az utasítási jogkört a KT elnöke és az FDSZ elnöke gyakorolja.
  - a levelek, értesítések, tájékoztatók, felhívások Egyetemen belül történő kézbesítését, a közlemények helyben szokásos kifüggesztési, ill. tájékoztatási lehetőségét (Egyetemi Értesítő, kari értesítők, hirdetőtáblák, elektronikus felületek stb.),
  - a KT tevékenységével összefüggő, korlátozott számú és minden esetben külön engedélyhez kötött, kedvezményes, ill. térítésmentes személy- és tehergépkocsi-használatot,
  - szakértői, jogi szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó költségeket,
  - a KT tevékenységével összefüggő hivatalos kiküldetések költségeit,
  - a korszerű nyilvántartás, adminisztráció végzéséhez számítógépek bekapcsolását az Egyetem információs hálózatába,
  - a Közalkalmazotti Tanács választás költségeit.
- (2) A munkáltató vállalja, hogy hozzájárul a KT – az Egyetemen működő FDSZ szervezettel közös – alábbi költségeihez:
  - a használt helyiségekben felmerülő javítási, karbantartási és állagmegóvási költségek,
  - a működéshez és tájékoztatáshoz szükséges irodaszerek költségei,
  - a tevékenységgel összefüggő telefonhasználat költségei,
  - a sokszorosítás, az elektronikus és egyéb kommunikáció tárgyi feltételeinek biztosítása, azok karbantartásának és fenntartásának költségei, valamint szükség szerinti cseréje.
- (3) A (2) pontban felsorolt tételek költségeihez való hozzájárulás mértékében a munkáltató és a KT – az Egyetemen működő FDSZ szervezettel közösen – évenként állapodik meg.

