

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|--|----|
| I. Bevezető rendelkezések | 1 |
| II. A Közalkalmazotti Tanács választása | 3 |
| III. A Közalkalmazotti Tanács működése | 7 |
| IV. Működési feltételek | 9 |
| V. A munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács kapcsolatrendszere | 11 |
| VI. A Közalkalmazotti Tanács tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem | 18 |
| VII. Záró rendelkezések | 20 |
| | |
| 1. sz. függelék: A Közalkalmazotti Tanács Választási Szabályzata | |
| Általános alapelvek | 22 |
| Választási Bizottság | 22 |
| A jelölés | 24 |
| A választás | 24 |
| A választás eredménye | 25 |
| Jegyzőkönyv | 26 |
| Jogorvoslat | 26 |
| A KT megalakulása | 27 |
| Záró rendelkezések | 27 |
| | |
| 2. sz. függelék: A Közalkalmazotti Tanács Ügyrendje | |
| I. Bevezetés | 28 |
| II. A Közalkalmazotti Tanács tagjai | 28 |
| III. A Közalkalmazotti Tanács elnöke és elnökhelyettesei | 29 |
| IV. A Közalkalmazotti Tanács működése | 30 |
| Az ülések rendje | 31 |
| Határozatképesség, határozathozatal | 31 |
| Jegyzőkönyvvezetés | 32 |
| Határozatok végrehajtása, képviselő, beszámolás | 32 |
| V. Vegyes és záró rendelkezések | 32 |

I. RÉSZ

Bevezető rendelkezések

1. §

A Szegedi Tudományegyetem (a továbbiakban: Egyetem) Közalkalmazotti Szabályzata létrejött a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) által kapott felhatalmazás alapján, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) idevonatkozó rendelkezéseinek értelemszerű alkalmazásával az Egyetem rektora mint munkáltató, valamint az Egyetemen működő Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács közös elhatározásából.

2. §

A Közalkalmazotti Szabályzat célja a törvény által megszabott közalkalmazotti részvételi jogok gyakorlása rendjének, az Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács és a megválasztandó Közalkalmazotti Tanács (a továbbiakban együtt: Közalkalmazotti Tanács, KT) működési feltételei biztosításának, a munkáltató és a KT kapcsolatrendszerének, együttműködése módjának és formái szabályozásának, a KT tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem rendjének rögzítése.

3. §

A KT 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. 3. § (1) *A munkáltató, az üzemi tanács és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni.*

Mt. 14. § *A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, illetve a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.*

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 munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

(Megjegyzés: A Kjt. jogi kötelezettségként írja elő a közalkalmazotti tanács, illetve képviselő megválasztását, ugyanakkor e kötelezettség megszegéséhez semmilyen jogi szankció nem fűződik, azaz nem lehetséges joghátrány alkalmazása a közalkalmazottakkal szemben, ha a közalkalmazotti tanácsot, illetve képviselőt nem választják meg. Jogkövetkezmény viszont az, hogy ilyen esetben a közalkalmazottak részvételi jogait nem gyakorolhatják.)

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.

(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.)

(3) A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

II. RÉSZ

A Közalkalmazotti Tanács választása

4. §

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 KT értendő.)

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

Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

Kjt. 15. § (1) *A Kormány az érintett szakszervezetek véleményének meghallgatásával meghatározza a közalkalmazotti tanácsválasztás szavazólapjának tartalmát, és a reprezentativitás érdekében a területi, ágazati és országos szavatösszesítés rendjét.*

(Lásd: A Kormány 175/1998. (X. 30.) Korm. rendeletét a közalkalmazotti tanácsi választással kapcsolatos egyes kérdésekről)

Mt. 43. § (4) *Az üzemi tanácsot, illetve az üzemi megbízottat három évre választják.*

(5) Az újonnan létrejövő munkáltatónál három hónapon belül kell az üzemi tanácsot, illetőleg az üzemi megbízottat megválasztani.

Mt. 45. § (1) *Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók száma a választás időpontjában:*

- 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) Ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal – megfelelő számban –, új üzemi tanácsot kell választani.

Mt. 46. § (1) *Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll.*

(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói jogot gyakorol, aki a munkáltató, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés], továbbá, aki a választási bizottság tagja.

(3) Az újonnan alakult munkáltatónál az üzemi tanácstag munkaviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

(4) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezmények alkalmazására (109. §), illetőleg kártérítési felelősség megállapítására [173. § (2) bekezdés] vonatkozó jogosultság.

Mt. 47. § (1) *Az üzemi tanács tagjának választására minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult.*

(2) A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók jegyzékét a munkáltatónak a választási bizottság kérésére öt napon belül rendelkezésre bocsátott adatai alapján a választási bizottság állapítja meg és teszi közzé.

Mt. 48. § (1) A választási bizottság:

- a) meghatározza a jelöltállítás határidejét, illetve a választás időpontját,
- b) gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről, továbbá
- c) megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait.

(2) A jelölést és a választást a munkáltató szervezetére, munkarendjére, valamint egyéb sajátosságaira tekintettel kell megszervezni. A választást a munkáltató minden telephelyén lehetőleg azonos időpontban kell tartani.

Mt. 48/A. § Nem lehet a választási bizottság tagja, aki a bizottság megalakításának időpontjában az üzemi tanács tagja, elnöke.

Mt. 49. § (1) A jelölés és a választás lebonyolítására az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül – legkésőbb a választást nyolc héttel megelőzően – választási bizottságot alakít. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság tevékenységében. A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

(2) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a választási bizottságot a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.

(3) A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.

(4) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven, választásra jogosult munkavállaló is. A jelölést a támogató munkavállalók aláírásával írásba kell foglalni, és el kell juttatni a választási bizottsághoz.

(5) A választási bizottság a választást megelőzően legalább három héttel összeállítja és közzéteszi a jelöltek listáját. A jelöltek írásban nyilatkoznak a jelölés elfogadásáról.

(6) A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltállítás érvényes volt. A jelöltállítás érvényesnek akkor tekinthető, ha a jelöltek száma legalább az üzemi tanácsba választható tagok számának megfelel. Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani.

Mt. 50. § (2) A választási bizottság gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottságok összeállításáról.

Mt. 51. § (1) Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.

(2) A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni.

(3) Érvénytelen a szavazat, ha

- b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le;
- c) a szavazólapon a megválasztható tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.

