

PDSZ
füzetek

TANÁCS
A TANÁCSNAK

A 95 - 02804 1995.

Készült a Friedrich Ebert Stiftung támogatásával

Tartalom

-A KT választás lebonyolításának ütemterve-----	2.
-A KT választás szabályai-----	3.
-A KT és a szakszervezetek szerepe, kapcsolata-----	5.
-A KT jogosítványai-----	7.
-A KT működése-----	9.
- A KT ügyrendje-----	13.
- A Közalkalmazotti Szabályzat-----	14.
- A KT megszűnése-----	15.
- A szakszervezetek jogosítványai-----	15.
- Tanácsok tanácstalanul-----	18.
- Mit kell tennünk a választásokig-----	19.
-A Kormány rendelettervezete a KT választásról-----	21.
- KT Ügyrend (minta) -----	25.
- Közalkalmazotti Szabályzat (minta)-----	27.
- Megállapodás a szakszervezetek és a KT között-----	30.
- Iratminták a KT választáshoz -----	31.
-Útmutató a Jelentés kitöltéséhez-----	36.

PDSZ Füzeteket kiadja a Pedagógusok Demokratikus
Szakszervezetének Országos Választmánya
Felelős kiadó: Sió László

A közalkalmazotti tanácsok munkáját segítő füzetet a "Tanács a tanácsnak" című kiadvány felhasználásával írta és összeállította: Sió László, Takács Gabriella és Dr. Viszló László

A Közalkalmazotti Tanács választás levonyolításának ütemterve

/a j á n l á s/

Időpont

- Március 15-18.** A képvisellettal rendelkező szakszervezetek és a nem szervezett dolgozók megválasztják képviselőiket.
- Március 20-21.** A képvisellettal rendelkező szakszervezetek és a nem szervezett dolgozók képviselői megállapodnak a Választási Bizottság létszámában és arányában.
- Március 22.** A képvisellettal rendelkező szakszervezetek és a nem szervezett dolgozók delegálnak tagjaik közül a Választási Bizottságba.
- Március 23-24.** Megalakul a Választási Bizottság.
- Március 27-28.** A Választási Bizottság és a munkáltató megállapodást köt a Közalkalmazotti Tanács-i választásokkal kapcsolatos munkáltatói feladatokról.
- Március 29-31.** A Választási Bizottság adatkérese a munkáltatótól /MT. 47. szakasz (2) bek./
- Április 3-5.** A munkáltató a Választási Bizottság adatkérese alapján a Bizottság rendelkezésére bocsátja a vele munkaviszonyban álló munkavállalók adatait.
- Április 7.** A Választási Bizottság közzéteszi a választásra jogosult és a választható munkavállalók jegyzékét. Kihirdeti a jelöltállítás határidejét.
- Április 28.** (Legkésőbb Május 5.) A jelöltállítás határidejének utolsó napja. A Közalkalmazotti Tanács választás napjának közzététele.
- Április 28.** (Legkésőbb Május 5.) A jelöltlista közzétételének napja.
- Május 8-10.** A Választási Bizottság elkészíti a szavazólapokat. A Választási Bizottság felkéri a Szavazatszedő Bizottság tagjait.
- Május 19.** (Legkésőbb Május 26.) A Közalkalmazotti Tanács választás napja. (8-18 óráig). A Választási Bizottság a Szavazatszedő Bizottság segítségével megállapítja a szavazáseredményét. A Választási Bizottság az erről készült jegyzőkönyvet hitelesíti és közzéteszi.
- A Választási Bizottság a szavazatokat erre megfelelő helyen, lepecsételve tárolja.

I. A KT VÁLASZTÁS SZABÁLYAI

- nem gyakorolnak munkáltatói jogokat*, illetve a munkáltatónak nem közeli hozzátartozói,
- nem tagjai a választási bizottságnak.

Jelöltállítás

A választásokon való indulás előfeltétele a jelöltség megszerzése, melyre két módon van lehetőség.

1. A munkahelyen jelenlévő szakszervezet jelölteket állíthat saját tagjai közül.
2. Jelöltet állíthat az adott intézményben közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező munkavállalók 10 %-a vagy legalább 50 fő.

A Közalkalmazotti Tanács megválasztása

A Közalkalmazottak Jogállásáról szóló törvény előírja, hogy az ország minden közalkalmazotti intézményében - s így a közoktatási intézményekben is - közalkalmazotti tanács választást kell tartani.

A "játékszabályokról"

Két fontos időhatár van, melyet figyelembe kell venni.

- Legkésőbb a választások időpontja előtt 8 héttel minden intézményben meg kell alakítani a választási bizottságot. Ahol ez nem történik meg, ott a választásokat nem lehet megtartani.
- A választások előtt 3 héttel a választási bizottság összeállítja és nyilvánossá teszi a jelöltek listáját.

VÁLASZTÓ minden közalkalmazott, aki az intézményben közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik.

VÁLASZTHATÓK az intézményben foglalkoztatott azon közalkalmazottak:

- akik az adott intézményben legalább hat hónapos közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkeznek (új intézménynél ezt a szabályt nem kell alkalmazni),

* A jelöltséget kizáró munkáltatói jogosítványok: közalkalmazotti jogviszony létesítésére, megszüntetésére, a kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezmények alkalmazására, ill. kártérítési felöltség megállapítására való jogosultság.

A választási bizottság feladatai:

- meghatározza saját működési rendjét
- ügyel a választások törvényességére
- megállapodik a munkáltatóval a választáshoz szükséges feltételek biztosítását illetően

Megjegyzés: A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, de a választásokkal kapcsolatban feladatok terhelik. Biztosítania kell a választási bizottság munkafeltételeit, az ezzel összefüggő költségeket (telefon, postázás, munkaidő-kedvezmény, stb.), a szavazás színhelyét és a választáshoz szükséges technikai eszközöket (szavazófülké, urna, stb.)

- a munkáltató adatai alapján közzéteszi a választók és választhatók jegyzékét
- a jelölések alapján összeállítja a jelöltlistát, majd azt a választások előtt három héttel nyilvánossá teszi, amennyiben a jelölés érvényes volt. A jelölés akkor tekinthető érvényesnek, ha a jelöltek száma eléri a megválasztandó közalkalmazotti tanács tagok számát. Ha jelölés érvénytelen a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani.

- a jelöltlista alapján elkészíti a szavazólapokat (Ennek tartalmaznia kell a munkáltató elnevezését, a jelöltek nevét abc-sorrendben, szakszervezet által állított jelölt esetén a szakszervezet nevét, valamint annak jelölését, hogy a szakszervezet mely ágazati valamint országos szervezet (szakszervezeti szövetség, országos szakszervezeti konföderáció) illetve helyi önkormányzati, ágazati vagy országos szintű választási koalíció tagja, a nem szakszervezet által állított jelölt esetén a "nem szakszervezeti jelölt" elnevezést, a munkáltatótól megválasztható közalkalmazotti tanács tagok számát, valamint annak feltüntetését, hogy mikor érvénytelen a szavazat.)

- megszervezi a szavazást, összeállítja a szavazatszedő bizottságot
- összeszámolja a szavazatokat
- elkészíti a választás jegyzőkönyvét (A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell a szavazóurnák felbontását, a választás helyét és idejét, az összes leadott szavazatok számát, az érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát a megválasztott KT tagok nevét, és a választással eslegetesen összefüggő vitákat, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.)

- a választásról jelentést készít (E dokumentumnak tartalmaznia kell: az ágazati irányítást ellátó minisztérium nevét, a választás helyét és időpontját, munkáltató megnevezését a közalkalmazotti tanács megválasztható tagjainak számát, a szakszervezetek valamint a nem szakszervezet által állított jelöltekre leadott érvényes szavazatok számát (a kormányrendeletnek megfelelően), az érvényes szavazatok számát összesen, továbbá annak az ágazatnak, alágazatnak, szakágazatnak, fősopornak, szakmacsoportnak az elnevezését és statisztikai számjelmét, amelyben a szakszervezet tevékenykedik.)
- a szavazás eredményének közzététele és 8 napon belül további tájékoztatás.

A választás

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint 50 %-a részt vesz. Érvénytelen választás esetén 30-90 napon belül új választást kell kiírni. A választás titkos.

A közalkalmazotti tanácsba azok a jelöltek kerülnek be, akik az egy főre leadható szavazatok legkevesebb 30 %-

II.

A SZAKSZERVEZETEK ÉS A KT SZEREPE, KAPCSOLATUK

séges mennyiségű szavazatot több jelölt is megserzi; közülük azok kerülnek be a közalkalmazotti tanácsba, akik a legtöbb szavazatot kapták. Szavazat egyenlőség esetén az adott munkáltatónál hosszabb közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező jelöltet kell a közalkalmazotti tanács tagjának tekinteni.

A választások célja:

- Létrejönnek a közalkalmazotti tanácsok, melyeken keresztül a munkavállalók lehetőséget kapnak az intézményi szinten történő döntéshozatalban való részvételre.

- A választások eredménye meghatározza azon szakszervezetek körét is, melyek intézményi, önkormányzati és országos szinten a teljeskörű szakszervezeti jogosítványokat gyakorolhatják az érdekegyeztetés során.

A közalkalmazotti tanács létszáma az intézményben közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezők számától függ. Ha a közalkalmazottak száma

15 főt nem haladja meg	1 fő
150 főt nem haladja meg	3 fő
200 főt nem haladja meg	7 fő
500 főt nem haladja meg	9 fő
1000 főt nem haladja meg	11 fő
1000 főt meg haladja	13 fő

A közalkalmazotti tanácsok és a szakszervezetek a dolgozók élet- és munkakörülményeit más területen, és más eszközök segítségével befolyásolhatják. Egyik vagy másik hiánya jelentős hátránnyal járhat a munkavállalók számára, éppen ezért szükséges beszélni a KT és a szakszervezet munka- és jogosítvány-megosztásáról.

A KT feladata a munkáltató és a munkavállalók közös érdekeinek megjelenítése a döntéshozatal, döntéshozatal során. A KT, mint intézmény annak lehetőségét teremti meg, hogy a munkavállalók képviselőiken keresztül résztvehessenek az intézmény irányításában, végső soron az iskola, óvoda hatékony működését segítve ezzel elő, amely az intézmény vezetése és az ott dolgozóknak közös érdeke.

A KT képviseli, "beviszi" a dolgozók véleményét az intézmény vezetésébe. Ilyen értelemben kettős célt szolgál: csökkenti az esetlegesen meglévő feszültségeket és így eredményesebbé teszi az intézmény működését. Arra, hogy a KT véleményét a vezetés figyelembe veszi-e majd, nincs törvényi garancia. A KT semmilyen "kényszerítő" lehetőséggel, jogosítvánnyal nem rendelkezik, mellyel véleményét nyomatékosíthatná. Ha a munkavállalók álláspontját képviseli.

viselő KT véleményét sorozatosan nem veszik figyelembe, a dolgozók csak egyet tehetnek: a szakszervezeten keresztül próbálhatják meg észrevételeik érvényre juttatását, elképzeléseik megvalósítását.

A közalkalmazotti tanáccsal ellentétben a szakszervezetek kifejezetten a munkavállalók érdekeit jelenítik meg, és képviselik a munkáltatóval szemben. Ehhez a törvény megfelelő eszközöket, jogokat biztosít a szakszervezetek számára, így módjukban áll az intézkedések tervezeit, a döntéseket akár előzetesen, akár utólag befolyásolni, megváltoztatni.

Alapvetően két különböző tevékenységet lát el tehát a két intézmény. A hatékony érdekképviselés megköveteli mindkettő létét és együttműködésüket, azonban egymást nem helyettesíthetik, hiszen mind feladatuk, mind eszközeik különbözőek, sőt olykor ellentétesek. (Pl. a munkaidő csökkentése, mint munkavállalói érdeke ellentétes az intézményi "közös" érdekekkel, különösen a jelenlegi finanszírozási körülmények között.)

Alapvető különbség továbbá, hogy amíg a közalkalmazotti tanács szigorúan csak intézményi szinten szabályoz bizonyos kérdéseket, addig a reprezentatív szakszervezetek az önkormányzati, ágazati, (szakmai) és országos szintű érdekegyeztetésben is részt vehetnek. Ennek azért van nagy jelentősége, mivel az intézmények működésének feltételei ezeken a szinteken dőlnek el. Ha az anyagi források elosztásába, a törvényi keretek kialakításába nem szólhatnak bele a munkavállalók képviselői, a legszebb

elképzelések megvalósítása is lehetetlen-né válhat.