#### **Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:**

**Mt. 236. § (4)** Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

**Mt. 261. §** A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.

## V. RÉSZ

### A munkáltató és a KT kapcsolatrendszere

- (1) A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy a jogkörükbe tartozó ügyekben az egymásnak feltett kérdésekre kölcsönösen, ésszerű határidőn, de legfeljebb tizenöt napon belül, késedelem nélkül tájékoztatást adnak. Ha a kérdező fél ezt előzetesen igényli, akkor írásban tájékoztatják egymást.
- (2) A Mt. 263 §-ban foglaltak érvényesítése érdekében a KT-t együttdöntési jog illeti meg az Egyetemen a Kollektív Szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.
- (3) A Mt. 263 §-ban foglalt együttdöntési jog érvényesítése érdekében az Egyetem, a reprezentatív szakszervezetek és a KT közös bizottságokat működtethet. E bizottságok működését az érintett felek a Kollektív Szerződésnek megfelelően biztosítják.
- (4) Az együttdöntésre jogosult felek bármelyike biztosíthatja a másik félnek a kizárólagos döntési jogot.
- (5) A munkáltató az Mt. 264. § (2) bekezdésében említett kérdéseket érintő tervezett intézkedéséről annak meghozatala előtt, ésszerű határidőn belül, de legalább tizenöt nappal korábban írásban kéri a KT véleményét, hogy a KT-nak módja legyen álláspontja kialakítására és annak időbeni közlésére.
- (6) Az Mt. 254. § (1) bekezdésében említett a „munkavállalók nagyobb csoportja” kifejezésen a közalkalmazottak szélesebb körét érintő, általános kérdésekben a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban állók huszonöt százalékát, de legalább kétszáz főt, illetve egyes, speciális esetekben az Egyetem szervezeti egységeit, vagy az azonos foglalkoztatási csoportba tartozó közalkalmazottait kell érteni.
- (7) Az Mt. 263. §-ban említett kérdéseken túlmenően véleményezési jog illeti meg a KT-t minden olyan ügyben, amelyet jogszabályok, egyetemi szabályzatok a hatáskörébe utalnak. A KT véleményt nyilvánít azokban az esetekben, amelyekben a Rektor, illetve a Szenátus, valamint a Kari Tanácsok, a Klinikai Tanács a testület véleménynyilvánítását kéri.
- (8) A Kjt. 23. § (2) bekezdéséhez csatlakozó 233/2000. (XII. 23.) Korm. Rendelet 2. §-a alapján a magasabb vezetői beosztás ellátására beérkező pályázatokat véleményező bizottságban a KT képviselője is részt vesz.
- (9) A KT a véleménykérés kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban nyilvánít véleményt. Ennek elmaradását a tervezett intézkedéssel való egyetértésnek kell tekinteni.
- (10) A KT javaslatot tehet az általa képviselt minden olyan ügyben, amelyben a testületnek együttdöntési, illetve véleményezési joga van, illetve amelyek a közalkalmazottak munkakörülményeit, szociális helyzetét, anyagi vagy erkölcsi elismerését érintik.
- (11) A KT jogkörébe tartozó szabályzatok és intézkedések tervezetének előkészítésébe az ügyben illetékes egyetemi, kari vezető a KT képviselőjét is bevonhatja, hogy a későbbi KT elé kerülő ügyben az információs lehetőség folyamatosan biztosított legyen.
- (12) A munkáltató évenként – vagy szükség esetén gyakrabban – részletes írásbeli tájékoztatást ad a KT-nak az Egyetem közalkalmazottainak bérhelyzetéről, valamint a létszámgazdálkodásról, a KT kérésére szükség esetén az Egyetem Karaira, központi egységeire bontott adatok formájában.
- (13) A munkáltató a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéshozatalába bevonja a KT-t az Mt. 72. § rendelkezései szerint.
- (14) A kölcsönös tájékoztatás folyamán egymás tudomására jutott adatok tekintetében figyelembe kell venni a hivatali titoktartás, valamint a személyiségi jogokkal kapcsolatos jogszabályok rendelkezéseit.
- (15) A munkáltató szavazati jogú tagságot biztosít a Szenátusban a Közalkalmazotti Tanács 1 fő oktató/kutató és 1 fő nem oktató/nem kutató tagjának, akik közül egyik a KT elnöke. A KT elnök meghívottként a KT véleményezési jogának gyakorlása elősegítésére, illetve véleménynyilvání-

tásra döntés-előkészítő folyamatok során, részt vesz a Rektori Kabinet ülésein, az ülés írásos előterjesztéseit a testület tagjaival együtt megkapja.

- (16) A KT képviselője – az adott Kar döntése alapján – az Egyetem karainak Kari Tanács üléseire állandó meghívottként, vagy amennyiben a Kar úgy dönt, szavazati jogú tagként meghívást kaphat.
- (17) A Közalkalmazotti Tanács elnöke aláírója legalább az egyeztetett éves Juttatási Megállapodásnak, a Juttatási Szabályzatnak, az Egyetemi Érdekegyeztető Tanács Szervezeti és Működési Szabályzatának és az Esélyegyenlőségi Tervnek és szabályzatnak, a Foglalkoztatási Követelményrendszernek.

**Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:**

**Kjt. 16. § (1)–(2)**

- (3) A munkáltató legalább félévente köteles tájékoztatni a közalkalmazotti tanácsot a rész munkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

**Mt. 111. Az üzemi tanács feladata és jogköre**

**Mt. 262. § (1)** Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

- (2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.
- (3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot
- 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 munkakörüik megnevezéséről.
- (4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

**Mt. 263. §** A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

**Mt. 264. § (1)** A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

- (2) 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.

(Megjegyzés: A véleményezési jog gyakorlása – akárcsak az együttdöntésé – az egész közalkalmazotti közösség nevében történik. A munkáltató döntését megelőzően azokban a kérdésekben köteles a közalkalmazotti tanács véleményét kikérni, amelyekben a közalkalmazottak egzisztenciáját hosszabb távon is meghatározzák. Tehát nem mindennapi intézkedésekről, hanem a közalkalmazotti jogviszonyt közvetlenül, vagy közvetve, de alapjában érintő döntésekről van szó.