(4) Az üzemi tanács megválasztott tagjának – 45. § (1) bekezdésében meghatározott számban – azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén az adott munkáltatónál fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

- (5) *Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 45. § (1) bekezdése által meghatározott számban nem érték el a (4) bekezdésben előírt mértéket. Eredménytelen választás esetén a (4) bekezdés szerinti mértéket 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.*
- (6) *Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte. E szabályt nem lehet alkalmazni, ha a munkáltatónál (a munkáltató telephelyén) üzemi megbízottat választanak.*
- (7) *Ha az 51/A. § (2)–(3) bekezdése szerint megismételt választást, továbbá, ha az eredménytelen választás miatt új választást tartanak, akkor a (6) bekezdéstől eltérően a póttagsághoz szükséges, az érvényes szavazatok legalább húsz százalékát e választáson kell a jelöltnek megszereznie.*
- Mt. 51/A. § (1)** *A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában*
- a) *keresőképtelen beteg;*
 - b) *szülési vagy a 138–140. §-ban meghatározott okból fizetés nélküli szabadságon van;*
 - c) *sor-, vagy tartalékos katonai, illetve polgári szolgálatát tölti;*
 - d) *egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van,*
- feltéve, hogy a választáson nem vett részt.*
- (2) *Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.*
- (3) *A megismételt választást – az általános szabályoktól eltérően – akkor kell érvényesnek tekinteni, 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. Ebben az esetben az üzemi tanács megválasztása két évre szól. A megismételt választásra az 51. § (5)–(6) bekezdésében foglalt rendelkezés nem alkalmazható. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást egy év múlva kell tartani.*
- Mt. 52. § (1)** *A munkáltatónál a szavazó urnák csak a választási bizottság által és a választás befejezése után, azonos helyen és időpontban bonthatók fel.*
- (2) *A szavazatokat a választási bizottság számolja össze. Ennek alapján haldéktalanul megállapítja és közzéteszi a választás eredményét, továbbá erről tájékoztatja a munkáltatót is.*

Mt. 53. § (1) *A választásról a választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen:*

- a) a szavazóurnák felbontásának körülményeit,*
- b) a választás helyét és időpontját;*
- c) az 51/A. § (1) bekezdése szerinti szavazásra jogosultak számát,*
- d) a szavazáson résztvevők számát,*
- e) az összes leadott szavazatok számát,*
- f) az érvényes és érvénytelen szavazólapok számát,*
- g) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát;*
- h) a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,*
- i) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.*

(2) *A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjainak alá kell írnia és a munkáltatónál szokásos módon közzé kell tenni. A jegyzőkönyvet a megbízatásának megszűnéséig az üzemi tanács őrzi. Érvénytelen választás esetén e kötelezettség a munkáltatót terheli és annak tartama a következő üzemi tanács megválasztásáig tart.*

Mt. 54. § *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 bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak. A határozat ellen, illetve az egyeztetés eredménytelensége esetén e § szerint az egyeztetés kezdeményezésére jogosultak öt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz.*

III. RÉSZ

A Közalkalmazotti Tanács működése

5. §

A KT működése, megszűnése, tagjai megbízásának megszűnése és visszahívásuk tekintetében a Mt. előírásai irányadók.

6. §

A KT működésének részletes szabályait a KT Ügyrendje (e szabályzat 2. sz. függeléke) állapítja meg.

Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

- Mt. 55. § (1)** Az üzemi tanács megszűnik, ha
- a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely megszűnik,
 - megbízatási ideje lejár;
 - visszahívják;
 - tagjainak száma bármely okból több mint egyharmaddal csökken,
 - a munkavállalók létszáma ötven fő alá, illetve legalább kétharmaddal csökkent,
 - több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál több üzemi tanács működne, továbbá
 - a munkáltató vagy telephely szétválása esetén.
- (2) Az üzemi megbízott megbízatása az (1) bekezdés a)–c) pontjában meghatározott esetekben szűnik meg. Az üzemi megbízott megbízatása ezen túlmenően akkor is megszűnik, ha három hónapot meghaladóan feladatát akadályoztatása miatt nem tudja ellátni.
- (3) Az üzemi tanács, illetve az üzemi megbízott visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka – írásban – indítványozza. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.
- (4) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.
- (5) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- Mt. 55/A. § (1)** Ha az üzemi tanács tagjának a megbízatása megszűnik, a kieső tag helyére az üzemi tanácsba a megválasztott póttagok közül megfelelő számban üzemi tanácstagot kell behívni.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti kieső tag helyére annak a szakszervezetnek a legtöbb szavazatot megszerzett póttagját kell behívni, amelynek a kieső üzemi tanácstag tagja volt. Ha a kieső üzemi tanácstag nem szakszervezeti tag, a szakszervezethez nem tartozó, legtöbb szavazattal rendelkező póttagok közül (független póttag) kell az üzemi tanácsba tagot behívni.
- (3) A (2) bekezdéstől eltérően, ha a szakszervezet póttaggal nem rendelkezik, illetve független póttag nincs, a delegálás sorrendjét a póttagok között megszerzett nagyobb számú érvényes szavazat határozza meg.
- Mt. 56. § (1)** Ha az üzemi tanács az 55. § (1) bekezdése c)–g) pontjában meghatározott ok miatt szűnik meg, a megszűnéstől számított három hónapon belül üzemi megbízottat, illetőleg üzemi tanácsot kell választani.

(2) Ha a munkáltató jogutóddal történő megszűnése esetén a jogutód munkáltató telephelyén (részlegénél) több üzemi tanács működne, új választásokat kell tartani.

Mt. 57. § (1) Az üzemi tanács tagjának megbízása megszűnik:

- a) lemondással;
- b) visszahívással;
- c) cselekvőképességének elvesztésével, továbbá
- d) ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá;
- e) ha a munkáltató, vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik (139. § (2) bekezdés);
- f) az üzemi tanács megszűnésével;
- g) munkaviszonya megszűnésével.

(3) Ha az üzemi tanács tagja hat hónapot meg nem haladó időtartamra válik jogosulttá munkáltatói jogkör gyakorlására, ez időtartam alatt az üzemi tanács tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek.

Mt. 58. § (1) Az üzemi tanács tagjának visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka indítványozza. Az üzemi tanács tagjának visszahívásához a leadott érvényes szavazatok több, mint fele szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több, mint fele részt vett.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány hat hónapon belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására – egyebekben – a megválasztásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mt. 59. § (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül.

(2) Az üzemi tanács első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.

Mt. 60. § (1) Az üzemi tanács határozatait szótöbbséggel hozza.

(2) Az üzemi tanács akkor határozatképes, ha ülésén a tagoknak legalább fele részt vesz. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az üzemi tanács határozatához a jelen levő tagok legalább kétharmados többsége szükséges, ha az üzemi tanács együttdöntési jogát [65. § (1) bekezdés] gyakorolja.