A szakszervezeteket megilletik olyan jogosítványok is, nyomásgyakorló eszközök, mellyel a közalkalmazotti tanácsok nem rendelkeznek. Ezek közül a legfontosabbak a kifogásolás és a kollektív szerződés megkötésének joga, valamint a költségvetésekkel kapcsolatos egyeztetési kötelezettség, melyet a törvény garántál a reprezentatív szakszervezetek számára.

A törvény a közalkalmazotti szabályzattal kapcsolatosan úgy fogalmaz, hogy a szabályzat azokban (és csak azokban) az intézményekben tartalmazhat a kollektív szerződés hatáskörébe tartozó kérdéseket, ahol nincs reprezentatív szakszervezet. Azonban ez a szabályzat csak részben pótolhatja majd a kollektív szerződést, hiszen az egyik legfontosabb kérdést, az adott intézmény finanszírozását nem befolyásolhatja, lévén hogy hatásköre csak az intézményre terjed ki.

Összességében tehát azt mondhatjuk, hogy a két intézmény törvény által biztosított lehetőségei kiegészítik egymást, jól kialakított munkamegosztás keretében, felkészült tanács tagokkal, illetve szakszervezeti képviselőkkel eredményes lehet a munkavállalók érdekképviselése.



III. A KT JOGOSÍTVÁNYAI

A közalkalmazotti tanács jogosítványai

A közalkalmazotti tanácsot egyetértési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök és az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítását, felhasználását illetően. (Kjt. 16. szakasz (1))

A munkáltató döntése előtt véleményeztetni köteles:

- a gazdálkodásból származó bevételek felhasználásának tervezetét,
- a belső szabályzatok tervezetét,
- a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezetét,
- a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket,
- a szabadságolás és munkarend kialakításának tervezetét,
- a Korendementes nyugdíjazásra, megváltozott munkaképességű közalkalmazottakra vonatkozó elképzeléseket. (Kjt. 16. szakasz (2))

A törvény igen szűkszavúan fogalmaz, célszerű megnézni, milyen lehetőségeket is jelentenek ezek a jogosítványok.

1. Egyetértési jog a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök, ill. az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítását illetően.

(Nyilvánvaló, hogy amennyiben az intézményben nincs a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet, ezt a jogosítványát a KT nem tudja gyakorolni. Ez esetben a közalkalmazotti szabályzatban lehetne kérdést rendezni. Ha az intézményben működik(nek) szakszervezet(ek), fontos, hogy a KT és a munkáltató őket is bevonja az ezen témakört érintő döntések előkészítésébe, meghozatalába.)

Jóléti célú pénzeszközök alatt kell mindazokat a forrásokat értenünk, melyek a dolgozók életkörülményeinek javítására, kulturális, egészségügyi, szociális szükségleteik kielégítésére fordíthatók (Mt. 165. szakasz) Jóléti jellegű intézmény, ill. ingatlan alatt értjük azokat az üdülőket, sporttelepeket, illetve egyéb földet, stb., melyek a munkavállalók kedvezőbb életkörülményeinek kialakítását biztosíthatják.

A kollektív szerződésben alanyi jogon járó juttatásként megfogalmazott "tételknel" (pl. étkezési vagy üdülési hozzájárulás, formaruha) a KT nem élhet egyetértési jogával, de más esetben mind a juttatás mértékének, mind a kedvezményezettek körének meghatározásakor e jogát gyakorolhatja.

2. Véleményezési jog:

- a gazdálkodásból származó bevételek felhasználása

A KT itt azon pénzeszközök felhasználásának tervezetét véleményezheti, melyek az intézmény vállalkozói tevékenységnek eredményeként keletkeztek (pl. terem bérbeadások, tanfolyamok). Az intézmény feladatainak ellátására a fenntartó által biztosított költségvetési keret nem tekinthető ilyen jellegű bevételnek.

- a belső szabályzatok tervezete
- E körbe tartoznak pl.:
- tűzvédelmi szabályzat,
- munkavédelmi szabályzat,
- szervezeti és működési szabályzat,
- leltározási szabályzat,
- pénzügyi szabályzat, stb.
- a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezete

A Munka törvénykönyve a szakszervezeti jogosítványok megfogalmazásánál használ egy hasonló terminust, ott definiálja, hogy a dolgozók nagyobb csoportjának tekint a munkavállalók számának legkevesebb 25%-át, ill. legalább 50 főt. A Kjt. nem határozza meg a dolgozók "nagy csoportját", de a KT megteheti, hogy adoptálja ezt a rendszert, vagy a helyi specialitások figyelembe vételével határozza meg, az alkalmazottak hány százalékát, illetve hány főt tekint nagy csoportnak. A vitáknak azonban bizonyosan elejét vehetik, ha ezt rögzítik a közalkalmazotti szabályzatban.

E jogosítvány erejét az általános megfogalmazás adja, s az a tény, hogy az oktatási intézményekben az intézkedések túlnyomó része érinti a teljes alkalmazotti kört. Éppen emiatt nem célszerű egy pontosító megfogalmazással, felsorolással esetleg szűkíteni a jogosítványt a közalkalmazotti szabályzat megalkotásakor. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy "többek között" megfogalmazással ne emelhetnénk ki a legfontosabb kérdéseket, csak azt, hogy ügyeljünk a szabályzat szövegezésénél.

Ilyen intézkedések lehetnek, az átszervezésre, átalakításra, korszerűsítésre vonatkozó elképzelések. Az intézmény más fenntartónak (egyház, magánalapítvány, stb.) történő átadása, amikor is a munkavállalók kikerülnek a közalkalmazotti törvény hatálya alól. De itt nyílik lehetőség az intézményi költségvetés, a bérigazgatási elvek, a központi vagy helyi bérintézkedésekre vonatkozó elképzelések, a munkaerő-gazdálkodás elveinek (pl. új foglalkoztatási felvétele), tantárgyfelosztás, stb. döntés előtti véleményezésére, s ily módon befolyásolásra.

- a közalkalmazottak képzésével összefüggő tervek

A munkavállalók képzése ugyanolyan fontos a munkáltató, ill. az intézmény számára, mint magának a dolgozónak. Éppen ezért helyes, hogy az intézmény vezetésében szerephez jutott közalkalmazotti tanáccsal a munkáltató köteles véleményeztetni az ezzel összefüggő elképzeléseket, különös tekintettel a tervezett képzések finanszírozási vonatára, valamint az érintettek körének kialakítására.

Az intézmény részben vagy teljesen átvállalhatja a képzésben résztvevők terheit (tandíj, utazási költség, stb.), adható tanulmányi szabadság (ami a helyettesíték miatt további kiadásokkal terheli az intézményi költségvetést). Az újonnan megszerzett végzettség sok esetben (posztgraduális képzés, második diploma) magasabb fizetési osztályba sorolást is jelent a munkavállaló számára, melynek szintén jelentős anyagi vonzata van.

- a szabadságolási terv és a munkarend kialakítása

A közoktatási intézményekben a szabadságolásnak kialakult rendje van. Az utólagos viták, feszültségek elkerülése miatt az éves szabadságolási tervet közös elkészítése mégsem haszontalan dolog.

- korengedményes nyugdíjazás és a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációja

E jogosítvány tulajdonképpen csupán jelképesnek tekinthető, hiszen a költségvetési területen a munkáltatói és fenntartói szerep különállása miatt a szükséges pénzügyi keretet a munkáltató csak a fenntartó külön segítségével "teremtheti" elő.

3. A közalkalmazotti tanács tagjainak munkajogi védelme

E kérdésnél a szakszervezeti tisztviselők esetében meghatározott szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azaz az eltéréssel, hogy az előzetes egyeztetés jogát a KT gyakorolja.

4. A közalkalmazotti tanács tagjainak munkaidőkezelvényténye

A KT elnöke (és a KT megbízott) esetében a munkaidőkezelvényt mértéke a munkaidő 15%-a, a tagok esetében a munkaidő 10%-a. Ezen időszakra átlagkereset jár. (ld. még "VIII. A szakszervezetek jogosítványai" - Az órákezelvénytől)

IV.

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS MŰKÖDÉSE

A KT működésének szabályairól a törvény alig-alig szól, ami számtalan nehézséget okozott a tanácsok működésének első két évében. (ld. IX. "A KT működésének tapasztalatai") Az elégtelen szabályozás miatt a tanácsok eredményes működése, hatékonysága leginkább azon múltott, hogy tagjai milyen mértékben tudták "kitalálni" ezt az új, hagyományokkal nem rendelkező intézményt.

A közalkalmazotti tanács működése

A közalkalmazotti tanács a választások után 15 napon belül megtartja alakuló ülését, melyen megválasztja elnökét. A további üléseket az elnök szükség szerint hívja össze, ám ezt minden esetben meg kell tennie, ha a munkáltató az ok megjelölésével, vagy a tanács tagjai kezdeményezik.

A tanács akkor jogosult döntéseket hozni, akkor határozatképes, ha tagjainak legalább fele jelen van, amennyiben a KT egyetértési jogát gyakorolja, 2/3-os részvétel szükséges. Határozatait szövegtöbbséggel hozza.

Döntéshozatalkor szavazategyenlőség esetén az elnök szavazatát kell figyelembe venni.

A közalkalmazotti tanács ügyrendjét maga alakítja ki. (Mt. 59-61. szakasz)

A munkáltató köteles a tanács működéséhez szükséges feltételeket biztosítani, szükséges és indokolt költségeinek fedezetét rendelkezésre bocsájtani.

A közalkalmazotti tanács jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekintni, s tájékoztatást kérhet a közalkalmazottak munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeket érintő kérdésekben. (Mt. 63. és 68. szakasz)

A tanács tagjai a rendelkezésükre álló adatokat csak abban az esetben hozhatják nyilvánosságra, ha azzal a munkáltató jogos gazdasági érdekeit és/vagy a munkavállalók személyiségi jogait nem sértik. (Mt. 69. szakasz)

A közalkalmazotti tanács a tervezett intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a tervezet kézhezvételétől számított 15 napon belül ismertetni a munkáltatóval. Amennyiben ezt elmulasztja, úgy kell tekinteni mintha az intézkedéssel egyetértene. (Mt. 66. szakasz)

A közalkalmazotti tanács sztrájk szervezésében nem vehet részt, azt nem támogathatja, illetve nem akadályozhatja. A sztrájkban résztvevő tanács tag közalkalmazotti tanáccsal összefüggő jogszíntvényai a sztrájk idején szünetelnek. (Mt. 70. szakasz)

Megjegyzés: A közalkalmazotti tanács tagja tehát részt vehet a sztrájkban, sőt szervezheti is azt, de mindezt nem a KT tag minőségében teheti. Ilyen esetekre felkészülve fontos mérlegelni, hogy vajon jó-e, ha a sztrájkban való részvételünkkel gyakorlatilag működésképtelenné tesszük a testületet. Cél-szerűnek látszik, ha a tagok közül nem mindenki vesz részt adott esetben a sztrájkban, s így a "munkaharc" és a "munkabéke" in-

tézménye is (szakszervezet és KT) működés maradjon. Így elkerülhető, hogy szélsőséges esetben a munkáltató olyan - sokszor a sztrájk okával nem is összefüggő - intézkedéseket hozzon, melyeket nem véleményeztet, kihasználva azt a helyzetet, hogy a KT nem működik.

A közalkalmazotti tanács működési rendjének kialakításakor három szempontot kell figyelembe venni:

- a munkáltatóval való kapcsolat szabályozása
- a munkavállalókkal való kapcsolattartás "intézményei"
- a KT működésének szabályai

1. A KT és a munkáltató együttműködése

A két fél kapcsolatrendszerét a közalkalmazotti szabályzatban kell rögzíteni, melyet a KT és a munkáltató közösen alakít ki.

A két fél kapcsolatrendszerének kialakításakor az információcsere rendjét, a döntéshozatali folyamatot egyes állomásainak meghatározását és az esetlegesen felmerülő, a KT kompetenciáját tisztázó kérdéseket kell kiemelten kezelni.

- az információáramlás szabályozása

A törvény által biztosított jogok gyakorlásához, a döntéshozatalban való aktív és eredményes részvételhez elengedhetetlen feltétel, hogy a KT tagjai rendelkezzenek a szükséges információkkal. Meg kell határozni, hogy kitől, milyen formában és milyen határidővel kapják

meg a KT tagjai az aktuális információkat, illetve az esetenként szükséges szakértőkkel, munkavállalókkal való konzultációkra mennyi idő áll rendelkezésükre.