Amennyiben a munkáltató véleményegyeztetési kötelezettségének nem tesz eleget, intézkedése érvénytelen lesz, és ennek megállapításáért a közalkalmazotti tanács bírósághoz fordulhat.

A közalkalmazottak nagyobb csoportján kétszáz főt, vagy a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban állók huszonöt százalékát kell érteni.)

**Mt. 265. § (1)** A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

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

- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.
- (3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.
- (4) 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.

- Kjt. 23. § (1)** A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása magasabb vezető, illetve vezető beosztásra történő megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott – a kinevezés szerinti munkaköre mellett – látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Magasabb vezető – a 90. §-ban foglalt kivétellel – csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. Nem lehet megbízott vezető a közalkalmazott a gyakornoki időtartama alatt.
- (2) A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. A magasabb vezetői, valamint vezetői megbízások körét, továbbá a megbízás feltételeit a végrehajtási rendelet határozza meg.

#### **Mt. 40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok**

- Mt. 71. § (1)** Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint
- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
  - b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
  - c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra – harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.
- (2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.
  - (3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.
  - (4) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat a tengerjáró hajók legénységére nem kell alkalmazni.

- Mt. 72. § (1)** A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.
- (2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni
    - a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
    - b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
    - c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
    - d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
    - e) a kiválasztás szempontjairól, valamint
    - f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.
  - (3) A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.
  - (4) A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés
    - a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
    - b) elveire,
    - c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
    - d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.
  - (5) A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

- Mt. 73. § (1)** A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni
- a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint
  - b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.
- (2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni.

- (3) A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.
- (4) A (3) bekezdés alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló
- jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,
  - megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.
- (5) A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti munkáltatói intézkedést, valamint – ellenkező bizonyításig – a felmondást, ha e törvény alapján nem kell indokolni.

**Mt. 74. § (1)** A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

- (2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló
- azonosító adatait,
  - munkakörét, valamint
  - szakképzettségét.

**Mt. 75. § (1)** A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

- (2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.
- (3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes.

**Mt. 76. § (1)** A 72. § (5) bekezdése szerinti megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.

- (2) A munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha az (1) bekezdésben foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg.

#### **Mt. A kollektív munkaiügyi vita**

**Mt. 291. § (1)** A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.

- (2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

**Mt. 292. § (1)** Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

- (2) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

**Mt. 293. § (1)** A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

- (2) A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

- (3) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását meghiúsítaná.

## VI. RÉSZ

### A KT tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem

- (1) A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy ha a KT tagok munkaidőkedvezmény igénybevétele az Egyetem működési körébe tartozó tevékenységét (így különösen az oktatást, kutatást, betegellátást) veszélyeztetné, akkor – a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva – egyeztetés útján rendezik a helyzetet.
- (2) A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy a KT elnökének díjazása a jogszabály által megállapított pótlékalap 250%-a.

#### *Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:*

- Mt. 260. §** (1) *Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni.*
- (2) *A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.*
  - (3) *Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.*
  - (4) *Az üzemi tanács 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 üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.*
  - (5) *Nem kell alkalmazni a (3)–(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.*