Mt. 61. § (1) Az üzemi tanács üléseit szükség szerint tartja. Az üzemi tanácsot az elnök hívja össze. Minden esetben össze kell hívni, ha ezt valamely tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tagok csak személyesen vehetnek részt.

(3) Az üzemi tanács működésének részletes szabályait ügyrendje állapítja meg.

IV. RÉSZ

Működési feltételek

7. §

A munkáltató az alábbiak szerint biztosítja a KT működésének feltételeit::

- a) A munkáltató – az Egyetemen működő FDSz szervezettel közös használatban – biztosítja a KT-nak:
- a Tisza Lajos körút 103. 2. lépcsőház alagsorában lévő bútorozott érdekképviselői hivatali helyiségek állandó, valamint a KT rendezvényei megtartásához tanácskozóterem eseti használatát és üzemeltetését bérleti díj és költségtérítés nélkül,
 - e helyiségek takarítását, valamint higiénés működési feltételeit,
 - rész munkaidős foglalkoztatásban dolgozó, egyetemi álláshelyen lévő szociálpolitikai főelőadót – külön megállapodás szerinti – szociálpolitikai feladatok ellátására,
 - a levelek, értesítések, tájékoztatók, felhívások Egyetemen belül történő kézbesítését, a közlemények helyben szokásos kifüggesztési, ill. tájékoztatási lehetőségét (Egyetemi Értesítő, kari értesítők, hirdetőtáblák stb.)
 - a KT tevékenységével összefüggő, korlátozott számú és minden esetben külön engedélyhez kötött, kedvezményes, ill. térítésmentes személy- és tehergépkocsi használatot,
 - a KT tevékenységével összefüggő hivatalos kiküldetések költségeit,
 - a korszerű nyilvántartás, adminisztráció végzéséhez számítógép bekapcsolását az Egyetem információs hálózatába,
 - a KT gazdasági és adminisztratív teendőinek ellátására egy fő gépirót 50%-os rész munkaidőben.
- b) A munkáltató vállalja, hogy hozzájárul a KT – az Egyetemen működő FDSz szervezettel közös – alábbi költségeihez:
- a használt helyiségekben felmerülő javítási, karbantartási és állagmegóvási költségekhez,
 - a működéshez és tájékoztatáshoz szükséges és az egyetemi raktárból igényelt irodaszerek költségeihez,
 - a tevékenységgel összefüggő telefonhasználat költségeihez,
 - a sokszorosítás feltételeinek biztosításához, beleértve a sokszorosítógép karbantartását és javítását is,
 - a működéshez szükséges szaklapok, szakfolyóiratok (közlönyök) beszerzési költségeihez.
- c) A b) 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. 62. § (1) *A munkáltatónak biztosítania kell annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétehesse.*

Mt. 63. § *A munkáltató biztosítja az üzemi tanács választásának, illetve működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és az üzemi tanács közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.*

V. RÉSZ

A munkáltató és a KT kapcsolatrendszere

8. §

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.

9. §

A Kjt. 16. § (1) bekezdésében foglaltak érvényesítése érdekében a KT-t együttdöntési jog illeti meg az Egyetemen a Kollektív Szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, valamint az ugyanott meghatározott jóléti célú intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

10. §

A Kjt. 16. § (1) bekezdésében 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.

11. §

Az együttdöntésre jogosult felek bármelyike biztosíthatja a másik félnek a kizárólagos döntési jogot.

12. §

A munkáltató a Kjt. 16. § (2) bekezdésének a)–f) pontjában 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 időbeli közlésére.

13. §

A Kjt. 16. § (2) bekezdésének c) pontjában említett „közalkalmazottak nagyobb csoportján” 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.

14. §

A Kjt. 16. § (2) bekezdésének a) – f) pontjában említett kérdéseken túlmenően véleményezési jog illeti meg a KT-t minden olyan ügyben, amelyet jogszabályok, egyetemi szabályzatok a hatáskörébe utalnak, illetve amelyekben a rektor, illetve az Egyetemi Tanács a testület véleménynyilvánítását kéri.

15. §

A KT a véleménykérés kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban nyilvánít véleményt. Ennek elmaradását a tervezett intézkedéssel való egyetértésnek kell tekinteni.

16. §

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.

17. §

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.

18. §

A KT jogkörébe tartozó szabályzatok és intézkedések tervezetének előkészítésébe az ügyben illetékes egyetemi vezető – saját mérlegelése alapján – a KT képviselőjét is bevonhatja, hogy a később a KT elé kerülő ügyben az információs lehetőség folyamatosan biztosított legyen.

19. §

A munkáltató évenként – vagy szükség esetén, gyakrabban – részletes tájékoztatást ad a KT-nak az Egyetem közalkalmazottai bérhelyzetéről, valamint a létszámgazdálkodásról.

20. §

A munkáltató a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéshozatalába bevonja a KT-t az Mt. 94/A. § rendelkezései szerint.

21. §

A kölcsönös tájékoztatás folyamán egymás tudomására jutott adatok tekintetében figyelembe kell venni a hivatali titoktartás, valamint a személyiségi jogokkal kapcsolatos jogszabályok rendelkezéseit.

Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

Kjt. 16. § (1) *A közalkalmazotti tanácsot együttdöntési jog illeti meg, a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.*

(Megjegyzés: *A közalkalmazotti tanácsot olyan munkáltatói intézkedések tekintetében illeti meg az együttdöntési jog, amelyeknél a döntésben való részvétel tartalma nem függhet a közalkalmazott érdekképviselői hovatartozásától.*

A kollektív szerződésben rögzített szociális intézmények tekintetében csak a közalkalmazotti tanáccsal együtt hozható érvényes döntés.)

(2) *A munkáltató döntése előtt a közalkalmazotti tanáccsal véleményeztetni:*

- a) *a munkáltató gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervezetét,*
- b) *a munkáltató belső szabályzatának tervezetét,*
- c) *a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét,*
- d) *a korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket,*
- e) *a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket, valamint*
- f) *a munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.*

(Megjegyzés: *A véleményezési jog gyakorlása – akárcsak az együttdöntés – 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.)