Egyértelmű, hogy az információáramlás akkor lesz eredményes és előrevivő, ha abban mindkét fél aktív szereplőként jelenik meg.

- a döntéshozatali folyamat lehetséges állomái

A munkáltató érdeke is az, hogy a KT részvétele az intézmény irányításában, a döntések meghozatalában ne legyen formális, hiszen éppen a közös érdekek megjelenítése a cél. Alapvetően fontos tehát, hogy a KT és a munkáltató ne írásban érintkezzenek egymással, hanem felkészülve a várható helyzetekre, dolgozzanak ki egy együttműködési tervet.

A kölcsönös írásos tájékoztató anyagok mellett célravezető megteremteni a szóbeli megbeszélések (tárgyalás, egyeztetés, szakértőkkel történő közös konzultáció, stb.) lehetőségét. Az ilyen össze-jövetelek hatékonyságát nagymértékben növeli az előzetes ügyrend (napirend, résztvevők, hozzászólások rendje, stb.) kialakítása, melyet feltétlenül javasunk meghatározni.

A kialakult viták rendezése - jellegüktől függően - többféle módon (egyes esetekben törvény által is szabályozottan) történhet.

Kollektív munkaügyi vita esetén a Munka törvénykönyve rendelkezései irányadók.

A munkáltató és a KT között felmerült, jogvitának nem minősülő közalkalma-

zotti jogviszonnyal összefüggő vitában az érintett felek között egyeztető tárgyalást kell lefolytatni. Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb 7 napig a vita alapjául szolgáló intézkedést nem lehet végrehajtani, továbbá a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

Abban az esetben, ha a felek a konfliktus rendezéséhez közvetítőt vesznek igénybe, az egyeztetés időtartama legfeljebb 5 nappal meghosszabbodhat.

Egyet nem értés esetén a felek döntőbíráskodást vehetnek igénybe. A döntőbírói eljárás kötelező a Kjt. 16. szakaszában meghatározott esetekben. A döntőbírói ítélete a felek előzetes ilyen irányú írásos megállapodása esetén kötelező érvényű.

A munkaügyi vitával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

A munkaügyi vita során létrejött megállapodás vagy döntés kollektív szerződéses megállapodásnak minősül, és csatlakozni kell a közalkalmazotti szabályzathoz.

- A KT kompetenciáját érintő esetleges nézetkülönbség kezelése

Az előzőekben már szóltunk róla, hogy az oktatási intézményekben a döntések túlnyomó része a dolgozók igen széles körét érinti, ennek megfelelően a KT gyakorlatilag minden munkáltatói döntést véleményezhet. Azonban, hogy ez a gyakorlatban is megvalósuljon, a KT-nak kezdeményezően kell fellépnie. A

KT megválasztását követő első időszak vízvázallat lesz a tekintetben, hogy a munkavállalók milyen mélységben és mely területeken kapcsolódhatnak be a döntéshozatal mechanizmusába.

A KT és a munkáltató kapcsolatának "eseményeit" fontos, hogy írásban rögzítsük. Az emlékeztetők, jegyzőkönyvek, megállapodások mellett jó, ha dokumentáljuk a döntéshozatal során képviselt KT álláspontot is, valamint az adott és kapott információkat, melyek alapján a tanács tagjai állásfoglalásukat kialakították.

2. A KT és a munkavállalók kapcsolata

Tekintettel arra, hogy a KT az intézményben dolgozók képviselőit látja el a vezetésben, a munkavállalókkal való kapcsolattartás csatornáit ki kell alakítani. E kapcsolat két irányú: egyfelől a munkavállalók véleményét, elképzeléseit továbbítja a KT felé, másfelől ezúton van lehetőség a dolgozók tájékoztatására a tervezeteket és a döntéseket illetően.

A folyamatos és hatékony információcsere több úton lehetséges, melyek egyidejű, egymást kiegészítő alkalmazása célszerű. A KT tevékenységéről rendszeres vagy/és szükség szerint beszámoló készíthető. Praktikus lehet egy "KT-faliújság" kialakítása. Az intézmény munkavállalói létszámának függvényében a KT fórumot (nagyobb létszám esetén fórumokat) szervezhet. Elképzelhető egy olyan megállapodás is, amely

meghatározza azon döntések körét, melyek meghozatala előtt a KT köteles ezt megtenni.

3. A KT és a szakszervezet

Már szoltunk róla, hogy a KT az intézményben működő szakszervezetekkel együtt lehet igazán eredményes. Ezen együttműködés egyik területeként kell, hogy megjelenjen a rendszeres - akár írásos, akár szóbeli - véleménycsere. Ez gyakran nem is túlságosan nehéz, hiszen a közalkalmazotti tanácsok tagjai közül igen sokan szakszervezeti tagok is.

A KT feladata lehet tehát, hogy a belső egyeztetés lehetőségét megteremtse. Ennek egyik lehetséges módja a szakszervezet és a KT között létrejövő együttműködési megállapodás. (ld. minta)

3. A tanács működése

A tanács működését az általa meghatározott ügyrend szabályozza. Tekintettel arra, hogy ezen dokumentummal a későbbiekben foglalkozunk, itt csak néhány általunk fontosnak tartott kérdést érintünk.

A tanács eredményes működését bizonyosan nagymértékben befolyásolja majd tagjainak személyisége. Célszerű a munkamegosztás kialakítása. Bizonyára lesz a KT tagok közül, aki szívesen vesz részt a munkáltatóval való egyeztetéseken, míg más inkább a KT munkájának szervezésével vagy szakértői tevékenységgel teheti eredményessé a tanács munkáját. Jó, ha a munkamegosztás mellett a tanács tagjai számba veszik és tervezik az előttük álló feladatokat is.

A folyamatos munka megköveteli, hogy a tanács belső tevékenységét is folyamatosan dokumentálja, fontosabb döntéseit írásban rögzítse, és hozza választói tudomására ahhoz hasonlóan, mint ahogyan tette azt a munkáltatóval való közös munka során.

V. A KT ÜGYRENDJE

Az ügyrend megalkotása

A KT önállóan, a munkáltatótól függetlenül alakítja ki és rögzíti írásban saját működésének szabályait, az ügyrendet. A dokumentum célja a testület által végzett munka hatékonyságának növelése.

Az ügyrend tartalma

Az ügyrendben szabályozni kell:

- a KT összehívásának szabályait, rendjét
- a KT döntéshozatali mechanizmusát
- az írásos dokumentumok elkészítésének rendjét, azok tárolását
- a KT belső munkamegosztását
- munkavállalókkal való kapcsolattartás módját

(megjegyzés: a munkáltatóval való kapcsolattartás rendjét a *Közalkalmazotti Szabályzatban* kell megfogalmazni)

- a döntések, határozatok továbbításának, nyilvánosság tételének, valamint végrehajtásuk ellenőrzésének módját
- mivel a tanács tagjai az üléseken csak személyesen vehetnek részt, célszerű a testület működőképességének fenntartá-

sa érdekében szabályozni a távolmaradás lehetőségét.

Néhány további tanács a KT ülések hatékonyabbá tételéhez.

A folyamatos munka megkívánja, hogy egymás idejét tisztelgetben tartva dolgozzunk. Szükséges esetben elképzelhető, hogy hiába lépünk megfelelően egy probléma megoldása felé, elkészünk, mert a szükséges döntések meghozatala túlságosan sok időt vesz igénybe. Természetesen a hatékonyság érzete sem kellel: mindezek miatt szükséges, hogy megbeszéléseink jól megszervezettek legyenek.

Szemponatok az ügyrend elkészítéséhez:

0. Lehetőleg azonos napon és azonos időben bonyolódjanak a KT ülései.

1. Készítsünk pontos napirendet!

2. Ha lehetséges készüljön írásos előterjesztések. Ezek elkészültét elősegíti, ha kimondjuk, hogy a napirendi pontok között elsőbbséget élveznek az írásos anyagok (természetesen ettől veszélyeztetben el lehet és kell térni).

3. Gondoskodjunk arról, hogy a KT állásfoglalásának kialakításához szükséges információkat a tagok már az ülést megelőzően - lehetőség szerint legalább egy héttel - megkapják.

4. A hatékonyság tüka az idővel történő "takarékoskodás". Lehetséges mód-szerek:

- szabjunk időhatárt az egyes napirendi pontoknak
- korlátozzuk a hozzászólások idejét és/vagy számát (pl. egy-egy kérdésben három hozzászólás 5, 3, 1 perces)

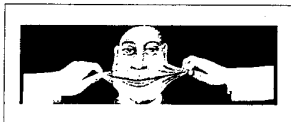
- korlátozzuk a hozzászólások rendjét (egy mellette, egy ellene)
5. Válasszunk levezető elnököt! Ezt a szerepet célszerű, ha mindenki gyakorolja.

Mire ügyeljen a levezető elnök:

- szerepe az ülés levezetése, de természetesen ő is szavaz
- az ügyrendi kérdéseket azonnal meg kell szavaztatni (ügyrendi kérdésként az ülés menetére vonatkozó javaslatokat értjük)
- ügyel arra, hogy a résztvevők érveljenek és ne minősítsék mások elgondolásait
- folyamatosan rögzíti a hozzászólók sorrendjét, a rendelkezésükre álló időt
- döntéshelyzetben lebonyolítja a szavazást (személyi kérdésekben mindig titkos szavazást kell tartani)
- gondoskodik, hogy az ülésről írásos anyagok készüljenek

6. Hozzunk szabályokat a döntésekről!

- döntésképes a testület 50 % feletti részvétel esetén (kivétele, ha a KT egyetértési jogát gyakorolja, ez esetben 2/3-os részvétel szükséges)
- ha a nem-igen szavazatok száma kevesebb a tartózkodóknál, a vitát folytatni kell
- ha több választási lehetőség van, tartatunk több fordulós ("kipotyogtatós") választást vagy dönthet a legtöbb pozitív voks
- (fontos kérdésben a legtöbb pozitív, de min. 50 %)



VI. A KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

A közalkalmazotti szabályzat, melyet a tanács és a munkáltató közösen alkot meg, szabályozza ketjük kapcsolatát, a tanács működésének feltételeit. Abban az esetben, ha az intézményben nincs kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet, az annak hatáskörébe tartozó kérdéseket is e szabályzatban kell rögzíteni.

A közalkalmazotti tanács működésének költségeit a munkáltatónak kell biztosítania. A tanács eredményes működése megköveteli, hogy ne legyenek szemérmesek, éljünk ezzel a lehetőséggel. Jó, ha sikerül külön helyiséget szereznünk, a szükséges technikai felszerelések (telefon, fénymásoló, írógép, esetleg számítógép) megléte is nagyon fontos. A mindennapi munkát segíti az aktuális kiadványok, szakkönyvek, közlönyök beszerzése, melynek szintén jelentős anyagi vonzata van. A KT tagjai számára gyakran szerveznek képzéseket, melyen a részvétel legtöbbször nem ingyenes, de ha az is, a szállás és utiköltség terhelheti az intézményt is. Az intézményi költségvetések véleményezésénél, de más kérdések esetében is felmerülhet a szakértőkkel való konzultálás vagy írásos szakvélemény kérésének lehetősége.

(Megjegyzés: Mindezeken túl más költség is megjelenhet, ezért javasoljuk, hogy a KT szabályzatban ne konkrét összeget jelöljünk meg működési költségként, hanem fogalmazzuk meg, melyek lesznek a várható kiadások. (Itt is fontos a későbbi viták elke-

rülése érdekében a "többek között" vagy "különös tekintettel" megfogalmazás használata.))

A munkáltató és a KT kapcsolatrendszeréről a KT működése című fejezetben már szoltunk, ezért itt erre külön nem térünk ki.

A közalkalmazotti szabályzat tartalmazhat kollektív szerződés hatáskörébe tartozó kérdéseket is, amennyiben az adott intézményben kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet nincs. Rendkívül ellentmondásos helyzet alakul így ki az adott munkahelyen, hiszen a KT csak intézményi szinten szabályoz, ellenben a kollektív szerződés anyagi háttérét a költségvetési intézményeknél nem a munkáltató, hanem a fenntartó biztosíthatja. Emiatt bár a kollektív szerződést, illetve ebben az esetben a közalkalmazotti szabályzatot a munkáltatóval kötjük meg, valójában a fenntartóval kell egyezkednünk. Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy az önkormányzat, mint fenntartó nem egyszemélyként hagyja jóvá a költségvetési kérdéseket, hanem mint testület gyakorolja ezt a jogot.