## VII. RÉSZ

### Záró rendelkezések

- (1) Jelen szabályzat a korábban hatályba lépett Közalkalmazotti Szabályzatot, valamint a Szabályzathoz kapcsolódó módosítások 2013. év. december 16. napján lezárt, hatályos szövegét tartalmazza egységes szerkezetben. A Közalkalmazotti Szabályzat a dokumentum aláírása napján lép hatályba. A Közalkalmazotti Tanács és a Szegedi Tudományegyetem az aláírt Közalkalmazotti Szabályzatot a legkorábban kiadott Egyetemi Értesítőben, illetve az Egyetem központi honlapján (<http://www.u-szeged.hu>) teszi közzé.
- (2) A munkáltató ellátja a Közalkalmazotti Szabályzattal a KT tagjait és mindazokat a közalkalmazottakat, akiknek munkaköréhez tartozik a Szabályzatban foglaltak betart(at)ása, valamint az Egyetemen működő szakszervezeteket.
- (3) A munkáltató az Egyetemi Értesítőben, valamint az Egyetem honlapján történő megjelentetéssel gondoskodik arról, hogy az Egyetem valamennyi közalkalmazottja megismerhesse a Közalkalmazotti Szabályzatot.
- (4) A Közalkalmazotti Szabályzat három hónapos határidővel mondható fel, a felmondást írásban indokolni kell. A felmondott Közalkalmazotti Szabályzat az új Szabályzat kihirdetésével veszti hatályát.
- (5) A munkáltató és a KT kötelezi magát, hogy a Közalkalmazotti Szabályzat elfogadásától számított hat hónapnál rövidebb időn belül nem kezdeményezi annak módosítását, illetve felmondását, kivéve, ha azt a magasabb jogszabályok, illetve az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának vagy Kollektív Szerződésének változása szükségessé teszi.

#### Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

**Kjt. 19. §** A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 235. § (2) bekezdése, 251. §-a és 268. §-a nem alkalmazható.

- (6) A munkáltató és a KT a Közalkalmazotti Szabályzatot elfogadja és azt magára nézve kötelezőnek elismeri.

A Közalkalmazotti Szabályzatot a Szenátus a 2013. december 16. napján tartott rendes ülésén, a 262/2013. számú határozatával elfogadta.

Kelt: Szeged, 2013. december 16.

Dr. Ágoston Zsuzsanna s. k.  
a KT elnöke

Prof. Dr. Szabó Gábor s. k.  
rektor

A jelen szabályzat IV. részébe foglaltakat elfogadom, a SZTE FDSZ szervezetére háruló feladatok teljesítését vállalom.

Dr. Király Andrea s. k.  
az FDSZ elnöke

## 1. SZ. MELLÉKLET

# KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS VÁLASZTÁSI SZABÁLYZAT

A Szegedi Tudományegyetem Közalkalmazotti Tanácsa (továbbiakban: KT) a többször módosított, a közalkalmazottak jogállásáról szóló, 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazotti jogviszonyt szabályozó egyéb jogszabályok idevonatkozó rendelkezéseinek értelemszerű alkalmazásával jött létre.

A KT a Közalkalmazotti Szabályzat II. fejezetében kapott felhatalmazás alapján a KT választások előkészítésére és lebonyolítási módjára vonatkozóan az alábbi Választási Szabályzatot (továbbiakban: VSZ) alkotja.

### **Jogszabályi hivatkozások:**

- Kjt. 14. § (1)** A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.
- (2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.
- 19. §** A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 235. § (2) bekezdése, 251. §-a és 268. §-a nem alkalmazható.

### **Mt. 104. Általános szabályok**

- Mt. 235. § (1)** A munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni.
- (2) A munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.
- Mt. 236. § (1)** 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.
- (2) Önállóan minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.
- (3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.
- (4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.
- Mt. 237. § (1)** Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma
- a) a száz főt nem haladja meg, három,  
 b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,  
 c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,  
 d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,  
 e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,  
 f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.
- (2) Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.
- Mt. 238. § (1)** Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.
- (2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki
- a) munkáltatói jogot gyakorol,  
 b) a vezető hozzátartozója,  
 c) a választási bizottság tagja.
- (3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.
- Mt. 239. §** Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