(3) *A miniszter a munkaügyi miniszterrel egyetértésben a közalkalmazottak közössége, vagy meghatározott csoportja részére az (1)–(2) bekezdésben foglaltakon túl további részvételi jogokat is megállapíthat.*

Kjt. 23. § (1) *A közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával bízható meg. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.*

(2) *A magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét, továbbá a megbízás feltételeit a miniszter határozza meg. A magasabb vezető beosztás ellátására pályázatot kell kiírni.*

A Kjt. 23. § (2) bekezdéséhez:

113/1992. Korm. rend. 5. § (2) *A pályázatokat esetenként, a megbízó által összehívott bizottság véleményezi. A bizottság tagjai között kell lennie*

- a) a megbízónak vagy képviselőjének,*
- b) a közalkalmazotti tanács tagjának, vagy közalkalmazotti képviselőnek,*
- c) a szakma szerint illetékes Kamara, vagy ennek hiányában az Érdekképviselői Szövetség, illetőleg Egyesület képviselőjének.*

Mt. 66. § (1) *Az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével [65. § (1)–(3) bekezdés] kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.*

(2) *A tizenöt napos határidőt a tervezetnek az elnökhöz, illetve az üzemi tanács ügyrendjében megjelölt személyhez való érkezésétől kell számítani.*

Mt. 68. § (2) *Az üzemi tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.*

Mt. 69. § *Az üzemi tanács, illetve tagja a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.*

Mt. 70. § *Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.*

Mt. 94/A. § (1) *Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt a döntést megelőző féléves, amennyiben a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az adott időszakra vonatkozó átlagos statisztikai létszáma szerint*

- a) 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz fő,*
- b) 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10%-a,*
- c) 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 fő munkaviszonyát kívánja harminc napon belül, rendes felmondással megszüntetni.*

(2) *Az (1) bekezdésben meghatározott, a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalói létszámba nem számít be az öregségi nyugdíjra jogosult, vagy abban, illetve rokkantsági nyugdíjban részesülő, valamint a további munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló.*

(3) *A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltató-*

nál képviselettel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni. A konzultációnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elveire, a létszámcsökkentés elkerülésének módjára, illetve eszközére vagy az azzal érintett munkavállalók számának csökkentésére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre. A konzultációt megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- b) a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban,
- c) a döntést megelőző, az (1) bekezdésben meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát,
- d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időbeni ütemezését és szempontjait.

(4) A konzultációt a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést megelőzően legalább 15 nappal kell megkezdeni.

(5) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalókat, továbbá a munkáltató székhelye, illetve az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot a rendes felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A munkáltató a munkaügyi központtal köteles közölni a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók személyi adatait, Társadalombiztosítási Azonosító Jelét (a továbbiakban: TAJ szám), utolsó munkakörét, szakképzettségét, átlagkeresetét.

(6) Az (5), valamint a (7)–(9) bekezdésben foglalt rendelkezéseket abban az esetben is alkalmazni kell, ha a munkáltató a (3) bekezdésben foglalt konzultáció eredményeképpen a tervezettnél kevesebb, de legalább öt munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg a működésével összefüggő ok miatt rendes felmondással.

(7) Hatályon kívül helyezve: 1999. LVI. tv. 38. § (1).

(8) A (3) bekezdésben meghatározott konzultációs és az (5) bekezdésben meghatározott tájékoztatási kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltatót, illetőleg annak felszámolóját, végelszámolóját is terheli.

(9) Az (5) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt rendes felmondás jogellenes.

(10) Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő eljárása során megsérti az üzemi tanács, illetve a szakszervezet e §-ban meghatározott jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat.

(11) Ha az (1) bekezdésben foglalt feltételek a munkáltató önálló telephelyén (részlegénél) fennállnak, a telephelyen foglalkoztatott munkavállalók létszámcsökkentésére a (2)–(8) bekezdésben foglalt rendelkezéseket a telephely tekintetében kell alkalmazni.

Mt. 194. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.

(2) Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

(3) Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodni kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

Mt. 195. § (1) A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe. A közvetítőt a felek közösen kéri fel közreműködésre.

(2) Az egyeztetés időtartama alatt a közvetítő a felektől – az általa szükségesnek tartott mértékben – tájékoztatást, illetve adatszolgáltatást kérhet. Ebben az esetben a 194. § (3) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás megadására, illetve az adatszolgáltatásra előírt határidővel, legfeljebb azonban öt nappal meghosszabbodik.

(3) Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

Mt. 196. § (1) A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek – megállapodásuk alapján – döntőbíróat vehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.

(2) A döntőbíró egyeztető bizottságot hozhat létre, amelybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

Mt. 197. § A döntőbíró eljárása kötelező
b) a 63. §-sal, a mérték tekintetében;
felmerült viták tekintetében.

Mt. 198. § (1) Az egyeztetés során (194–195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbíró döntése (196–197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.

(2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során – a felekkel egyetértésben – szakértőt, illetve tanút lehet igénybe venni.

(3) Az egyeztető, illetve a döntőbírói eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltatót terhelik.

Mt. 199. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(2) A munkáltató – ha e törvény másképp nem rendelkezik – a munkaviszonyral kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(3) A munkaügyi jogvitában bíróság jár el.

(4) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

Mt. 199/A. § Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.

Mt. 201. § A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A. §) eredménytelenségének megállapítását követően – a

202. §-ban foglalt kivétellel – az elévülési időn belül bírósághoz lehet fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására – a 23. §-t, 67. §-t, illetve a 202. § (1) bekezdésének d)–e) pontját kivéve – halasztó hatálya nincs.

- Mt. 202. §** *A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:*
- a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;*
 - b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;*
 - c) a rendkívüli felmondással;*
 - d) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);*
 - e) a fizetési felszólítással (162. §), illetve a kártérítésre – ideértve a leltárhány megtérítésére – kötelező határozattal [173. § (2) bekezdés] kapcsolatban.*

VI. RÉSZ

A KT tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem

22. §

A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy ha a KT tagjainak munkaidő-kedvezmény 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.

23. §

A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy a KT elnökének díjazása a jogszabály által megállapított pótlékalap 250%-a.

Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

Mt. 62. § (2) *Az üzemi tanács tagját havi munkaideje tíz százalékának, elnökét havi munkaideje tizenöt százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az üzemi tanács tagjai és elnöke részére járó összesített munkaidő-kedvezmény felhasználását az üzemi megállapodás e törvénytől eltérően is meghatározhatja. A kedvezmény mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg a tag, illetve az elnök teljes munkaidejének felét. A munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár.*

(3) *Az üzemi tanács tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervet megillető jogosultságot az üzemi tanács gyakorolja.*

Mt. 62/A. § (1) *A 62. § (3) bekezdésben megállapított munkajogi védelmet az üzemi megbízott tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervet megillető jogosultságot – ha az üzemi megbízott nem szakszervezeti tisztségviselő – a munkavállalók közössége gyakorolja.*

(2) *Az egyetértésről a munkáltató tájékoztatását követő tizenöt napon belül a munkavállalók szavazással döntenek; a szavazás akkor érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A szavazásra egyebekben a megválasztásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a szavazás elmaradását vagy érvénytelenségét az egyetértés megadásának kell tekinteni.*

Mt. 28. § (1) ¹*A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak a munkáltató által kezdeményezett más munkahelyre való beosztásához, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez. Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.*

¹ Megállapította: 1997. évi LI. törvény 4. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-jétől.