Az önkormányzati szinten reprezentatív szakszervezet hiányában az egyeztetési folyamatban az intézményvezető segítségével kérhetjük, s támaszkodhatunk arra, hogy érdekei nagyrészt megegyeznek az intézmény többi dolgozójának érdekeivel. Tény viszont az is, hogy az intézmény vezetője az önkormányzattal szemben munkavállalóként jelenik meg, s ez alapvetően befolyásolja tárgyalási pozícióját és természetesen a tárgyalás eredményét is.

VII. A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS MEGSZÜNÉSE

A közalkalmazotti tanács megszűnik, ha a, a munkáltató jogutód nélkül megszűnik (jogutóddal való megszűnés esetén, ha az új munkáltatónál több közalkalmazotti tanács működne, új választást kell tartani) b, visszhívják (A visszhívást a választásra jogosult munkavállalók legkevesebb harminc százaléka indítványozhatja. Amennyiben ez megtörténik, a visszhívásról szavazást kell tartani, amelyen az arra jogosult munkavállalók legkevesebb felének részt kell vennie. A visszhíváshoz a leadott érvényes szavazatok kétharmada van szükség. A visszhívásra tett indítvány egy éven belül nem ismételhet meg.)

c, tagjainak száma egyharmaddal csökken d, megbízatási ideje lejár
A közalkalmazotti tanács megszűnése esetén (ha az nem a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt következik be) három hónapon belül új választást kell tartani! (Mt-55-56. szakasz)

VIII. A SZAKSZERVEZETEK JOGOSÍTVÁNYAI

Az eddigiekből világosan kitűnik tehát, hogy a közalkalmazotti tanácsok nem veszik át a szakszervezetek szerepét. Azokban az intézményekben, ahol csak KT működik, a munkavállalóknak nem

állnak rendelkezésükre nyomásgyakorló eszközök, melyekkel érdekeiket, céljaikat megvalósíthatnák.

A reprezentatív szakszervezetek a következő jogosítványokkal élhetnek:

1. Intézményi szint

- A kollektív szerződés megkötésének joga

(A kollektív szerződés megkötésére akkor van mód, ha az intézményben működő szakszervezetek jelöltjei a KT választások megszervezték a leadott szavazatok több, mint felét.

Ha az intézményben több szakszervezet rendelkezik képvisellel (s együtt a szavazatok több, mint 50 %-át megszerezték), a kollektív szerződést közösen kötik meg.

Ha a közös kollektív szerződés megkötésére nincs mód, az intézményben reprezentatívást elért szakszervezetek kötik meg a kollektív szerződést (ha a szavazatok több, mint felét együttesen megszerezték).

Ha a reprezentatív szakszervezetek közös KSZ kötése nem lehetséges, az a szakszervezet jogosult a szerződés megkötésére, amely a leadott szavazatok több, mint 65 %-át megszerezte.

A reprezentatív megkötés tehát önmagában nem elegendő a KSZ megkötéséhez, ám a törvény szövegének félremagyarázása az is, hogy a nem reprezentatív szakszervezet automatikusan kizárható a szerződést kötő felek közül. Erre csak akkor van mód, ha pl. tárgyalási magatartásával akadályozza a KSZ megkötését és emiatt a közös szerződés kötésre nincs lehetőség.)

Sajnos a kollektív szerződés megkötése továbbra sem kötelező, de amennyiben bármelyik fél kezdeményezi azt, a másik fél a tárgyalások elől nem zárkozhat el.

- Kifogásolási jog, olyan intézkedésekkel szemben, melyek esetében a munkavállaló nem kezdeményezhet jogvitát.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogellenes munkáltatói intézkedés ellen kifogást emelhet, amennyiben az intézkedéssel szemben jogvita nem kezdeményezhető. A kifogás egyeztetési kötelezettséget von maga után, ilyen értelemben a vitás kérdés tisztázását helyezi előtérbe. Az egyeztetés eredménytelensége esetén a szakszervezet bírósághoz fordulhat. Az egyeztetés befejezéséig, illetve a bírói döntésig a kifogás az intézkedésre nézve felfüggesztő hatályú.

- A szakszervezeti tisztségviselő védelme
A tisztségviselőt a védelem megbízásának idejére és azt követően még egy évre illeti meg, ha legkevesebb 6 hónapig látta el feladatát. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet értesíteni kell, ha a tisztségviselő ellen fegyelmi eljárást kívánnak indítani, más munkahelyre kívánják beosztani vagy munkaviszonyát meg akarják szüntetni.

- A szakszervezeti tisztségviselő munkaidőkezdménye

A szakszervezeti tisztségviselőt minden három tag után - eltérő megállapodás hiányában - havi 2 óra munkaidőkezdmény illeti meg. (Figyelem: csak az adott intézményben közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező tagok után jár munkaidőkezdmény.)

(Az óradedvezményről

A közalkalmazotti tandcsok tagjainak járó óradedvezmény mértéke ismert mindenki

előtt. A KT tagjainak munkaidőjük 10 %-át, az elnököknek munkaidője 15%-át kitévő munkaidőkezdmény jár, aminek kiadása nem mindenütt problémamentes.

Pedagógus munkakörben a munkaidőkezdményt a kötelező óraszám arányos csökkentésével kell kiadni, a nem pedagógus munkakörben foglalkoztatott KT tagok pedig a teljes munkaidőből vehetik igénybe a kedvezményt.

Mindentől független a túlmunka díjazása, hiszen a túlmunka elrendelésére a munkáltató jogosult. Pedagógusok esetében túlmunkadíj jár annak a pedagógusnak, aki a kötelező órájánál többet tanít. A KT tagok esetében a munkaidőkezdmény mértékével csökkentett óraszám felüli munkavégzés alapján kell a túlmunkadíjat megállapítani. A túlmunka vállalásának korlátozása a munkaidőkezdményre hivatkozva nem jogosult. E kérdéseket fontos a közalkalmazotti szabályzatban részletesen meghatározni.

A fentiek vonatkoznak a szakszervezeti óradedvezményre is, azaz az eltéréssel, hogy a törvény a kedvezmény mértékét másként állapítja meg.

További kérdés, hogy a tandcs tagjainak járó óradedvezmény összevonható-e szakszervezeti vezetőnek járó óradedvezménnyel. A két kedvezmény igénybevétele különböző jogcímek alapján történik, így az egy személy által történő igénybevétel esetén a külön-külön megállapított kedvezmények összeadódnak.)

2. Önkormányzati szint

Egyeztetési kötelezettség terheli az önkormányzatot a munkaiügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdésekben.

- Véleményezési jog illeti meg az illet-

ményelőmeneteli rendszer pénzügyi fedezetét szolgáló költségvetést illetően, valamint a dolgozók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezete esetén.

3. Országos szint

- Egyeztetési kötelezettség terheli a Kormányt a munkaiügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő országos kérdésekben.

- Véleményezési jog illeti meg a szakszervezetet a munkaidő mértékére vonatkozóan, a minimálilletmény (A/1 fokozat) összegére vonatkozó javaslatot illetően és a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekben.

4. A nem reprezentatív szakszervezetek jogosítványai

A választások után nem reprezentatív szakszervezeteket is megilletik korlátozott jogosítványok, melyek a következők:

- Munkaidőkezdmény
- Tisztségviselő védelme
- Korlátozott kifogásolási jog (a jogszabályban szabályozott kérdésekbe)
- Javaslattevési jog



IX. Tanácsok tanácstalanul

A KT működésének tapasztalatai

Az első közalkalmazotti tanácsi választás után (1993. május), egy Magyarországon addig nem létező intézmény kezdte meg működését. Már maguk a választások sem zajlottak zökkenőmentesen, a törvény pontatlan megfogalmazásai számtalan vita (néhol perek) forrásává váltak. Elegendő, ha csupán a választások megtartása előtt néhány héttel kirobbant(ott) jogértelmezési vitára ("támogatott" jelöltek) vagy a választási eredmények önkormányzati és országos szinten történő összesítése körül kialakult huzavonára gondolunk. De fontos tapasztalat volt az is, hogy az intézményi választási bizottságok igen sok esetben - többnyire nyilván a legjobb szándéktól vezette - inkább jelölő bizottságként funkcionáltak, közvélemény-kutatást, jelölőgyűjtést végeztek. Igen sok helyen az intézményvezető sem figyelte teljesen kívülről az eseményeket, hanem igyekezett a választási bizottság munkáját, a jelölést és a választást a saját elképzeléseinek megfelelően befolyásolni. Nem álltak a helyzet magaslatán a munkaügyi bíróságok sem, amelyek eljárásaik során a tartalmi, jogértelmezési vitákat (pl. az önkormányzati szinten történő összesítés és a reprezentativitás megállapítása körül kialakult nézetkülönbségeket) nagyon sok esetben egyszerűen figyelmen kívül hagyva,

csupán a választások technikai lebonyolítását vizsgálták, messze túllépve ekkoriban a törvény által számukra előírt határidőket.

A tanácsok két éves működése is hagyott kíváncsiságot maga után. Ennek következménye, hogy a KT tagok jelentős része csalódott a tanácsok működésében, igaz sokuknak eleve voltak aggályai ezzel kapcsolatosan. Sokan érzik úgy, hogy csak kis mértékben vagy sehogyan sem tudták befolyásolni a döntéseket. Ennek okát a súlytalan jogosítványokban és a tanácsok technikai működésének kitalálatlanságában, szabályozatlanságában látják.

Egyfelől ez azt jelzi, hogy a közalkalmazotti tanácsok mintegy szakszervezetként kívántak működni, amely törekvés valóban eleve kudarcra voltítélve. Másrészt a sikertelenség okai között jelentős szerepet játszott, hogy a tanácsok, ha ki is dolgozták saját működési rendjüket, munkájukat különböző okokból nem végezheték tervszerűen.

A közalkalmazotti tanácsok - a tapasztalatok szerint - üléseiket többnyire ritkán és rendszertelenül tartották. A munkáltató elképzeléseit a sebtében összehozott összefüggéseket ismerték meg, így szó sem lehetett előzetes egyeztetésről, szakértőkkel való konzultációról. Előzetes napirend, írásos anyag csak elvétve került a közalkalmazotti tanács tagjainak kezébe, a megbeszélésekről többnyire nem készültek emlékeztetők, jegyzőkönyvek. A tanács műkö-

dése így valójában tényleg csupán tagjainak aktivitásán múltott, akik a kezdeti kudarcok után többnyire elveszítették kedvüket, leundulták, munkájuk sok esetben formálissá vált.

A kedvezőtlen tapasztalatok ellenére sok tanácstag ismét vállalta a jelölést. Ez talán azt jelzi, hogy valamilyen szinten bíznak abban, hogy a közalkalmazotti tanács, mint intézmény működőképesebb tehető, munkájának hatékonysága, a döntések meghozatalára való befolyása növelhető. Lehetséges azonban az is, hogy csupán az a felismerés készítette őket erre, hogy jól látják a szakszervezeti reprezentativitás nélkülözhetetlenségét. Ez utóbbit erősítik azok a beszámolók, melyek arról szóltak, hogy az egyes intézményekben a független jelöltek két évvel ezelőtti nagyarányú győzelmének "eredményeként" nem volt mód a kollektív szerződés megkötésére, aminek elmaradása hátrányosan érintette az ott dolgozókat. Létfontosságúnak ítélik meg az önkormányzati és országos szintű reprezentativitást, különös tekintettel arra, hogy intézmények összevonására, megszüntetésére és további bevitálra kell számítani.

X. MIT KELL TENNÜNK A VÁLASZTÁSOKIG?

I. 1995. május 12-ig

- PDSZ csoportnak be kell jelentkeznie az illetékes polgármesternél, hogy részt kíván venni a szavazatösszesítő bizottságban. Ha az önkormányzat területén több csoport is van, közösen delegáljanak

egy főt a bizottságba. (lásd a kormányrendelet 8. § c. pontját - továbbiakban "R.") Adjon a megbízó csoport (csoportok) a delegált személynek megbízólevelet, senki ne kérdőjelezhesse meg jogosultságát.

