

A SZENT-GYÖRGYI ALBERT ORVOSTUDOMÁNYI EGYETEM

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZATA

ÉS AZ ANNAK ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ FONTOSABB KAPCSOLÓDÓ  
JOGSZABÁLYOK

## TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezető rendelkezések	1
II. A Közalkalmazotti Tanács választása	2
III. A Közalkalmazotti Tanács működése	3
IV. Működési feltételek	4
V. A munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács kapcsolatrendszere	5
VI. A Közalkalmazotti Tanács tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem	8
VII. Záró rendelkezések	8
Melléklet	
A Közalkalmazotti Tanács ügyrendje	10
I. Bevezetés	10
II. A Közalkalmazotti Tanács tagjai	11
III. A Közalkalmazotti Tanács elnöke és titkára	11
IV. A Közalkalmazotti Tanács működése	12
Az ülések rendje	13
Határozatképeség, határozathozatal	13
Jegyzőkönyvvezetés	14
Határozatok végrehajtása, képviselő, beszámolás	15
V. Vegyes záró rendelkezések	15

## I. RÉSZ

Bevezető rendelkezések<sup>1</sup>

## 1.§

A Szent-Györgyi Albert Orvostudományi 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 megválasztott Közalkalmazotti Tanács (a továbbiakban KT) közös elhatározásából.

## 2.§

A Közalkalmazotti Szabályzat célja a törvény által megszabott közalkalmazotti részvételi jogok gyakorlása, a KT működési feltételeinek biztosítása, a munkáltató és a KT kapcsolatrendszerének, együttműködése módjának és formáinak szabályozása, a KT tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem rögzítése.

<sup>1</sup>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 a törvény szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek kialakításában, 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.]

(3) A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

KJT. 17.§ (1) A közalkalmazotti tanács a 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 - a 18.§ (1) bekezdése kivételével - kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

KJT. 18.§ (1) Ha a munkáltatónál a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet a 12.§-ban foglaltak szerint nincs, a kollektív szerződésben szabályozható kérdéseket a közalkalmazotti szabályzat rendezi.

(2) Az (1) bekezdés alapján kötött közalkalmazotti szabályzatot az a szakszervezet is felmondhatja, amely az újabb közalkalmazotti tanács választáson, vagy taglétszámának növekedése alapján a 12.§ szerinti kollektív szerződéskötésre vált jogosulttá.

## II. RÉSZ

A Közalkalmazotti Tanács választása<sup>2</sup>

## 3.§

A KT választására a KJT. és a MT. előírásait kell alkalmazni, (A KJT. hatálya alá tartozó munkáltatóknál - így Egyetemünkön is - itt és a továbbiakban is üzemi tanács helyett KT értendő.)

<sup>2</sup>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 szavazategyesítés rendjét.

/Lásd: A Kormány 72/1993. (V. 7.) Korm. rendelete az 1993. évi május 21. és 28. közötti közalkalmazotti tanácsi választással kapcsolatos egyes kérdésekről/

(2) A választási bizottság az (1) bekezdésben foglaltak alapján jelentést készít, amelyet a közalkalmazotti tanács választás eredményének megállapításától számított nyolc napon belül a munkáltató fenntartójának megküld.

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:

e) az ezer 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 tanácstagot 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 jogokat 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, megszűnetetésére, 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, továbbá

b) gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről.

(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. 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 képvisellel rendelkező szakszervezetek képviselői résztvehetnek 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 képvisellel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.

(3) A munkáltatónál képvisellel 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 jelölőlista 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 - a 45.§ (1) bekezdésben 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) 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.
- (6) Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.
- (7) A megismételt választást - az általános szabályoktól eltérően - akkor kell érvényesnek tekinteni, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett; megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni akik a legtöbb szavazatot kapták, de ebben az esetben az üzemi tanács megválasztása egy évre szól. Ha a megismételt szavazás 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 haladéktalanul 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:

- a) a szavazó urnák felbontását;
- b) a választás helyét és időpontját;
- c) az összes leadott szavazatok számát;
- d) az érvényes és érvénytelen szavazatok számát;
- e) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát;
- f) a megválasztott üzemi tanácstagok nevét;
- g) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.

- (2) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjainak alá kell írnia és közzé kell tenni.