(2)² A szakszervezet a (1) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, mintha a tervezett intézkedéssel egyetértene.

(3)² A tisztségviselővel szemben rendkívüli felmondás esetén a (2) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három napon belül köteles közölni.

Mt. 64. § (1) Az üzemi tanács elnöke tevékenységét az ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál díjazás ellenében látja el.

(2) A díjazást a munkáltató biztosítja, melynek mértékét az üzemi tanács a munkáltatóval egyetértésben állapítja meg.

² Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 4. § (2). Hatályos: 1997. VII. 1-jétől.

VII. RÉSZ

Záró rendelkezések

24. §

A Közalkalmazotti Szabályzat az Egyetemi Értesítőben történt kihirdetése napján lép hatályba.

25. §

A munkáltató ellátja a Közalkalmazotti Szabályzattal a KT tagjait és mindazokat a közalkalmazottakat, akiknek munkaköréhez tartozik a Szabályzatban foglaltak betart(at)ása.

26. §

A munkáltató az Egyetemi Értesítőben történő megjelentetéssel gondoskodik arról, hogy az Egyetem valamennyi közalkalmazottja megismerhesse a Közalkalmazotti Szabályzatot.

27. §

A Közalkalmazotti Szabályzat három hónapos határidővel mondható fel, a felmondást írásban indokolni kell. A felmondott Közalkalmazotti Szabályzat az új Szabályzat kihirdetésével veszti hatályát.

28. §

A munkáltató és a KT kötelezi magát, hogy a Közalkalmazotti Szabályzat elfogadásától számított hat hónaponál 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. 17. § (4) *A közalkalmazotti szabályzatra a Munka Törvénykönyve 38. § (1)–(3) bekezdését, 39. § (1)–(2) bekezdését, valamint a 40. § (1) bekezdésének első mondatát megfelelően alkalmazni kell.*

Mt. 38. § (1) *A kollektív szerződés – eltérő megállapodás hiányában – a kihirdetéssel lép hatályba.*

(2) *A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.*

(3) *A munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.*

Mt. 39. § (1) *A kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja.*

(2) A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

Mt. 40. § (1) A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti.

Kjt. 19. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkavállalók részvételi jogáról szóló rendelkezései közül (Második rész, IV. fejezet) a 42. §, a 43. § (1)-(3) bekezdése, valamint (6) bekezdése, a 44. §, az 50. § (1) bekezdése, az 53. § (3) bekezdése, az 57. § (2) bekezdése, a 64/A. § és a 65. § nem alkalmazható.

29. §

A munkáltató és a KT a Közalkalmazotti Szabályzatot elfogadja és azt magára nézve kötelezőnek elismeri.

Szeged, 2000. július 04.

Dr. Mészáros Rezső s. k.
rektor

Dr. Várkonyi Zoltán s. k.
az Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács
elnöke

A jelen Szabályzat 7. §-ában foglaltakat elfogadom és a SzTE FDSz szervezetére háruló feladatok teljesítését vállalom.

Németh Miklós s. k.
a SzTE FDSz alelnöke

A jelen közalkalmazotti szabályzatot az Egyetemi Tanács 2000. július. 4-i ülésén hozott 168/2000. számú egyetemi tanácsi határozatával elfogadta.

Dr. Mészáros Rezső s. k.
rektor

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS VÁLASZTÁSI SZABÁLYZATA

A Szegedi Tudományegyetem Ideiglenes Közalkalmazotti Tanácsa (KT) a többször módosított 1992. évi XXII. törvény [a Munkatörvénykönyve (Mt.)], a Közalkalmazottak jogállásáról szóló (Kjt.) ugyancsak többször módosított 1992. évi XXXIII. törvény és a Közalkalmazotti Szabályzat II. fejezetében kapott felhatalmazás alapján a KT választások előkészítésére és lebonyolítási módjára vonatkozóan az alábbi szabályzatot (VSz) alkotja.

Általános alapelvek

1. Az Egyetem közalkalmazottainak joga, hogy az Egyetem ügyeiben egyénileg, vagy képviselőjük útján véleményt nyilvánítsanak, a részvételi jogokat gyakorolják.
2. A Szegedi Tudományegyetem közalkalmazottai – az Egyetem egészére kiterjedő hatáskörrel – egy 13 fős Közalkalmazotti Tanácsot választanak. A megválasztott póttagok az Ügyrendben meghatározott szabályok szerint helyettesíthetik a KT tagjait. A KT-tagok választása általában három évre szól.
3. Választással elnyerhető tisztségre az Egyetem közalkalmazottai korlátozás nélkül újra választhatók, kivéve, ha arról magasabb jogszabály *(különösen az Mt. és a Kjt.)*, vagy jelen szabályzat másként rendelkezik.
4. Az Egyetem közalkalmazottai választók és egyben választhatók, abban az esetben, ha legalább hat hónapja az Egyetem alkalmazottai. A választások lebonyolítására választási egységek szervezhetők. Nem választható KT taggá az aki munkáltatói jogot gyakorol [Mt. 46. § (4) bek.], aki munkáltató, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója [Mt. 139. § (2) bek.], továbbá az aki a választási bizottság tagja.
5. A KT-be választott közalkalmazottak, mint egyének és a KT, mint testület tájékoztatják választóikat a KT működéséről.
6. A VSz hatálya kiterjed a Szegedi Tudományegyetem Közalkalmazotti Tanácsának választására.

Választási Bizottság

7. A jelölés és a választás lebonyolítására a funkcionáló Közalkalmazotti Tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást megelőzően nyolc héttel 5–13 fős Választási Bizottságot (VáB) hoz létre. Dönt a VáB összetételének elveiről, létszámáról és személyszerinti összetételéről, valamint a VáB elnökének személyéről.
8. A VáB munkájában

- részt vehet az Egyetemen képvisellel rendelkező szakszervezet képviselője,
- nem vehet részt a munkáltató képviselője, valamint a funkcionáló KT elnöke és tagjai.