- Be kell jelentkeznie a csoportnak ugyanakkor, ugyanitt a R.12. § (3) §. szerint hogy részt kívánna venni az önkormányzati szintű érdekegyeztetésben. *A bejelentkezésnek tartalmaznia kell, hogy a szakszervezet a tevékenységét mely aldogazatban és szakmacsoportban fejti ki, valamint csatolni kell a szakszervezet bírósági bejegyzéséről szóló okmány másolatát és a szavazatösszesítő bizottságba delegált képviselő (helyettesének) nevét.*

A PDSZ Országos Választmányának Irodája (Bp. 1136, Balzac u. 5.) a rendelkezésre álló idő rövidsége miatt bejelentette a csoportokat az önkormányzatoknál. Jelentkeznie viszont már helyben kell a megbízottnak.

- A szavazatösszesítő bizottságnak 1995. május 18-ig meg kell alakulnia. Feltétlenül legyen delegáltunk!

II. Legkésőbb a választás napjáig az intézménynél a Választási Bizottság elkészíti a szavazólapokat.

A szavazólap tartalmára a R.2.§-a ad leírást.

Feltétlenül vezessék rá a szavazólapra a rendelet 2. §-ának e) pontja szerint, hogy mikor érvénytelen a szavazat.

III. A szavazás után

az urnát a Választási Bizottság jelenlétében (Mt.52. §) pontják fel.

A Választási Bizottság a szavazás eredményéről jegyzőkönyvet (Mt. 53. §) és jelentést (Kjt.15.§) készít. A jelentés tartalmára R. 4. §-a ad leírást.

A jegyzőkönyv a tanácsi választás érvényességéről és az intézményi szintű reprezentativitás megállapításáról készül: -A jelöltre leadott érvényes szavazatok számát osztjuk a rá leadható szavazatok számával.

Egy jelölthez annyi szavazat adható le, ahányan érvényesen szavaztak. Ez egyben az érvényes szavazólapokat is jelenti. Ha ez eléri a 30 %-ot, bekerülhet a tanácsba. (Mt. 51. szakasz (4) bek.)

(Példaként: 60 érvényes szavazólapra 1 jelölthez 60 szavazat adható le. Ha a jelölt kapott 20 szavazatot, $20:60=0,33\%$. Bekerülhet a tanácsba.)

-Reprezentativitás számítása intézményi szinten:

A leadott érvényes szavazatok összegéből állapítható meg. Ha a szakszervezet által állított jelöltekre leadott szavazatok összege eléri a leadott érvényes szavazatok 10 %-át, akkor a szakszervezet reprezentatívának kell tekinteni.

B. Jelentés ezek után készíthető, mert már készen állnak a szükséges adatok. A R.4. szakasza ennek elkészítését és elküldésének végső határidejét 1995. június 1-én jelölte meg. Tehát nem kell aznap elkészíteni. Hiszen a jelentés országos összesítésre (is) kerül, ezért fontos annak igen körültekintő megírása. Különösen ügyelni kell a R.4. (1) g) pontjának pontos átvezetésére.

A választáson elkészített dokumentumok mindegyikéből őrizzen meg egy példányt a választáson induló szakszervezet! A R.5. szakasz (3) bekezdése elő is írja ezt. -Reprezentativitás számítása önkormányzati, ágazati, országos (3. §) szinten hasonló az intézményi szintű reprezentativitás kiszámításához:

A rendelet előírja, hogy a szakszervezet jelöltjeire leadott szavazatok számát el kell osztani a megválasztható tanácsstagok számával. Minderre azért van szükség, hogy a kis, illetve a nagy létszámú munkahelyek, "szavazókörök" aránytalanságát ellensúlyozza.

IV. Mi legyen a jelentésben?

A Rendelet 4. § (1) bekezdése szól erről. Fel kell tüntetnünk:

- a) az ágazati minisztériumot, azaz a Művelődési és Közkutatási Minisztériumot
- b) a választás helyszínét (a munkáltató megnevezésével és címével -különböztesd- tekintettel, az összevont intézményekre) és időpontját,
- c) a tanács létszámát,
- d) a szakszervezet által állított jelöltekre leadott szavazatok számát, (R. 3. §)
- e) a nem szakszervezet által állított jelöltekre leadott szavazatok számát [R.4. §(2)]
- f) az összes érvényes szavazat számát [R.4. §(2)]
- g) az általános iskolák, óvodák az OKTATÁS fősoport 1. sz. fősoporthoz, és a 801. sz. szakmacsoportokhoz tartoznak, a középiskolák a 802. sz.-hoz, a zeneiskolák az alapfokú művészetoktatás szakmacsoportokhoz tartoznak, azaz a 6. fősoportban a 8013. sz. szakmacsoportokhoz.

V. A jelentést június 1-ig elküldeni:

- a fenntartónak, vagyis az önkormányzatnak,
- a minisztériumnak
- a jelöltet állító szakszervezet munkahelyi szervének, valamint annak ágazati (szakmai) központjába.

A jelentést tértivevényes postai küldeményként kell továbbítani. (R.13. §)

Figyelem!

A kiadvány készítésekor még csak a rendelet tervezete állt rendelkezésünkre!

.../1995. (...) Korm. rendelet*

az 1995. évi május 19. és 26. közötti közalkalmazotti tanácsai választással kapcsolatos egyes kérdésekről

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 15. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján - a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa véleményének meghallgatásával - a 7., a 11-13. §, valamint a 16. § tekintetében a Kjt. 4. § (4) bekezdésében kapott felhatalmazás szerint - a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsában létrejött megállapodás alapján - a Kormány az alábbiakat rendeli el:

1. § E rendelet hatálya a Kjt. 1. §-ában meghatározott munkáltatói történő közalkalmazotti tanács, valamint közalkalmazotti képviselő (a továbbiakban: közalkalmazotti tanács) megválasztásának egyes kérdéseire terjed ki.

2. § A közalkalmazotti tanács megválasztásához felhasználandó szavazólap az alábbiakat tartalmazza:

- a) a munkáltató elnevezését;
- b) a jelöltek nevét abc-sorrendben;
- c) a szakszervezet által állított jelölt esetén a szakszervezet nevét, továbbá annak megjelölését, hogy a szakszervezet mely, a 12. § (1)-(3) bekezdésében alapjait bejelentett ágazati, valamint országos szervezeti (szakszervezeti szövetség, országos szakszervezeti konföderáció), illetve helyi önkormányzati, ágazati vagy országos szintű választási koalíció tagja;
- d) a nem szakszervezet által állított jelölt esetén, a jelölt neve után a "nem szakszervezeti jelölt" megnevezést tüntetést;
- e) a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) alapján a munkáltató által kizárható közalkalmazotti tanácsstagok számát, valamint arra való utalást, hogy érvénytelen a szavazat, ha a szavazólapon ennél több jelöltet jelöltek meg.

3. § Az országos, ágazati, illetve önkormányzati reprezentativitás meghatározásakor a szakszervezet jelöltjeire [2. § c) pont] leadott érvényes szavazatok számát el kell osztani az adott közalkalmazotti ta-

nácsstagok Kjt., illetve Mt. szerint megválasztható számával. A számítást - a kerekítés általános szabályai szerint - egytizedes pontossággal kell elvégezni.

4. § (1) A Kjt. 15. §-ának (2) bekezdése alapján a közalkalmazotti tanács választásáról készült jelentések tartalmaznak kell:

a) a munkáltató ágazati irányítását ellátó minisztérium névét illetve az akadémiai intézetek esetében a Magyar Tudományos Akadémia Titkárságát (a továbbiakban: minisztérium);

b) a választás helyét (a munkáltató megnevezését, címét) és időpontját;

c) a közalkalmazotti tanács Mt. alapján megválasztható tagjainak számát, vagy annak megjelölését, hogy közalkalmazotti képviselő választása történt;

d) a szakszervezet jelöltjeire [2. § c) pont] leadott - 3. § szerint meghatározott - összes érvényes szavazatok számát;

e) a nem szakszervezet által állított jelöltekre [2. § d) pont] leadott érvényes szavazatok - a (2) bekezdés szerint számított - számát összesen;

f) az érvényes szavazatok - a (2) bekezdés szerint számított - számát összesen; továbbá,

g) annak az ágazatnak, alágazatnak, szak-ágazatnak, az 1. melléklet szerinti fősoporthoz, valamint a 2. melléklet szerinti szakmacsoportnak az elnevezését és TEAOR számjelét, amelyben a szakszervezet tevékenységét kifejezi.

(2) A nem szakszervezetek által állított jelöltekre leadott szavazatok illetve az érvényes szavazatok számának meghatározásakor a 3. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

(3) Az (1) bekezdés a) pontjától eltérően a a Honvédelmi Minisztérium és a Belsőügyminisztérium felügyelete alá tartozó szervezeti egységeken a 2. sz. mellékletben feltüntetett 8. sz. szakmacsoportokhoz tartoznak.

(4) Ha az (1) bekezdés a) pontja szerinti minisztérium nem határozott meg az ágazati irányításért felelős minisztériumnak a Munkaügyi Minisztériumot kell tekinteni.

5. § (1) A helyi önkormányzat által fenntartott munkáltatónál működő választási bizottság a választást követően legkésőbb a választási időszakot lezáró év [(17. § (1)) június 6-ig] a jelentést [4. § (1) bekezdés] egy példányt a munkáltató fenntartójának, egy példányt a minisztérium szavazatos bizottságának küldi meg.

(2) Az (1) bekezdésben nem tartozó munkáltatónál működő választási bizottság a választást követően legkésőbb a választási időszakot lezáró év [(17. § (1)) június 6-ig] a jelentést [4. § (1) bekezdés] egy példányt a minisztérium szavazatos bizottságának küldi meg.

*A Rendelet számos új elemet tartalmaz. Az 1995-ös választásra a 19. §-ban megfogalmazott határidők vonatkoznak.

(3) A jelentés [4. § (1) bekezdés] egy példányát a választási bizottság megküldi a közkormányzati tanácsi választások jelöltét állító szakszervezet munkahelyi szerveinek és a választások résztvevő szakszervezet ágazati (szakmai) központjába.

(4) Az (1)-(2) bekezdésben meghatározott esetben a közkormányzati tanácsi választásról készült jelentést [4. § (1) bekezdés] a minisztérium, valamint a helyi önkormányzat haladéktalanul át a megfelelő [8. § (2) bekezdés], illetve d) pont szerinti szavazatoszsztó bizottságnak.

(5) A (4) bekezdés szerinti szavazatoszsztó bizottságok a bekezdett jelentéseket a [17. § (1)] bekezdés szerinti választási időszak zárnapja után e rendelet előírásai szerint dolgozzák fel.

6. § (1) A közkormányzati tanács a jelentés [4. § (1) bekezdés] egy példányát, valamint a választásról készült jegyzőkönyvet a választás eredményének megállapítását követően a három évig köteles megőrizni, illetve köteles a választások lezárását követően a választás eredményének megállapítását követően kilencven nap elteltével megsemmisíteni.

(2) A közkormányzati tanács megalakulása az (1) bekezdésben meghatározott kötelezettség a választási bizottságot, a közkormányzati tanács megszűnése esetén pedig a munkáltatót terheli.

(3) Ha a közkormányzati tanács, illetve a választási bizottság az (1)-(2) bekezdésben meghatározott kötelezettségének folyamatosan nem tud eleget tenni, a megszakított időtartamára az (1) bekezdésben meghatározott iratok a munkáltató őrá.

(4) A megőrzést a munkáltató ellenszolgáltatás nem illeti meg.

7. § Az egyes fősopportokat és szakmacsoportokat, 1. és 2. melléklet állapítja meg. Az ágazatok, továbbá az ezekhez tartozó alágazatok és szakágazatok tekintetében a Központi Statisztikai Hivatal közleményében (az ágazatok, alágazatok és a szakágazatok e rendelet kihirdetésekor a 9017/1991. (SK. 8.) KSH közlemény a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszeréről állapítja meg) megállapított szabályok irányadóak.

8. § (1) A szavazatoszsztó országos, ágazati, önkormányzati szinten, továbbá a fősopportban és a szakmacsoportban a 4. § szerint készült jelentés alapján a (2) bekezdésben meghatározott szavazatoszsztó bizottság végzi.