**Mt. 105. Az üzemi tanács választása**

- Mt. 240. §** (1) A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.  
 (2) A választási bizottságot az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően hozza létre. A választási bizottság létszáma legalább három fő.  
 (3) Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja.  
 (4) Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre.  
 (5) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.
- Mt. 241. §** 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.
- Mt. 242. §** (1) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet.  
 (2) A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzéteszi.  
 (3) A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.  
 (4) A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.
- Mt. 243. §** (1) Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.  
 (2) A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.  
 (3) Szavazni legfeljebb a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet.
- Mt. 244. §** (1) A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.  
 (2) A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen  
 a) a választásra jogosultak számát,  
 b) a szavazáson részt vevők számát,  
 c) a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,  
 d) az egyes jelöltre leadott szavazatok számát,  
 e) a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,  
 f) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.  
 (3) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.  
 (4) Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.
- Mt. 245. §** Érvénytelen a szavazat, ha  
 a) nem az előírt módon adták,  
 b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,  
 c) a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.
- Mt. 246. §** (1) Az üzemi tanács 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.  
 (2) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.
- Mt. 247. §** (1) 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  
 a) keresőképtelen beteg,  
 b) fizetés nélküli szabadságon van.  
 (2) Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.  
 (3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá 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 üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.
- Mt. 248. §** (1) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.  
 (2) A leadott szavazatok harminc százalékát elért jelölteket megválasztott üzemi tanácstagoknak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.  
 (3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.

- (4) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.
- (5) Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

- Mt. 249. §** (1) 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.
- (2) 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.

## **I. rész**

### **Általános alapelvek**

- (1) A Szegedi Tudományegyetem közalkalmazottainak joga, hogy az Egyetem ügyeiben egyénileg, vagy képviselőjük útján véleményt nyilvánítsanak, a részvételi jogokat gyakorolják.
- (2) A Választási Szabályzat hatálya kiterjed a Szegedi Tudományegyetem Közalkalmazotti Tanácsának választására.
- (3) A Szegedi Tudományegyetem közalkalmazottai – az Egyetem egészére kiterjedő hatáskörrel – 13 fős Közalkalmazotti Tanácsot választanak 5 évre.
- (4) A megválasztott póttag az idevonatkozó törvényeknek megfelelően, illetve az KT Ügyrendjében meghatározott szabályok szerint a KT tag tagságának bármely okú megszűnése esetén helyette behívandó.
- (5) Választók az Egyetem közalkalmazottai, és egyben KT taggá választhatók abban az esetben, ha legalább hat hónapja állnak az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban.
- (6) Választással elnyerhető tisztségre az Egyetem közalkalmazottai korlátozás nélkül választhatók, illetve újraválaszthatók, kivéve, ha arról magasabb jogszabály (*különösen az Mt. és a Kjt.*), vagy jelen szabályzat másként rendelkezik.
- (7) Nem választható Közalkalmazotti Tanács taggá az, aki munkáltatói jogot gyakorol, aki munkáltató hozzátartozója, aki a Választási Bizottság tagja. (Munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.)

## II. rész

### A Választási Bizottság

#### A Választási Bizottság létrehozása

- (1) A jelölés és a választás lebonyolítására a funkcionáló Közalkalmazotti Tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást megelőző hatvan nappal 5–13 fős Választási Bizottságot (VáB) hoz létre.
- (2) A KT döntése alapján a VáB munkájában
  - részt vehetnek az Egyetemen képviselettel rendelkező szakszervezetek delegált képviselői (legfeljebb 6 fő),
  - a KT által kiválasztott választásra jogosult személyek (legfeljebb 6 fő),
  - a VáB elnöke,
  - nem vehet részt a munkáltató, munkáltató képviselője, valamint az aktuálisan működő KT elnöke és tagjai.
- (3) A KT Dönt a VáB összetételének elveiről, létszámáról (a VáB az elnökkel együtt páratlan létszámú) és személyszerinti összetételéről, valamint a VáB elnökének személyéről.
- (4) A KT a Választási Bizottság végleges összetételéről a határidőre beérkezett VáB tagságra jelölést elfogadó nyilatkozatok ismeretében dönt, egyúttal felkéri a VáB elnököt a megalakuló VáB munkájának vezetésére.
- (5) A KT döntéséről írásban tájékoztatja a Rektort, az Egyetemen működő Szakszervezeteket, és a megválasztott jelölteket, illetve az Egyetem nyilvánossága számára közzéteszi a VáB névsorát, valamint felkéri a VáB elnököt és a VáB megválasztott tagjait a KT választás lebonyolítására.
- (6) Ha Közalkalmazotti Tanács nincs, akkor a VáB-ot a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók hozzák létre, valamint az általuk kijelölt VáB elnököt felkéri a megalakítandó VáB munkájának vezetésére.