9. A Váb feladatai:

- a) Meghatározza a KT választásának időpontját a törvényben megadott időpontokon belül.
- b) Gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének betartásáról.
- c) Megkéri a munkáltatótól (rektortól, főigazgatótól) a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban állók azon névsorát, akik választásra jogosultak ill. akik választhatók.
- d) Megalkotja – a kapott adatok alapján – a választásra jogosultak, valamint a választható közalkalmazottak jegyzékét, amelyeket nyilvánosságra hoz.
- e) Meghatározza a jelöltállítás módját és időpontját.
- f) Összegyűjti a jelöléseket és ellenőrzi a szakszervezetek, ill. a munkavállalók általi jelöltállítás szabályszerűségét.
- g) Összeállítja a jelöltek listáját (*a jelöltek számát a törvény csak alulról korlátozza, legalább annyi jelölt szükséges, ahány tagú lesz a KT*). Megkéri, ill. összegyűjti a jelöltek nyilatkozatát arról, hogy vállalják-e a jelölést.
- h) Közzéteszi a – választást megelőzően legalább három héttel – a (végleges) jelöltlistát.¹
- i) Meghatározza a szavazás módját (figyelemmel az érvényes jogszabályokban meghatározottakra). Gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottság(ok) összeállításáról.
- j) Biztosítja, hogy a szavazás befejezését követően, az urnák felbontása és a szavazatszámolás azonos helyen és időben (a Váb jelenlétében) történjen.
- k) Összeszámolja a szavazatokat, megállapítja a szavazás eredményét, majd azt haladéktalanul közzéteszi. A választás eredményéről tájékoztatja a munkáltatót is.
- l) Jegyzőkönyvet készít (valamennyi Váb-tag aláírásával) a választásról, amelyet közzétesz.
- m) Gondoskodik a megválasztott KT első ülésének összehívásáról. Az ülést a Váb elnöke vezeti a KT elnökének megválasztásáig.

¹ Megjegyzés: Az érvényes jogszabályok alapján az intézményen (nálunk: az Egyetemen) belül a választás nem decentralizálható (ugyanis a KT nem delegálási alapon jön létre), ezért ha bizonyos területi, vagy más összetételi elvet kívánunk érvényesíteni, akkor ezt már a jelölő listán célszerű megjeleníteni (garancia azonban ez sem lesz).

A jelölés

10. Jelöltet állíthat:
 - a) az Egyetemen képviselettel rendelkező szakszervezet, tagjai közül *(képviselettel az a szakszervezet rendelkezik, amelynek – saját alapszabálya, SzMSz-e szerint – a munkáltatónál képviseletére jogosult szerve vagy tisztségviselője van)*,
 - b) a választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a, vagy legalább 50, választásra jogosult munkavállaló. A jelölést a támogató munkavállalók aláírásával írásba kell foglalni, és a megadott határidőig el kell juttatni a VÁB-hoz.
11. A jelöltállítás határidejét a VÁB úgy állapítja meg, hogy a jelöltlista legkésőbb a választások megkezdése előtt három héttel nyilvánosságra hozható legyen.
12. 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.
13. A jelöltnek, akár a közalkalmazottak, akár szakszervezet jelölte őket, írásban kell nyilatkozniuk arról, hogy elfogadják a jelölést. A nyilatkozatok beszerzése a jelölő feladata. A VÁB csak olyan jelöltet vehet fel a listára, aki írásban nyilatkozott a jelölés elfogadásáról.
14. Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani és a választás időpontját – legfeljebb 30 napig – el kell halasztani.

A választás

15. A VÁB a beérkezett jelölések (jelölőlisták) alapján elkészíti a szavazólapokat. A szavazólap tartalmazza:
 - a munkáltató elnevezését (Szegedi Tudományegyetem),
 - a jelöltek nevét ABC sorrendben,
 - szakszervezet által állított jelölt neve után a szakszervezet nevét, és
 - amennyiben a szakszervezet valamely országos konföderáció tagja, akkor annak megnevezését is. Ha a jelöltet a munkavállalók közössége állította, akkor az neve után „nem szakszervezeti jelölt” megnevezést kap.
16. A választás időpontját – a megadott időkontingensen belül – úgy kell megállapítani, hogy a szavazás valamennyi választási egységnél lehetőleg ugyanabban az időpontban történjen meg. A VÁB legalább három egymást követő munkanapot köteles megjelölni.

17. 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.
18. Minden választó az összes jelöltet tartalmazó listára szavaz.
19. A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni.
 - a) Érvényes a szavazólap, ha legfeljebb annyi jelöltet jelöltek meg, mint a KT létszáma, azaz legfeljebb 13 személyt.
 - b) Érvénytelen a szavazat, ha
 - azt nem a VÁB által biztosított hiteles szavazólapon adták le,
 - nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a szavazatot ki(k)re adták le,
 - a szavazólapon a megválasztható tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.
20. A VÁB által meghatározott záró időpontot követő 24 órán belül a VÁB összeszámolja a szavazatokat. Ennek alapján a VÁB haladéktalanul megállapítja a választás eredményét, amelyről tájékoztatja a munkavállalókat (közzé teszi) és a munkáltatót. Külön kiemelve azt, hogy szavazók kit kvalifikáltak a KT tagjának, ill. ki lett póttag. A közzététel az Egyetemi Értesítőben történő megjelenéstől hivatalos.
21. 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. jogelődjeinél) fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.
22. A KT póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 20%-át megszerezte.
23. Eredménytelen a szavazás, ha a jelöltek a KT tagok számánál (13 főnél) kevesebben érték el a 21. pontban megadott mértéket. 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.

A választás eredménye

24. 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,
- aki szülei, vagy fizetés nélküli szabadságon van (*Mt. 138–140. §*),
- katonai szolgálatát tölti, valamint
- aki egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van, feltéve, hogy a választáson nem vett részt.

25. Érvénytelen választás esetén a választást 30–90 napon belül meg kell ismételni a korábbi szabályoknak megfelelően, azonban a választás érvényességéhez a választásra jogosultak több, mint egyharmadának részvétele elegendő. Ha ez a választás is érvénytelen, újabb KT választás csak egy év múlva tartható.

Jegyzőkönyv

26. A választásról a Váb jegyzőkönyvet készít, amelynek tartalmaznia kell:
- a szavazóurnák felbontásának körülményeit,
 - a választás helyét és időpontját,
 - a szavazásra jogosultak és az azon résztvevők számát,
 - az összes, az érvényes és az érvénytelen leadott szavazatok számát,
 - az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
 - a megválasztott KT tagok és póttagok neveit (az utóbbiakat a kapott igen szavazatok sorrendjében),
 - a választással összefüggő esetleges vitás ügyeket, ill. az ezzel kapcsolatos döntést.
27. 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.

Jogorvoslat

28. 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 képviselettel rendelkező szakszervezet és
 - a választási bizottság
- jogosult.
29. Az egyeztetés során a Váb és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak (*Mt. 45. §*).
30. A határozat ellen, illetve az egyeztetés eredménytelensége esetén a 28.pont szerinti egyeztetés kezdeményezésére jogosultak öt napon

belül bírósághoz fordulhatnak. A bíróság tizenöt napon belül, nem peres eljárásban határoz (Mt. 54. §).