(2) A szavazatoszsztó bizottság tagjai:

a) országos szinten valamint a fősopportban és szakmacsoportban a Munkügyi Minisztérium, az országos szintű érdekegyeztetésben részt vevő szakszervezet [12. § (1) bekezdés], valamint a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztetési Tanácsa (KIÉT) önkormányzat oldalának képviselői;

b) az ágazatokban a minisztérium és az ágazati szintű érdekegyeztetésben részt vevő szakszervezet [12. § (2) bekezdés] képviselői, továbbá

c) a helyi önkormányzatnál a polgármester (megyei közgyűlés elnöke), illetve a helyi önkormányzat szintű érdekegyeztetésben részt vevő szakszervezet [12. § (3) bekezdés] által kijelölt képviselői.

(3) A szavazatoszsztó bizottságban a részvételi szándékot [12. § (1)-(3) bekezdés] bejelentett szakszervezet egy képviselővel vesz részt. A szakszervezetek közös képviselői is megbízhatnak.

(4) A szavazatoszsztó bizottságot 12. § szerinti bejelentés esetén legkésőbb a választási időszakok lezárta év május 31-ig határozatlan időtartamra kell létrehozni.

9. § (1) A minisztérium mellett működő ágazati szavazatoszsztó bizottság [8. § (2) bekezdés b) pont] a részére az 5. § (1)-(2) bekezdés alapján megküldött jelentésről a szakmacsoportok szerinti szavazatoszsztókat készít és az arról szóló jelentés legkésőbb a választási időszakok lezárta év június 30-ig megküldi a Munkügyi Minisztériumba az országos szintű szavazatoszsztó bizottságnak [8. § (2) bekezdés a) pont].

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott jelentés tartalmazza a szakmacsoportban

a) az érvényes szavazatok - 4. § (2) bekezdés szerint számított - számát összesen,

b) a szakszervezet jelöltjére [2. § c) pont] leadott érvényes szavazatok - 3. § szerint meghatározott - számát összesen, továbbá

c) a nem szakszervezeti által állított jelöltekre leadott érvényes szavazatok - 4. § (2) bekezdés szerint számított - számát összesen.

10. § Az országos szintű szavazatoszsztó bizottság [8. § (2) bekezdés a) pont] a 9. § szerinti jelentés alapján legkésőbb a választási időszakok lezárta év július 1-ig meghatározta a szakmacsoportban, fősopportban valamint az országos szinten az érvényes szavazatok, valamint a szakszervezet jelöltjére [2. § c) pont] leadott érvényes szavazatok - 3. § szerint meghatározott - számát összesen.

11. § (1) Országosan reprezentatív [Kjt. 4. § (1) bekezdés a) pont]

a) az a szakszervezet, szakszervezeti szövetség, valamint országos szakszervezeti konföderáció, amely a közkormányzati tanácsi választások megszervezése - a 3. § szerint számított - összes érvényes szavazatok legálább tíz százalékát, illetve

b) az a szakszervezet, valamint szakszervezeti szövetség, amely a közkormányzati tanács választások megszervezése az 1. melléklet szerinti három fősopport egyikeben - a 3. § szerint számított - összes érvényes szavazatok legálább tíz százalékát.

(2) Az ágazatokban [Kjt. 4. § (1) bekezdésének b) pontja] területén a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) reprezentatív, amely a közkormányzati tanács választások megszervezése az adott ágazat alágazatában - a 3. § szerint számított - összes érvényes szavazatok legálább tíz százalékát.

(3) A helyi önkormányzat [Kjt. 4. § (1) bekezdés c) pontja] területén a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) reprezentatív, amely az adott helyi önkormányzat területén a közkormányzati tanács választások megszervezése a fősopportban - a 3. § szerint számított - összes érvényes szavazatok legálább tíz százalékát.

12. § (1) Az országos szintű érdekegyeztetésben részt vevő kiváló szakszervezet (szakszervezeti szövetség, országos választási koalíció) részvételi szándékát legkésőbb a választási időszakok lezárta év május 24-ig jelenítheti be a Munkügyi Minisztériumnál.

(2) Az ágazati szintű érdekegyeztetésben részt vevő kiváló szakszervezet (szakszervezeti szövetség, ágazati választási koalíció) részvételi szándékát legkésőbb a választási időszakok lezárta év május 24-ig jelenítheti be a minisztériumnál. A bejelentés nyilatkozatban (a továbbiakban nyilatkozat) kell jelölni, hogy mely ágazat, alágazat, szakágazat közkormányzatának érdekeit képviseli a szakszervezet, továbbá, hogy tevékenységét mely szakmacsoportban fejti ki.

(3) A helyi önkormányzati szintű érdekegyeztetésben részt vevő kiváló szakszervezet (szakszervezeti szövetség, választási koalíció) részvételi szándékát legkésőbb a választási időszakok lezárta év május 24-ig jelenítheti be az illetékes polgármesternél (megyei közgyűlés elnökénél). A bejelentés nyilatkozatban tartalmaznia kell, hogy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) tevékenységét mely alágazatban és szakmacsoportban fejti ki.

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglalt bejelentés visszavonásig hatályos.

(5) Az (1)-(4) bekezdésben meghatározott nyilatkozatot frásba kell foglalni.

(6) A nyilatkozathoz csatolni kell a szakszervezet bírósági bejegyzéséről szóló okmány másolatát, valamint a szavazatoszsztó bizottságra delegált képviselőjének (helyettesének) nevét.

13. § A 4. §-ban és a 9. §-ban meghatározott jelentést, valamint a 12. §-ban foglalt bejelentést az e rendeletben meghatározott szervek térítvényes postai küldeményként kell eljuttatni. A címzésben fel kell tüntetni a szavazatoszsztó bizottság megnevezését.

14. § A megfelelő [8. § (2) bekezdése a), c) és d) pont szerinti] szavazatoszsztó bizottság megállapítja a szavazás eredményét és a reprezentatív szakszervezetek (11. §), valamint a szakmacsoportokban elért eredmény alapján az érdekegyeztetésben részt vevő szakszervezeteket (16. §).

15. § (1) A szavazatoszsztó bizottság jelentése alapján

a) a Munkügyi Minisztérium hivatalos lapjában közzéteszi az országosan [11. § (1) bekezdés];

b) a minisztérium hivatalos lapjában közzéteszi az ágazatokban [11. § (2) bekezdés];

c) a polgármester (megyei közgyűlés elnöke) hirdetményében közzéteszi az önkormányzat területén reprezentatív szakszervezetek [11. § (3) bekezdés] névsorát.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően közzé kell tenni a megfelelő szintű érdekegyeztetésben részt vevő szakszervezetek (16. §) névsorát is.

(3) A 4. § (1) bekezdés d), a 9. § (2) bekezdés b), valamint a 10. § a) pontjai tekintetében szakszervezetek a 12. § (1)-(3) bekezdések alapján bejelentett szakszervezetek kell érteni.

16. § (1) A KIÉT-ben a reprezentatív szakszervezetek mellett szakmacsoportonként egy-egy helyi illeti meg azokat a szakszervezeteket, amelyek a szakmacsoportokban leadott összes érvényes szavazatok legálább tíz százalékát megszerezték.

(2) Az ágazati érdekegyeztetésben - a reprezentatív szakszervezetek mellett - az a szakszervezet is jogosult részt venni, amely a szakágazatban a legtöbb érvényes szavazatot megszerezte.

(3) Az önkormányzat területén lefolytatandó érdekegyeztetésben - a reprezentatív szakszervezetek mellett - szakmacsoportonként egy-egy helyi illeti meg azokat a szakszervezeteket, amelyek az adott önkormányzat területén a szakmacsoportokban leadott összes érvényes szavazatok legálább tíz százalékát megszerezték.

17. § (1) A szavazatok 8-10. § szerinti összesítését, illetve a reprezentatív 11-16. § szerinti meghatározását 1995. évi választás lebonyolítását követő napon kezdődően három évenként, a hároméves választási időszak alatt lebonyolított választások alapján kell megállapítani. A hároméves választási időszak zárnapja az 1995. évi követő minden harmadik év május 31.

(2) Ha egy intézménynél a választási időszakon belül többször is választanak közkormányzati tanácsot, az (1) bekezdés szerinti számítást az utolsó választás eredménye alapján kell elvégezni.

18. § (1) Ért a rendelet a kihirdetését követő 3. napon lép hatályba.

(2) A rendelet hatálybalépését egyidejűleg a 72-1993. (V. 7.) Korm. rendelet hatályát veszti.

19. § Az 1995. évi választások során:

a) május 12-ig kell a 12. § (1)-(3) bekezdése alapján a részvételi szándékot bejelenteni

b) május 18-ig kell a 8. § (1) bekezdés szerinti szavazatoszsztó bizottságokat létrehozni

c) az 5. § (1) és (2) bekezdése szerinti jelentéseket június 1-ig, a 9. § (1) bekezdése szerinti jelentést június 28-ig kell megküldeni

d) a 10. § szerinti összesítőt július 29-ig kell elkészíteni.

1. melléklet a „1995. (.) Korm. rendelethez

Főcsoport elnevezése	Főcsoportok meghatározása Főcsoporthoz tartozó szakmacsoportok (2. melléklet szerint)	Szavazattöbbségi minisztérium
1. Oktatás	1. Oktatás	Művelődési és Köztudományi Minisztérium
2. Egészségügyi és szociális ellátás	2. Egészségügyi ellátás	Népjóléti Minisztérium
3. Vegyes	3. Szociális ellátás 4. Felsőfokú oktatás 5. Kutatás és kísérleti fejlesztés 6. Közgazdálkodási, köznevelődési 7. Művelődési 8. Fegyveres erők és rendvédelmi szervek 9. Vegyes	Munkügyi Minisztérium

2. melléklet a „1995. (.) Korm. rendelethez

Szakmacsoportok elnevezése	Szakmacsoportok meghatározása Szakmacsoportokhoz tartozó tevékenységek a TEAOR* számjelek alapján
1. Oktatás	801 Alapfokú oktatás és óvodai nevelés, kivéve: 8013 Alapfokú művelődésközpontok 802 Középfokú oktatás 804 Felnőtt- és egyéb oktatás 805 Oktatási ágazat tevékenységei 8531-ből Gyermekotthonok, gyermek- és ifjúságvédelmi intézetek nevelőotthonok és intézetek 5513 Diákotthonok, kollégiumi ellátás
2. Egészségügyi ellátás	85 Egészségügyi és szociális ellátás, kivéve: 8511-ből Orvostudományok 852 Állategészségügyi tevékenységek 853 Szociális ellátás
3. Szociális ellátás	853 szociális ellátás, kivéve: 8531-ből Gyermekotthonok, gyermek- és ifjúságvédelmi intézetek nevelőotthonok és intézetek
4. Felsőfokú oktatás	803 Felsőfokú oktatás 8511-ből Orvostudományok
5. Kutatás és kísérleti fejlesztés	73 Kutatás és kísérleti fejlesztés
6. Közgazdálkodási, köznevelődési	9218 Közgazdálkodási tevékenységek 923 Könyvtári, levéltári, múzeumi és egyéb kulturális tevékenységek
7. Művelődési	8013 Alapfokú művelődésközpontok 921 Szórakoztató tevékenységek, kivéve: 9214 rádiós és televíziós tevékenységek 9218 közzétartási művelődési tevékenységek
8. Fegyveres erők és rendvédelmi szervek	751-ből -Ván- és pénzügyi tevékenységek, -Védelem, -Büntetés-végrehajtási tevékenységek, -Közbiztonsági, tűz- és katasztrófaelhárítási
9. Vegyes	Az 1-8. szakmacsoportokhoz nem tartozó tevékenységek

*9017/1991 KSH közlemény a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszeréről. Megjelent Statisztikai Közlöny 1991. évi 8. számában

ÜGYREND

(MINTA)

A SZ. alatti Munkáltatónál 199... napján megválasztott Közzétartó Tanács (továbbiakban KT) az alábbi Ügyrend alapján állapítja meg működésének részletes szabályait:

1. A KT gyakorolja a Kjt. 16. paragrafusa szerint meghatározott részvételi jogokat.
2. Ezen jogok gyakorlásával kapcsolatos álláspontokat a KT a tanács ülésein alakítja ki.
3. A KT üléseit szükség szerint tartja, de legalább kéthetente ülés összehívása kötelező.
4. A Közzétartó Tanácsot az elnök hívja össze, eltérő megállapodás hiányában ő a felelős az írásos anyagok időben történő kézbesítéséért is. A KT ülésének összehívásáról a KT tagjait legalább 5 nappal előbb értesíteni kell. Az ülés napirendi pontjait, illetve az ehhez kapcsolódó írásos anyagokat az ülés előtt legkevesebb ugyanezen határidővel kell eljuttatni a KT tagokhoz.
5. Minden esetben össze kell hívni, ha ezt valamely tag vagy Munkáltató írásban, az ok megjelölésével kéri.
6. A KT elnököt a megválasztását követő 15 napon belül az alakuló ülésen titkosan választ. Az a KT tag tekinthető megválasztott elnöknek, aki a jelenlévő tagok szavazatainak több, mint a felét megszerezte. A KT tagjai közül új elnököt választhat. Az elnök visszahívásának és az új elnök megválasztásának szabályai megegyeznek az első választás szabályaival.
7. A KT határozatait, amennyiben jogszabály vagy az Ügyrend kivételt nem tesz, szavazattöbbséggel hozza.
8. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
9. A KT akkor határozatképes, ha ülésén a tagoknak legalább a fele résztvesz.
10. A KT ülésein a tanács tagjai forgó rendszerben látják el a levezető elnöki feladatokat.
11. A KT belső munkamegosztása.