#### A Választási Bizottság feladatai

- (1) A VáB meghatározza a KT választásának időpontját a törvényben megadott időszakon belül. Közzéteszi a választás kezdetének és befejezésének időpontját (év, hónap, nap, óra, perc pontossággal).
- (2) A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a VáB állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal közzéteszi. Ehhez megkéri a munkáltatótól a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban állók azon névsorát, akik választásra jogosultak, ill. akik választhatók. A névsort a munkáltató a VáB részére öt napon belül átadja.
- (3) A választásra jogosultak, valamint a választható közalkalmazottak jegyzékét a VáB nyilvánosságra hozza.
- (4) A VáB gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének betartásáról.
- (5) A VáB meghatározza a jelöltállítás módját és határidejét (év, nap, óra, perc pontossággal).
- (6) A VáB összegyűjti a jelöléseket és ellenőrzi a szakszervezetek, ill. a munkavállalók általi jelöltállítás szabályszerűségét. A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzéteszi.
- (7) A VáB összeállítja a jelöltek listáját. Megkéri, ill. összegyűjti a jelöltek határidőre beadott, aláírt nyilatkozatát arról, hogy vállalják-e a jelölést.  
(A jelölés csak a határidők betartása és a jelölést vállaló nyilatkozat VáB által meghatározott és közzétett határidőre történő beérkezése esetén válik érvényessé.)
- (8) A jelöltek nevének befogadása után a jelöltek névsorának nyilvánosságra hozatala előtt a VáB köteles tájékoztatni a jelölteket a KT munkájáról és a KT tagok kötelezettségeiről, a KT választás szabályairól, az érvénytelenség, illetve eredménytelenség esetén életbe lépő szabályokról.
- (9) A VáB a végleges jelöltlistát közzéteszi – a választást megelőzően legalább 5 nappal –, illetve lehetőséget teremt az általa meghatározott és közzétett határidőre beérkezett legfeljebb 6 soros (Times New Roman, 12-es betűméret) bemutatkozásra, illetve legfeljebb 5 soros (Times New Roman, 12-es betűméret) programok közzétételére is.

- (10) A Váb meghatározza a szavazás módját (figyelemmel az érvényes jogszabályokban meghatározottakra). Gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottság(ok) összeállításáról.
- (11) A Váb biztosítja, hogy a szavazás befejezését követően, az urnák felbontása és a szavazatszámolás azonos helyen és időben, a Váb jelenlétében történjen.
- (12) A Váb összeszámolja a szavazatokat, megállapítja a szavazás eredményét, majd azt haladéktalanul közzéteszi. A választás eredményéről tájékoztatja a munkáltatót is.
- (13) Jegyzőkönyvet készít valamennyi Váb-tag aláírásával a választásról, amelyet haladéktalanul közzétesz.
- (14) Gondoskodik a megválasztott KT első ülésének összehívásáról.
- (15) A megválasztott KT első ülését a Váb elnöke vezeti a KT elnökének megválasztásáig.