A KT megalakulása

31. 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. 59. § (1), (2) bek.]. Ezzel a KT-ot megalakultnak kell tekinteni és megkezdheti a törvény által biztosított önálló tevékenységét.

Záró rendelkezések

32. A VSz rendelkezéseit, valamint módosításait azok hatályba lépésének napjától kell alkalmazni.
33. A VSz-ot a KT 2000. június 28-i ülésén megvitatta és elfogadta. A VSz kihirdetése napján lép hatályba.

Szeged, 2000. június 29.

Dr. Várkonyi Zoltán s. k.
az Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács
elnöke

Dr. Praefort László s. k. Dr. Vidács Ferenc s. k.
az Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács
elnökhelyettesei

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS ÜGYRENDJE

I. Bevezetés

1. A Szegedi Tudományegyetem Ideiglenes Közalkalmazotti Tanácsa és az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről és a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény rendelkezései alapján megválasztandó Közalkalmazotti Tanácsa (a továbbiakban együtt: Közalkalmazotti Tanács, KT) tagjai megbízatásukat a választóik akaratából és a munkavállalók kollektív részvételi jogainak hasznos és célszerű érvényesítése érdekében gyakorolják. A KT megtesz mindent annak érdekében, hogy a munkavállalók véleményét megismerje és érdekeiket a munkáltatói döntések előkészítése során érvényesítse.
2. **A testület neve:** a Szegedi Tudományegyetem Ideiglenes Közalkalmazotti Tanácsa (a későbbiekben: Közalkalmazotti Tanácsa).
3. **A KT székhelye:** a SZTE FDSz hivatali helyisége, 6725 Szeged, Tisza Lajos krt. 103. 2. lépcsőház alagsor (telefon: 544-136).
4. **A KT feladata:** a közalkalmazottak közösségének képviselője a munkáltatónál a Munka Törvénykönyve IV. fejezetében és a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 14–17. §-ában adott jogosítványok alapján.
5. **A KT szervezete:** a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény és módosításai szerint eredményes és érvényes választáson megválasztott KT szavazással megválasztott tizenhárom, egyenlő jogú tagból, valamint póttagokból áll. A tagok soraikból elnököt és két elnökhelyettest választanak, szükség esetén szakértői bizottságo(ka)t hozhatnak létre és szakértőt kérhetnek fel.
6. A tagok személyükben biztosítják a közalkalmazottaknak a munkáltató szervezete vezetésében való részvételét.

II. A Közalkalmazotti Tanács tagjainak jogai és kötelezettségei

7. A KT tagjainak jogai:
 - állást foglalnak a KT céljainak meghatározásakor, valamint az e célok elérését szolgáló munkaterv kidolgozásakor;
 - véleményt nyilvánítanak a KT tevékenységét érintő bármely kérdésben;
 - időben eljuttatott meghívás alapján részt vesznek a KT ülésein és bármely, a KT tevékenységét érintő megbeszélésen;
 - kérésükre a KT döntésétől eltérő álláspontjukat jegyzőkönyvben kell rögzíteni;

- teljes értékű szavazatukkal a közalkalmazottak nevében részt vesznek a KT határozatainak meghozatalában, döntenek a KT elé került és annak hatáskörébe tartozó kérdésekről;
 - az általuk megjelölt kérdés tárgyalását kérhetik, azonban az így javasolt napirendet az ülés előtt három nappal meg kell ismertetni a KT minden tagjával;
 - a munkavállalók gondjainak és véleményének megismerése érdekében joguk van az adott munkahelyen – a munkatevékenység eredményességének biztosítása mellett – a munkavállalókkal kapcsolatot tartani, velük tanácskozni.
8. A KT tagjai kötelesek:
- a KT testületi és képviseleti működése érdekében munkálkodni;
 - a munkavállalók gondjait, véleményét megismerni és az ezekre alapozott javaslatokkal a KT munkáját elősegíteni;
 - a KT ülésein szabályszerű meghívásra megjelenni és érdemben részt venni annak munkájában;
 - külön egyeztetés alapján részt venni a KT munkájával kapcsolatos tárgyalásokon, eseményeken;
 - a KT-nak beszámolni végzett munkájukról;
 - figyelembe venni a tudomásukra jutott adatokra vonatkozóan a hivatali titoktartás, valamint a személyiségi jogokkal kapcsolatos jogszabályok rendelkezéseit.
9. A KT tagja három hónapot elérő távolléte (akadályoztatása) vagy megbízatása megszűnése vagy szünetelése esetén a kieső tag helyére a megválasztott póttagok közül kell KT-tagot behívni a tanácsba.
10. A kieső tag helyére annak a szakszervezetnek a legtöbb szavazatot megszerzett póttagját kell behívni, amelynek a kieső KT-tag tagja volt. Ha a kieső KT-tag nem szakszervezeti tag, a szakszervezethez nem tartozó, legtöbb szavazattal rendelkező póttagok közül (független póttag) kell a KT-ba tagot behívni. Ha a szakszervezet nem rendelkezik póttaggal, illetve nincs független póttag, a delegálás sorrendjét a póttagok között megszerzett nagyobb számú érvényes szavazat határozza meg.
11. A KT-ba behívott póttagok jogai és kötelezettségei feladataik ellátása során megegyeznek a KT-tagok jogaival és kötelezettségeivel.

III. A Közalkalmazotti Tanács elnöke és elnökhelyettesei

12. A KT tagjai közül első ülésén megválasztja elnökét.
13. A KT tagjai közül elnökhelyetteseket választ. Az elnökhelyettesek segítik az elnök munkáját, az elnök akadályoztatása esetén a KT ülésén és egyetemi fórumokon helyettesítik, utólagos beszámolási kötelezettséggel eljárnak az elnök számára biztosított jogkörben.
14. A KT ülését az elnök hívja össze, az üléseken elnököl, akadályoztatása esetén valamelyik elnökhelyettes helyettesíti.

15. A KT üléseinek előkészítéséért, levezetéséért, dokumentálásáért és a határozatok végrehajtásáért az elnök felel.
16. Határozathozatalkor előállott szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
17. A KT állásfoglalását az elnök eljuttatja az érdekelt vezetőhöz, illetve szervezethez.
18. A KT nevében tárgyalások folytatására, megállapodások kötésére az elnök, vagy a testület teljes hatáskörrel felhatalmazott tagja jogosult, aki a KT-nak beszámolási kötelezettséggel tartozik.