Név:

Feladatokr:

.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

10. A KT munkavállalókkal való kapcsolattartása

a. A KT az üléseiről, illetve a munkáltatóval történt megbeszéléseiről, megállapodásairól választóinak írásban beszámolni köteles. Ennek határideje az üléstől számított 1 hét. A tájékoztatásért a KT elnöke a felelős.

b. A KT tagjai a feladatkörüket érintő kérdésekkel kapcsolatban a munkavállalókkal előzetes egyeztetést folytatnak. Ennek formájáról az adott KT tag dönt.

c. Szükség esetén a KT közalkalmazotti gyűlést hív össze.

(itt lehet szabályozni azokat a döntéseket, melyeket előzetesen ilyen körben köteles a KT a választókkal véleményeztetni.)

11. A jelenlévő tagok legalább 2/3-os többsége szükséges, ha a KT egyetértési jogát (Kjt. 16. paragrafus (1)) gyakorolja.

12. A KT ülésein a tagok csak személyesen vehetnek részt.

Amennyiben a KT tag a tanácsi ülésen nem tud megjelenni, erről legkésőbb három nappal az ülés időpontja előtt értesítenie kell a KT elnökét.

13. A KT ülésein, amennyiben azt a KT kezdeményezi tanácskozási joggal a Munkáltató, illetve egyéb meghívottak részt vehetnek.

14. A KT üléseiről jegyzőkönyvet kell készíteni. A jegyzőkönyvet az összes KT tagnak alá kell írni. A KT üléseiről készült jegyzőkönyvet legalább 2 évig meg kell őrizni. Az ezzel kapcsolatos feladat az elnököt terheli.

A KT üléseiről készült jegyzőkönyvek, emlékeztetők, állásfoglalások, megállapodások elkészítéséért a mindenkorileg vezető elnök által előzetesen megnevezett KT tag felelős. Az anyagok elkészítésének határideje az ülés napjától számított egy hét.

15. A KT elnökét és tagjait az Mt. 62. paragrafus (2) bekezdésében meghatározott mértékű munkaidőkezdvezmény illeti meg (a munkaidő 15, illetve 10 %-a).

A munkaidőkezdvezmény felhasználásának módját az érintettek állapítják meg. A felhasználásról tájékoztatni kell előzetesen a Munkáltatót. A munkaidőkezdvezmény igénybevétele mellett a KT tagok - az Mt.-ben és a Kjt.-ben meghatározott mértékű - túlmunkát vállalhatnak.

16. A KT tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

17. Abban az esetben, ha a Munkáltató összhangban az Mt. 28. paragrafusában foglaltakkal egy KT tag felmentéséhez kéri a KT előzetes hozzájárulását, a hozzájárulást megadottnak csak akkor lehet tekinteni, ha azt a jelenlévő tagok több mint 2/3-a megszavazta.

A jelen Ügyrendben nem szabályozott kérdésekben a Mt. és a Kjt. idevonatkozó rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni.

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

(MINTA)

Amely létrejött sz.
alatti Munkáltató (továbbiakban Munkáltató) és a Munkáltatónál működő
Közalkalmazotti Tanács (továbbiakban KT) között a mai napon az alábbi
feltételekkel:

I. A Közalkalmazotti Szabályzat (KÖSZ) hatálya

- 1.1. A KT és a Munkáltató kapcsolatrendszerének ezen szabályzatban meghatározott kérdéseire terjed ki.
- 1.2. A KÖSZ a kihirdetéssel lép hatályba.
- 1.3. A KÖSZ-t bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja.
- 1.4. A felmondási jogot a KÖSZ megkötésétől számított 6 hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.
- 1.5. A Munkáltató vagy a KT jogutód nélküli megszűnésével a KÖSZ hatályát veszti.

II. A Közalkalmazotti Szabályzatot kötő felek kapcsolatrendszere

- 2.1. A KÖSZ hatálya alá tartozó kérdésekben a kapcsolattartási kötelezettség a Munkáltató vezetője (igazgató) és a KT elnöke között áll fenn.
- 2.2. Akadályoztatás esetén a 2.1. pontban meghatározott kapcsolattartó feleket az általuk kijelölt, ill. a KT által megbízott személy helyettesíti.
- 2.3. A KT elnökét és tagjait munkaidejük 15, ill. 10%-t kitevő mértékű munkaidőkezdvezmény illeti meg. A munkaidőkezdvezményt a kötelező óra időarányos csökkentésével kell kiadni. A munkaidőkezdvezmény igénybevételeéről az érintettek döntenek. Az igénybevételeiről előzetesen a Munkáltatót értesíteni kell, aki az órarend, ügyeleti rend kialakításánál ezt köteles figyelembe venni. (A munkaidőkezdvezmény igénybevételenél problémát jelenthet, hogy az intézményeknél azt általában beépítik az órarendbe, ügyeleti rendbe. Ezért célszerű, ha azokra a rendkívüli esetekre gondolva, amikor a KT tagoknak valahol feltétlenül meg kell jelenniük, külön szabályt dolgozni ki az adott intézményben, és azt ebben a pontban rögzíteni.)
- 2.4. A KT tagjainak munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a KT gyakorolja az MT. 28. szakaszában meghatározott jogosultságot (előzetes egyetértés megadása Munkáltatói felmentés esetén).

2.5. A Munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a KT által szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat az alábbi módon közzé teszi:

- a. az információt kérésétől számított 8 napon belül írásban eljuttatja a KT elnökéhez, ezzel egyidejűleg biztosítja, hogy ezen ismeretekhez az intézményben dolgozó közalkalmazottak KT által meghatározott módon hozzájuthassanak.
- b. amennyiben a KT-nek az intézményen belül rendszeres megjelenésű kiadványa van, az abban való megjelentetést lehetővé teszi.

2.6. A Munkáltató a KT megválasztásának és működésének költségeit biztosítja, különös tekintettel a következőkre:

- telefonhasználat
- fénymásoló használata
- frógép, vagy számítógép használata
- törvénytárak, szakkönyvek hozzáférhetővé tétele, ill. megvásárlása
- KT tagok képzése (szállás, útiköltség, tandíj)
- szakértőkkel való konzultálás (tiszteltdíj, útiköltség)

2.7. A KT a Kjt. 16. szakasz (1), (2) bekezdésében meghatározott jogosítványait az alábbi módon gyakorolja:

a./ A Munkáltató döntését megelőzően legalább 30 nappal az intézkedésével kapcsolatos tervezetét írásban eljuttatja a KT-hez.

b./ A KT a tervezet kézbesítését követő 15 napon belül írásban közli álláspontját a Munkáltatóval.

c./ A Kjt. 16. szakasz (1) (2) bekezdésében foglaltakat sértő intézkedés érvénytelen, ennek megállapítása iránt a KT az illetékes Munkaügyi Bírósághoz fordulhat.

d./ A KT a Kjt. 16. szakasz (1) (2) bekezdésében meghatározott jogosultságainak gyakorlásával összefüggésben jogosult a Munkáltató nyilvántartásába betekinteni.

e./ A KT a Munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók közalkalmazotti jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A Munkáltató a megkeresést követően legkésőbb 15 napon belül köteles írásban a tájékoztatást megadni.

f./ A KT, ill. tagjai a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, ill. a közalkalmazottak személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra. Azon tények és adatok körét, ami ezen korlátozás alá esik a KSZ-t kötő felek állapíthatják meg. A munkáltató a KT által történt véleményezést követően döntéséről 10 napon belül írásban tájékoztatja a KT elnökét.

2.8. A KT a Munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartást köteles tanúsítani. Sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. A KT sztrájkban résztvevő tagjainak megbízatása sztrájk idejére szünetel. Ezen tagok nevét a KT köteles a Munkáltatóval közölni.

III. A KT-t megillető jogosítványok

3.1. Egyetértési jog:

A KT-t egyetértési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, ill. az ilyen jellegű intézmények hasznosítása tekintetében.

3.2. Véleményezési jog:

A KT-t véleményezési jog illeti meg az alábbiak tekintetében:

- Munkáltató gazdálkodásából származó bevételeinek tervezete
- Munkáltató belső szabályzatának tervezete
- Közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezete. Nagyobb csoportot érintő intézkedésen a munkavállalók legalább 25%-át érintő intézkedést kell érteni.
- Korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzelések tervezete
- Közalkalmazottak képzésére vonatkozó tervezet
- Munkarend és az éves szabadságolás tervezete

IV. Munkaügyi vita

4.1. A Munkáltató és a KT között felmerült jogvitának nem minősülő közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő vitában az érintett felek között egyeztető tárgyalást kell lefolytatni.

4.2. Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

4.3. Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb 7 napig a vita alapjául szolgáló intézkedést nem lehet végrehajtani, továbbá a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

4.4. Abban az esetben, ha a felek a konfliktus rendezéséhez közvetítőt vesznek igénybe az egyeztetés időtartama legfeljebb 5 nappal meghosszabbodhat.

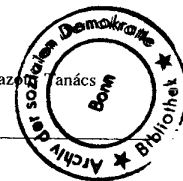
4.5. Egyet nem értés esetén a felek döntőbíráskodást vehetnek igénybe. A döntőbírói eljárás kötelező a KJT 16. szakaszában meghatározott esetekben. A döntőbíró ítélete a felek előzetes ilyen irányú írásos megállapodása esetén kötelező érvényű.

Jelen Közalkalmazotti Szabályzatban nem érintett kérdésekben az MT és Kjt. vonatkozó részeit kell irányadónak tekinteni.

Budapest, 1999

Munkáltató

Közalkalmazotti Tanács



Megállapodás a szakszervezetek és a KT között

Jelen megállapodás létrejött intézményben a Közgazdászok
tanács és az intézményben működő szakszervezetek között.

A szerződő felek jogai gyakorlása során a ezen megállapodásban rögzítettek szerint együttműködnek.

1. A megállapodást kötő felek az együttműködés során különös figyelmet fordítanak

- 1.1. a munkavállalók nagyobb csoportját,
- 1.2. a kollektív szerződést,
- 1.3. a belső szabályzatok kialakítását,
- 1.4. az intézmény gazdálkodását

érintő kérdésekre.

2.1. A felek a rendelkezésükre álló információkról kölcsönösen tájékoztatják egymást, saját üléseikre a másik fél képviselőit - az együttműködést érintő kérdések tárgyalása esetén - meghívják, az ülésről készült jegyzőkönyvet, emlékeztetőt egymás rendelkezésére bocsátják.

2.2. A szakszervezetek és a KT szükség szerint - bármelyik fél kezdeményezésére - közös ülést tartanak.

3. Igénybe vehetik egymás szakmai anyagait valamint egymás szakértőinek segítségét.

4. Az Mt-ben és a Kjt-ben megfogalmazott jogai gyakorlása előtt elképzeléseikről tájékoztatják egymást, különös tekintettel jogvita vagy kollektív munkaügyi vita kezdeményezésére esetén.

....., 1993.

.....
a KT elnöke

.....
szakszervezet

.....
szakszervezet

JEGYZŐKÖNYV

I.

Készült 199..... hó nap, a munkáltatónál munkaviszonyban álló, választójoggal rendelkező munkavállalók üléséről.

A nem szervezett dolgozókat tömörítő munkavállalói csoport (név szerinti felsorolás a mellékletben) az alábbi személyeket delegálja az 199.....-én tartandó Közgazdászok Tanácsa (megbízott) választását előkészítő és lebonyolító Választási Bizottságba:

A jelöltek:

név munkakör

1.
2.
3.
4.
5.