### III. rész

## A jelölés

#### **Jogsabályi hivatkozás:**

**Mt. 242. § (1)** *Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.*

- (1) A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet (*képviselettel az a szakszervezet rendelkezik, amelynek – saját alapszabálya, SzMSz-e szerint – a munkáltatónál képviseletére jogosult szerve vagy tisztségviselője van*) tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.
- (2) Jelölt lehet az a közalkalmazott is, akit a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven fő választásra jogosult dolgozó jelöl. A jelölést a támogató munkavállalók aláírásával írásba kell foglalni, és a megadott határidőig el kell juttatni a VÁB-hoz.
- (3) A Választási Bizottság a jelölést abban az esetben tekinti érvényesnek, ha az határidőre, az e pontban meghatározott tartalommal a VÁB által megadott helyszínre beérkezik. A jelölőlapot jelöltenként kell leadni. A jelölőlap tartalmazza a jelölt nevét, születési dátumát, munkakörét, munkavégzése helyét, SZTE, vagy jogelődjénél közalkalmazotti jogviszonya kezdetét, valamint az őt támogató legalább 50 fő közalkalmazott nevét (olvashatóan), aláírását, valamint munkavégzésének helyét.
- (4) A jelöltállítás határidejét a VÁB úgy állapítja meg, hogy a jelöltlista a választások megkezdése előtt legalább 30 nappal nyilvánosságra hozható legyen.
- (5) A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltállítás érvényes volt. A jelölés akkor érvényes, ha a jelöltek száma legalább annyi, mint a létrehozandó testület létszáma, azaz legalább 13 fő.
- (6) A jelölteknek – akár a közalkalmazottak, akár szakszervezet jelölte őket – írásban nyilatkozniuk kell arról, hogy elfogadják a jelölést. A VÁB csak olyan jelöltet vehet fel a listára, aki írásban nyilatkozott a jelölés elfogadásáról.
- (7) Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani és a választás időpontját – legfeljebb 30 napig – el kell halasztani.

## IV. rész

### A választás

- (1) A Váb a beérkezett jelölések (jelölőlisták) alapján elkészíti a szavazólapokat.
- (2) A szavazólap tartalmazza:
  - a munkáltató elnevezését (Szegedi Tudományegyetem),
  - a jelöltek nevét ABC sorrendben,
  - szakszervezet által állított jelölt neve után a szakszervezet teljes, nem rövidített nevét.  
Ha a jelöltet a munkavállalók közössége állította, akkor a neve után „egyéni munkavállalói jelölt” megnevezést kap.
  - a Közalkalmazotti Tanács hivatalos pecsétjét.
- (3) A választás időpontját – a megadott intervallumon belül – úgy kell megállapítani, hogy a szavazás valamennyi választási egységnél lehetőleg ugyanabban az időpontban történjen meg. A Váb a KT választásra legalább három egymást követő munkanapot köteles megjelölni.
- (4) A KT tagjait titkos és közvetlen szavazással választják. A szavazás hivatalos szavazólapon történik, a kitöltetlen szavazólapon – a KT hivatalos bélyegzőjén kívül – semmilyen megkülönböztető jelzés nem lehet.
- (5) Minden választó olyan szavazólapon szavaz, ahol az összes jelölt adatai szerepelnek.
- (6) A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni. A Váb dönthet arról, hogy a szavazólapon a jelölt neve mellett szereplő körbe, vagy négyzetbe tollal írt, két egymást metsző vonallal (X vagy + jelekkel) lehessen szavazni, vagy a jelölt neve mellett szereplő igen/nem feliratok egyértelmű aláhúzásával.
- (7) Az a szavazólap érvényes, amelyen legfeljebb annyi jelöltet jelöltek meg, mint a KT létszáma, azaz legfeljebb 13 személyt.
- (8) Érvénytelen a szavazat, ha
  - azt nem a Váb által biztosított hiteles szavazólapon adták le,
  - ha nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a szavazatot ki(k)re adták le,
  - ha a szavazólapon a megválasztható tagok számánál – 13 főnél – több jelöltet jelöltek meg.