IV. A Közalkalmazotti Tanács működése

19. A KT jogosult állást foglalni az 1992. évi XXII. és XXXIII. törvényben, a kollektív szerződésben és minden egyéb, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott ügyben, valamint a saját működésével kapcsolatos kérdésekben.
20. A KT ülésein a tagok csak személyesen vehetnek részt, szavazataikat érvényesen csak az ülésen adhatják le.
21. A KT üléseit szükség szerint, de legalább kéthavonta egy alkalommal tartja. Minden esetben össze kell hívni az ülést akkor, ha ezt valamely tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri.
22. A KT-ot az ülés napja előtt legalább öt nappal írásban kell összehívni oly módon, hogy a meghívóban ismertetni kell az ülés tervezett napirendjét, valamint lehetőség szerint mellékelni kell a döntést előkészítő dokumentumokat.
23. Az elnök rendkívüli ülést hívhat össze akkor is, ha a munkáltatótól anyagot kap egyetértésre vagy véleményezésre. Az összehívással egy időben az elnök eljuttatja a tagoknak a kapott anyagot is.
24. Amennyiben az elnök nem hívja össze a KT ülését a 21. pontban foglaltaknak megfelelően, akkor a KT bármely tagja összehívhatja az ülést szükség esetén, kellő indoklással; ezt az igényét az elnökkel közölnie kell.
25. A KT-ülés összehívását a munkáltatónál működő reprezentatív szakszervezetek, illetve a közalkalmazottak legalább 10 %-a is kezdeményezheti az ok megjelölésével.
26. Halasztást nem tűrő ok miatt összehívott rendkívüli ülést az összehívást követő legközelebbi munkanapon meg kell tartani.

Az ülések rendje

27. A KT határozatait, döntéseit és állásfoglalásait testületi üléseken hozza meg.
28. A KT ülései nyilvánosak. Az ülések időpontjáról a KT elnöke tájékoztatja az egyetemi főtitkárt.
29. A KT tagjai által javasolt kérdéseket fel kell venni a javasolt napirendbe, ezek megtárgyalásáról a testületi ülés dönt.
30. A KT tagjai kérhetik zárt ülés elrendelését az ülés egy részére, illetve teljes időtartamára. A zárt ülésen csak a tagok, valamint a tagok minősített többsége által elfogadott meghívottak vehetnek részt.
31. Amennyiben a KT a titoktartási kötelezettséggel kapcsolatos témát, információt tárgyal, az elnök köteles zárt ülést elrendelni.
32. A KT ülések határozatait, valamint a KT egyéb dokumentumait a KT székhelyén kell tárolni, ezek az Egyetem közalkalmazottai számára nyilvánosak.
33. A bizalmas információkat külön kell tárolni, ez az anyag csak a KT tagjai számára lehet hozzáférhető.

Határozatképesség, határozathozatal

34. A KT akkor határozatképes, ha ülésén a tagoknak több, mint fele megjelent.
35. Határozathozatalra csak szabályos meghívóval összehívott ülés esetén kerülhet sor. Ha ez nem történt meg, határozathozatal csak akkor történhet, ha valamennyi tag jelen van, és az ülés megtartása ellen egyikük sem tiltakozik.
36. Ha az ülést határozatképtelenség miatt nem lehet megtartani, akkor az elnök az új ülést három napon belül, de legalább 24 óra elteltével tűzheti ki, ill. hívhatja össze.
37. A KT határozatait általában egyszerű szótöbbséggel hozza.
38. A KT ülés általában nyílt szavazással hozza meg döntéseit, szavazat-egyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
39. Kétharmados többségű egyetértő szavazat szükséges az érvényes döntéshez akkor, amikor a KT együttdöntési jogát gyakorolja a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.
40. Határozathozatalkor csak a megjelent tagok szavazatát lehet össze számítani, távolmaradó tag szavazata nem értékelhető.

Jegyzőkönyvvezetés

41. A KT üléséről kivonatos jegyzőkönyv (emlékeztető) készül, amelyet a testület tagjai megkapnak és amelyet az Egyetem bármely közalkalmazottja megtekinthet.
42. A jegyzőkönyvben rögzíteni kell:
- a KT ülés helyét és idejét,
 - a megjelent tagok nevét, számát és a határozatképességet,
 - az esetlegesen meghívottak és más résztvevők nevét,
 - a meghíváskor közölt napirendet,
 - a napirendre az ülésen felvett témát,
 - az egyes eldöntendő kérdéseket érintő határozatképességgel kapcsolatos ténymegállapításokat,
 - az egyes napirendi kérdések tárgyában elhangzott lényeges kijelentéseket és megállapításokat a nyilatkozó személyek megjelölésével,
 - a meghozott határozatokat és a szavazati arányokat,
 - az ülésen megnyilvánuló, de egyébként kisebbségben maradt véleményt, javaslatot vagy indítványt, az azt felvető tag kérésére,
 - a jegyzőkönyvvezető, az elnök, valamint a jegyzőkönyv-hitelesítő nevét és aláírást.

A határozatok végrehajtása, képviselet, beszámolás

43. A KT határozatainak végrehajtása, a hozott döntéseknek a munkáltatóval való közlése az elnök feladata, de esetenként a testületi ülés más KT tagot is megbízhat a végrehajtással.
44. Az elnök, illetve a felhatalmazott tag a munkáltatóval folytatott tárgyalások során nem térhet el a határozattól, a határozatok végrehajtásával kapcsolatos minden körülményről tájékoztatni köteles a KT-ot.
45. A KT tagjaival képviselteti magát megegyezés szerinti számban a munkáltatónál működő egyes testületekben.
46. A KT végzett munkájáról, valamint a munkáltatóval folytatott tárgyalásokról évenként beszámol a közalkalmazottaknak. A beszámolót az elnök vezetésével a KT együttesen készíti el.

V. Vegyes és záró rendelkezések

47. A KT működési költségei forrásainak felhasználásáról önállóan dönt.
48. A KT bármely tagja javasolhatja írásban az Ügyrend módosítását. A módosítási javaslatról a KT legközelebbi ülésén köteles dönteni.
49. A KT elfogadott Ügyrendjét a KT minősített többségű határozattal bármikor módosíthatja.

50. Az Ügyrend rendelkezéseit, valamint módosításait azok hatályba lépésének napjától kell alkalmazni.
51. Ezt az Ügyrendet a KT 2000. június 28-i ülésén megvitatta és jóváhagyólag elfogadta. Az ügyrend kihirdetése napján lép hatályba.

Szeged, 2000. június 29.

Dr. Várkonyi Zoltán s. k.
az Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács
elnöke

Dr. Praefort László s. k. Dr. Vidács Ferenc s. k.
az Ideiglenes Közalkalmazotti Tanács
elnökhelyettesei