MT. 54.§ Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek közösen határoznak. Ez ellen nyolc napon belül bírósághoz lehet fordulni. Ez a jogosultság megilleti a munkáltatót is. A bíróság három napon belül, nem peres eljárásban határoz.

### III. RÉSZ

#### A Közalkalmazotti Tanács működése<sup>3</sup>

##### 4.§

A KT működése, megszűnése, tagjai megbízatásának megszűnése és visszahívásuk tekintetében a MT. előírásai irányadók.

##### 5.§

A KT működésének részletes szabályait úgyrendje állapítja meg.

<sup>3</sup>Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

MT. 55.§ (1) Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik;
  - b) megbízatási ideje lejár;
  - c) visszahívják;
  - d) tagjainak száma - bármely okból - legalább egyharmaddal csökken.
- (2) Az üzemi tanács visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka indítványozza. Az üzemi tanács visszahívásához a leadott érvényes szavazatok több, mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több, mint fele részt vett.
- (3) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető.
- (4) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

- MT. 56.§ (1) Ha az üzemi tanács az 55. § (1) bekezdése c), vagy d) 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 (részlegnél) több üzemi tanács működne, új választásokat kell tartani.
- MT. 57.§ (1) Az üzemi tanács tagjának megbízása megszűnik:
- lemondással;
  - visszahívással;
  - cselekvőképességének elvesztésével, továbbá
  - ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá;
  - ha a munkáltató, vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik [139.§ (2) bekezdés];
  - az üzemi tanács megszűnésével;
  - 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.
- (4) Ha az üzemi megbízott munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá, megbízatása megszűnik és helyette új üzemi megbízottat kell választani.
- 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 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.
- MT. 61.§ (1) Az üzemi tanács üléseit szükség szerint tartja. Az üzemi tanácsot az elnök hívja össze. 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<sup>4</sup>

#### 6.§

A munkáltató biztosítja a KT működésének feltételeit

- irodahelyiséget zárható szekrénnel,
- előzetes egyeztetés alapján üléstermet,
- a működéshez szükséges irodaszereket,
- gépirói, nyomdai, posta és telefon igénybevételi lehetőséget,
- a működéshez szükséges szaklapok és szakfolyóiratok (közlönyök) beszerzését,
- a levelek, értesítések, tájékoztatók, felhívások Egyetemen belül történő kézbesítését, a közlemények helyben szokásos kifüggesztési ill. tájékoztatási lehetőségét (szórólapok, SZOTE Napló, stb.)

a SZOTE Szakszervezetével közös használatban.

<sup>4</sup>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<sup>5</sup>

## 7. §

A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy a jogkörükbe tartozó ügyekben az egymásnak feltett kérdésekre kölcsönösen, ésszerű határidőn belül, késedelem nélkül tájékoztatást adnak.

## 8. §

A KJT. 16. § (1) bekezdésben foglaltak érvényesítése érdekében az Egyetem, a szakszervezet (SZOTESZ) és a KT közös Szociális Bizottságot (segélyezés és illetményelőleg), Üdültetési Bizottságot és Lakáscélú Támogatást Elosztó Bizottságot működtet. A bizottságok működését az érintett felek a Kollektív Szerződésnek megfelelően biztosítják.

## 9. §

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 ötven főt, illetve egyes, speciális esetekben az Egyetem szervezeti egységeit, vagy az azonos foglalkoztatási csoportba tartozó közalkalmazottait kell érteni.

## 10. §

A munkáltató a KJT. 16. § (2) a)-f) pontjában említett kérdéseket érintő tervezett intézkedéséről annak meghozatala előtt, ésszerű határidőn belül írásban kéri a KT véleményét, hogy a KT-nak módja legyen álláspontja kialakítására és annak időbeli közlésére.

## 11. §

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

## 12. §

A KJT. 23. § (3) bekezdéséhez csatlakozó 113/1992. Korm. rend. 5. § (2) bekezdése alapján a magasabb vezetői beosztás ellátására beérkező pályázatokat véleményező bizottságban a KT képviselője is részt vesz.