## V. rész

### A választás eredménye

- (1) A VáB által meghatározott záró időpontot követő 24 órán belül a VáB összeszámolja a szavazatokat. Ennek alapján a VáB haladéktalanul megállapítja a választás eredményét az érvényességre és az eredményességre vonatkozóan, valamint részletesen a jelöltekre vonatkozó választási eredményeket is megállapítja és írásban rögzíti.
- (2) A VáB tájékoztatja a munkáltatót a KT választás eredményeiről, külön kiemelve azt, hogy a szavazók kit kvalifikáltak a KT tagjának, ill. ki lett póttag. A közzététel az Egyetem hivatalos honlapján történő megjelenéstől hivatalos.
- (3) A KT megválasztott tagjának – e szabályzat 2. pontjában meghatározott számban – azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték. Szavazategyenlőség esetén az Egyetemenél (ill. jogelődeinél) fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.
- (4) A KT póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 20%-át megszerezte.
- (5) Eredménytelen a szavazás, ha a jelöltek a KT tagok számánál (13 főnél) kevesebben érték el az érvényes szavazatok 30%-át. Ebben az esetben a mértéket elért jelölteket megválasztott KT tagoknak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig – a szabályoknak megfelelően – új jelöltek is állíthatók.
- (6) A választás akkor érvényes, ha azon a munkáltató teljes egységére (tehát a SZTE-re) számítva a szavazásra jogosultak több, mint fele részt vesz. Ebből a szempontból nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában
  - keresőképtelen beteg,
  - fizetés nélküli szabadságon van.
- (7) Érvénytelen választás esetén a választást 90 napon belül meg kell ismételni (újabb választást 30 napon belül tartani nem lehet) a korábbi szabályoknak megfelelően, azonban a választás érvényességéhez a választásra jogosultak több, mint egyharmadának részvétele elegendő. KT taggá megválasztottnak ebben az esetben azt a jelöltet lehet tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezte. Ha ez a választás is érvénytelen, újabb KT választás csak egy év múlva tartható.

## VI. rész

### A jegyzőkönyv

- (1) A választásról a VáB jegyzőkönyvet készít, amelynek tartalmaznia kell:
  - a választás helyét és pontos idejét,
  - a szavazásra jogosultak és a választásban résztvevők számát,
  - a szavazóurnák felbontásának idejét, körülményeit,
  - az összes: az érvényes és az érvénytelen szavazatok számát,
  - az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, az összes leadott érvényes szavazat és az egyes jelöltre leadott érvényes szavazatok arányát,
  - a megválasztott KT tagok és póttagok neveit, a kapott szavazatok számának sorrendjében csökkenő sorrendben, és a nevek mellett a jelölő szervezet nevét, illetve a „egyéni munkavállalói jelölt” elnevezést,
  - a választással összefüggő esetleges vitás ügyeket, ill. az ezzel kapcsolatos döntést.
- (2) A választási jegyzőkönyvet a VáB elnökének és tagjainak alá kell írnia és lehetővé kell tenni annak megtekintését. A jegyzőkönyvet a KT irattárában kell megőrizni. Érvénytelen választás esetén ez a munkáltató (főtitkár) feladata.

## VII. rész

### Jogorvoslat

- (1) Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni.  
Az egyeztetés kezdeményezésére
  - a munkavállaló,
  - a munkáltató,
  - a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és
  - a választási bizottságjogosult.
- (2) A felmerült vitában a Választási Bizottságból és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek képviselőiből álló Döntőbizottság öt napon belül közösen határoz.
- (3) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban az Mt. 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.
- (4) 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.

## **VIII. rész**

### **A KT megalakulása**

- (1) A VáB elnöke a KT tagjait, a megválasztásukat követően 15 napon belül, alakuló ülésre összehívja. Elnökletével ezen az első ülésen a KT – tagjai közül – megválasztja a KT elnökét (Mt. 259. §) Ezzel a Közalkalmazotti Tanácsot megalakultnak kell tekinteni és megkezdheti a törvény által biztosított önálló tevékenységét.
- (2) A Közalkalmazotti Tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.
- (3) A Közalkalmazotti Tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

## **IX. rész**

### **Záró rendelkezések**

A Választási Szabályzat rendelkezéseit a Közalkalmazotti Szabályzat hatályba lépésének napjától kell alkalmazni.

Kelt: Szeged, 2013. december 16.

Dr. Ágoston Zsuzsanna s. k.  
a KT elnöke

Prof. Dr. Szabó Gábor s. k.  
rektor