A jegyzőkönyvet készítette:

A jegyzőkönyvet hitelesítette:

név lakcím

1.
2.

MEGBÍZÓLEVÉL

II.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a mai napon az alábbi személyeket delegálja az 199.....-ben tartandó

Közlalkalmazotti Tanácsa (képviselet) választását előkészítő és lebonyolító Választási Bizottságba:

A jelöltek:

név munkakör

1.
2.
3.
4.
5.

....., 199.....

.....
megbízó szervezet nevében

JEGYZŐKÖNYV

III.

Készült 199..... a munkáltatónál működő Választási Bizottság alakuló ülésén.

A Választási Bizottság tagjai közül választotta meg elnökének. A Választási Bizottság a KT választások lebonyolításával kapcsolatban az 1. sz. mellékletben meghatározott feladattervet fogadta el.

Jegyzőkönyvet készítette:

Jegyzőkönyvet hitelesítette:

1.
2.

JEGYZŐKÖNYV

IV.

A választási bizottság.....-i üléséről

Jelenlévők:

Napirendi pontok: 1.

2.

3.

Határozatok: -

.....
.....
.....

....., 199.....

jegyzőkönyv vezető

hitelesítő

V. A VÁLASZTÁSRA JOGOSULT KÖZALKALMAZOTTAK JEGYZÉKE

A Választási Bizottság az Mtv. 47. sz. (2) bek. alapján a munkáltatótól 199..... hó napján tartandó közalkalmazotti választással összefüggésben a választásra jogosult munkavállalók névsorát megállapította és azt az alábbiakban teszi közzé.

sorsz. név munkakör

....., 199.....

A jegyzéket készítette:

A jegyzéket hitelesítette: lakcím

1.
2.

V.

JELŐLŐ NYILATKOZAT

(szakszervezet által állított jelölt esetén)

VII.

Tájékoztatom a Választási Bizottságot, hogy a szakszervezet az intézményben-én tartandó Közalkalmazotti Tanácsai választáson saját tagjai közül jelöltekét kíván állítani.

A jelöltek neve: munkaköre:

..... munkaköre:

..... munkaköre:

..... munkaköre:

A jelöltek a jelölést elfogadták, melyet a mellékelt nyilatkozat igazol.

....., 199.....

..... szakszervezet nevében

VI.

A VÁLASZTHATÓ MUNKAVÁLLALÓK JEGYZÉKE

A választási Bizottság az Mtv. 47. sz. (2) bek. alapján a munkáltatótól 199..... hó napján tartandó közalkalmazotti választással összefüggésben a tanácstagok (megbízott) választható munkavállalók jegyzékét megállapította, és azt az alábbiakban teszi közzé:

sorsz. név munkakör

....., 199.....

A jegyzéket készítette:

A jegyzéket hitelesítette: lakcím

1.
2.

JELŐLŐ NYILATKOZAT

(munkavállaló csoport által állított jelölt esetén)

VIII.

Alulírottak tájékoztatjuk a Választási Bizottságot, hogy az intézményben-én sorra kerülő Közalkalmazotti Tanácsai választáson mint a munkavállalók csoportja - jelöltekét kívánunk állítani.

A jelölt neve: munkaköre:

A jelöltállítók neve: munkaköre:

Kijelentjük, hogy a jelöltállítók létszáma megfelel a törvény előírásainak.

A jelölt a jelölést elfogadta, melyet a mellékelt nyilatkozat igazol.

....., 199.....

..... a jelöltállítók nevében

NYILATKOZAT JELŐLÉS ELFOGADÁSÁRÓL

IX.

Alulírott hozzájárulok, hogy az intézményben-én tartandó Közalkalmazotti Tanácsai választáson a szakszervezet jelöltjét állítom.

....., 199.....

..... jelölt

NYILATKOZAT JELŐLÉS ELFOGADÁSÁRÓL

Alulírott hozzájárulok, hogy az intézményben-én tartandó Közalkalmazotti Tanácsai választáson a munkavállalók csoportja jelöltjét állítom.

....., 199.....

..... jelölt

JEGYZŐKÖNYV

a szavazatszedő bizottság megalakulásáról.

XI.

A választási bizottság felkérte

.....-t

.....-t

.....-t

az intézmény közalkalmazottait, hogy az intézményben-én-ig tartandó Közalkalmazotti Tanácsai választás lebonyolításában, mint a szavazatszedő bizottság tagjai részt vegyenek.

A választási bizottság tájékoztatta a felkérteket a szavazatszedő bizottság feladatairól, ennek ismeretében a felkértek a megbízást vállalták, melyet aláírásukkal igazolnak.

....., 199.....

a szavazatszedő bizottság tagjai:

..... a választási bizottság nevében

JELŐLŐLISTA

X.

A intézménynél 199-én lebonyolítandó Közalkalmazotti Tanácsai választás jelöltlistáját a választás szabályainak megfelelően a Választási Bizottság a mai napon-én összeállította és ezúton nyilvánossá teszi. Az intézménybenfős Közalkalmazotti Tanácsot kell választani.

jelöltek neve jelölt

A választás akkor érvényes, ha azon a szavazásra jogosultak több mint 50%-a részt vesz.

....., 199.....

..... a választási bizottság nevében

XII.

SAVÁZÓLAP MINTA

1. Intézmény neve:

2. Megválasztható közalkalmazotti tanács tagok száma:fő
(Érvénytelen a szavazat, ha a megválasztható tuncsagnál több nevet tüntetnek fel)

Jelöltek neve abc sorrendben	Szakszervezet által állított jelölt esetén szakszervezet neve	Konföderáció neve	Választási koalíció neve és sajajci(1)**

* A nem szakszervezet által állított jelölt esetén, a jelölt neve után a "nem szakszervezeti jelölt" megnevezést kell beírni.

**Ez a rovatot akkor kell kitölteni, ha a jelöltek állító szakszervezeti (részben előzetesen választási megállapodás között más szakszervezetekkel helyi önkormányzati, ágazati elvagy országos szinten.

TÁJÉKOZTATÓ A SZAVAZÁSRÓL

XIII.

Az intézményben fős Közkalkalmazotti Tanácsot kell választani. Szavazata érvénytelen, ha a megválasztandó Közkalkalmazotti Tanács létszámánál több jelöltre adja le szavazatát.

A szavazólapon a jelölt neve után a jelöltet állító megnevezését találja. Amennyiben a jelöltet szakszervezet állította, úgy a szakszervezet neve mögött a törvény értelmében fel van tüntetve annak a szakszervezeti tömörülésnek az elnevezése is, melyhez az adott szakszervezet tartozik. A nem szakszervezet által állított jelölt esetén, a jelölt neve után a "nem szakszervezeti jelölt" elnevezést van feltüntetve.

Jelöltek neve abc sorrendben. Jelölt szakszervezeti vagy nem szakszervezeti jelölt. Választási koalíció neve és szintje(i).

Németh Mária
Páldi Kék Éva

PDSZ
nem szakszervezeti

LIGA

Szavazni csak a szavazatszedő bizottságtól kapott szavazólapon lehet, melyen egyértelműen kell megjelölni a választani kívánt jelölt nevét.

A választás titkos, kérjük a szavazólapot a szavazófülkében töltsé ki.

JEGYZŐKÖNYV

XIV.

a intézményben 199-én-tőlig lezajlott Közkalkalmazotti Tanács választásról.

A szavazóurnák felbontásakor jelen voltak a választási bizottság és a szavazatszedő bizottság tagjai.

Választásra jogosultak száma:fő
A szavazáson megjelentek száma:fő
Tartósan távollévő nem szavazók:fő
Részvétel:%

Leadott szavazatok száma:

Érvényes szavazatok száma:

Érvénytelen szavazatok száma:

Az egyes jelöltekre leadott érvényes szavazatok száma:

Jelöltek neve abc sorrendben.	Jelölt szakszervezeti vagy nem szak- szervezeti jelölt	Konföderáció neve	Választási koalíció neve és szintje(i)	%

A szakszervezetek által állított jelöltekre leadott szavazatok száma:

Szakszervezet neve	Konföderáció neve	Választási koalíció neve és szintje(i)	%

Az intézményben a választások eredményeként reprezentatív szakszervezet(ek):

A választással összefüggő vitás ügy:

Az ügygel kapcsolatos döntés:

A választási bizottság megállapítja, hogy a választás érvényes/érvénytelen, a választással kapcsolatos vitás ügyeket rendezte.

....., 199

A választási bizottság tagjai: elnök

.....
.....
.....
.....
.....

XVII.

JELENTÉS

az 1995.-án megtartott közkalkalmazotti tanács választásról

1. A munkáltató (intézmény) neve, címe, telefonszáma:
2. A munkáltató ágazati irányítást ellátó minisztérium:
3. Annak a szakágazatnak az elnevezése és számjele, amelyben a munkáltató a tevékenységét kifejti:
4. Annak a szakmacsoportnak a száma, ahová a munkáltató a szakágazatok alapján tartozik:
5. A közkalkalmazotti tanács Mt. alapján megválasztható tagjainak száma, vagy annak megjelölése, hogy közkalkalmazotti képviselő választása történt:
6. Az egyes szakszervezet jelöltjeire leadott összes érvényes szavazat száma:

szakszervezet	ágazati, országos szervezet tagja	konföderáció	leadott összes szavazatok száma

7. A nem szakszervezeti jelöltekre leadott összes érvényes szavazatok száma (MT 49. §)
8. Az érvényes szavazatok száma:
9. A választási koalícióra lépett szakszervezetek neve:

.....
a Választási Bizottság nevében

....., 199

ÚTMUTATÓ

a JELENTÉS kitöltéséhez

A közalkalmazotti tanács választás szabályait a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt. 9. valamint a .../1995 (...) korm.rendelet (a továbbiakban: Rendelet) tartalmazza.

1. A munkáltató (intézmény) neve és címe mellett azt a telefonszámot célszerű beírni, ahol a választásról minden szükséges információ rendelkezésre áll.

2. A jelentést 1995. június 1-ig a helyi önkormányzat által fenntartott munkáltatónál (intézménynél) működő választási bizottság egy példányban a munkáltató fenntartójának, egy példányban a munkáltató ágazati irányítását ellátó minisztériumnak; a nem a helyi önkormányzat által fenntartott munkáltató egy példányban csak a minisztériumnak küldi meg. Egy példányt meg kell küldeni a választáson résztvevő szakszervezet ágazati (szakmai) központjába is.

3. A szakágazat négyjegyű számjelét a 9017/1991. SK. 8. KSH közlemény gazdasági tevékenységek egységes osztályozási rendszeréről állapítja meg.

4. A szakmacsoport számát a Rendelet 2. sz. melléklete alapján (a Jelentés 3. pontjának figyelembevételével) kell meghatározni.

5. Ide a közalkalmazotti tanács tagjainak munkáltatónál megválasztható számát kell beírni (az 1992. évi XXII. tv. 45. § (1), valamint a Kjt 14. § (2) alapján). Ha a munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt választanak, az "1" számot kell beírni.

6. Ide a szakszervezet - több szakszervezet esetén valamennyi szakszervezet - által állított jelöltekre leadott összes szavazat száma és az e jelentés 5. pontja szerinti szám hányadosát kell beírni (egy tizedesre kerekítve), szakszervezetenként külön-külön. Ez a hányados adja a rendelet 4. § d) pontja szerinti értéket.

7. Ide a nem szakszervezet által állított jelöltekre leadott összes szavazat száma és az e jelentés 5. pontja szerinti szám hányadosát kell beírni (egy tizedesre kerekítve). Ez a hányados adja a rendelet 4. § e.) pontja szerinti értéket.

8. Ide az érvényes szavazatok száma és az e jelentés 5. pontja szerinti szám hányadosát kell beírni. Ez a hányados adja a rendelet 4. § f.) pontja szerinti értéket.

9. Ezt a rovatot akkor kell kitölteni, ha a jelöltet állító szakszervezet írásban előzetesen választási megállapodást kötött más szakszervezetekkel helyi, önkormányzati, ágazati és/ vagy országos szinten

A jelentés aláírói a választási bizottság tagjai, vagy a választási bizottság által megbízott személy(ek).

Megjegyzés: helyes kitöltés esetén a 6. és a 7. pontokban feltüntetett számok összege megegyezik a 8. pontban írt számmal.