## 13. §

A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy az a fél, amelyik a másik fél közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő tevékenységét, intézkedését, nyilatkozatát sérelmesnek tartja, e tárgyban együttes tárgyalást kezdeményezhet (ez jogvitának nem minősülő közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő, kollektív munkaügyi vitának tekintendő). A tárgyalást megelőzően a felek kötelesek egymás rendelkezésére bocsátani a kérdés megtárgyalásához szükséges, náluk fellelhető adatokat, információkat.

## 14. §

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

<sup>5</sup>Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

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

[Megjegyzés: A közalkalmazotti tanácsot olyan munkáltatói intézkedések tekintetében illeti meg az egyetértési jog, amelyeknél a döntésben való részvétel tartalma nem függhet a közalkalmazott érdekképviseleti nova.artzásától.]

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

[Megjegyzés: A véleményezési jog gyakorlása - akárcsak az egyetértésé - az egész közalkalmazotti közösség nevében történik. A munkáltató döntését megelőzően azokban a kérdésekben köteles a közalkalmazotti tanács véleményét kikérni, amelyek 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 véleményeztetési kötelezettségének nem tesz eleget, intézkedése érvénytelen lesz, és ennek megállapításáért a közalkalmazotti tanács bírósághoz fordulhat.

A közalkalmazottak nagyobb csoportján ötven 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.

(2) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét a Kormány, illetve a miniszter határozza meg.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztással történő megbízás feltételeit a Kormány, illetve a miniszter állapíthatja meg. A magasabb vezető beosztás ellátására pályázatot kell kiírni.

A KJT. 23§ (3) bekezdéséhez: 113/1992. Korm. rend. 5.§ (2):

A pályázatokat esetenként, a megbízó által összehívott bizottság véleményezi. A bizottság tagjai között kell lennie

- a megbízónak vagy képviselőjének,
- a közalkalmazotti tanács tagjának, vagy közalkalmazotti képviselőnek,
- a szakma szerint illetékes Kamara, vagy ennek hiányában az Érdekképviseleti Szövetség, illetőleg Egyesület képviselőjének.

MT. 66.§ (1) Az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével (.....) 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 munkaviszonnyal 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 sztrájkokkal 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. 194.§ (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő, munkaviszonnyal 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 kérik 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 - döntőbírókat vehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.
- (2) A döntőbíró egyeztető bizottságot hozhat létre, melybe 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 szakszervezet, illetve az üzemi tanács e törvény rendelkezései szerint a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (mulasztása) ellen, valamint a munkaviszonyból származó igények érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.
- (2) A munkáltató - ha e törvény másképp nem rendelkezik - a munkaviszonnyal 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.
- (5) A felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősül, amelyet írásba kell foglalni.
- MT. 200.§ (1) A munkáltató sérelmes intézkedése esetén az egyeztetést a kézbesítést, illetve az intézkedés megtételét követő tizenöt napon belül írásban kell kezdeményezni.
- (2) Az (1) bekezdésben előírt határidő elmulasztását - ha a másik fél nem fogadja el - a bíróságnál - legfeljebb hat hónapon belül - lehet kimenteni. Ha a bíróság a kimentésnek helyt ad, a 199.§ (5) bekezdésében foglaltakat nem kell figyelembe venni.
- MT. 201.§ Ha az egyeztetés a kezdeményezéstől számított nyolc napon belül nem vezetett eredményre, - a 202.§-ban foglalt kivételekkel - az elévülési időn belül bírósághoz lehet fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására - a 23.§-t, 67.§-t, illetve a 202.§ (1) bekezdésének c), d) pontját kivéve - halasztó hatálya nincs.
- MT. 202.§ (1) A keresetet az egyeztetés eredménytelenségének megállapításától, illetőleg a 201.§-ban meghatározott határidő lejártától számított tizenöt 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, illetve a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel [109.§];  
d) a fizetési felszólítással [162.§], valamint a kértérfítésre kötelező határozattal (173.§ (2) bekezdés) kapcsolatban.
- (2) Ha a munkavállaló a munkaviszony megszüntetése, vagy a kötelezettségszegése miatt a munkáltató által alkalmazott jogkövetkezmény (109.§) ellen a keresetét hat hónap eltelte után nyújtja be, nem követelheti munkaviszonyának helyreállítását és eredeti munkakörében vagy munkahelyen történő foglalkoztatását, továbbá munkabérvetelést is csak a kereset benyújtását megelőző hat hónapi időre támaszthat.

## VI. RÉSZ

A KT tagjait megillető kedvezmények és munkajogi védelem<sup>6</sup>

## 15. §

A munkáltató és a KT megállapodik abban, hogy ha a KT tagjainak munkajogi-kedvezmény igénybevétele az Egyetem működését (pl. oktatást, betegellátást) veszélyeztetné, akkor - a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva - egyeztetés útján rendezik a helyzetet.

## 16. §

A munkáltató és a KT a KT elnökének díjazását a KJT.-ben meghatározott A1 fizetési fokozat illetményének 225 %-ában állapítja meg.

<sup>6</sup>Kapcsolódó magasabb jogszabályi rendelkezések:

MT. 62. § (2) Az üzemi tanács tagját heti munkaideje tíz százalékának, elnökét heti munkaideje tizenöt százalékának megfelelő munkaidőkedvezmény illeti meg. Erre az időre átlagkereset 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. 28. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv 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. A rendkívüli felmondás, illetve az ilyen tisztségviselővel szemben a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszüntetését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

(3) Amennyiben a választott tisztségviselő ügyében az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az (1) bekezdésben meghatározott jogosultságot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, melyben a tisztségviselő tevékenységét kifejti.

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.

(3) A munkáltató az üzemi tanács elnökének díjazást - az (1) bekezdésben meghatározott eseten kívül - csak az üzemi tanáccsal egyetértésben állapíthat meg, illetve fizethet.

## VII RÉSZ

Záró rendelkezések<sup>7</sup>

## 17. §

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

## 18. §

A munkáltató a SZOTE Naplóban történő megjelentetéssel gondoskodik arról, hogy az Egyetem valamennyi közalkalmazottja megismerje a Közalkalmazotti Szabályzatot.

## 19. §

A Közalkalmazotti Szabályzat felmondását írásban indokolni kell. A felmondott Közalkalmazotti Szabályzat az új Szabályzat kihirdetésével veszti hatályát.

## 20.§

A munkáltató és a KT kötelezi magát, hogy hat hónapnál rövidebb időn belül nem kezdeményezi a Közalkalmazotti Szabályzat módosítását, kivéve, ha azt a magasabb jogszabályok, illetve az Egyetem Statutumának vagy Kollektív Szerződésének változása szükségessé teszi.

<sup>7</sup>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 szerződés kötő 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) bekezdés, valamint (6) bekezdése, a 44.§, az 50.§ (1) bekezdése, az 57.§ (2) bekezdése és a 65.§ nem alkalmazható.

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

Szeged, 1995. március 15.

  
Dr. Fráter Loránd  
Rektor



  
Dr. Práefort László  
Közalkalmazotti Tanács elnöke

## A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS ÜGYRENDJE

### I. Bevezetés

#### 1. §

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről és a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény rendelkezései alapján megválasztott Közalkalmazotti Tanács tagjai megbízatásukat a választóik akaratából és a munkavállalók kollektív részvételi jogainak hasznos és célszerű érvényesítése érdekében gyakorolják. A közalkalmazotti tanács megtesz mindent annak érdekében, hogy a munkavállalók véleményét megismerje és érdekeiket a munkáltatói döntések előkészítése során érvényesítse.

#### 2. §

A testület neve: a Szent-Györgyi Albert Orvostudományi Egyetem Közalkalmazotti Tanácsa (a továbbiakban KT).

#### 3. §

A KT székhelye: a SZOTE Szakszervezetének hivatali helyisége, 6725 Szeged, Tisza Lajos krt. 107. I. emelet (telefonszám: 310-011/11-52-es és 11-62-es mellék).

#### 4. §

A KT feladata: a közalkalmazottak közösségének képvisellete a munkáltatónál a Munka Törvénykönyve IV. fejezetében és a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 14-19. §-ában adott jogosítványok alapján.

#### 5. §

A KT szervezete: a KT az 1992. évi XXII. törvény és módosításai szerint eredményes és érvényes 1993. május 25-i szavazáson megválasztott tizenhárom, egyenlő jogú tagból áll. A tagok soraikból elnököt és titkárt választanak, szükség esetén szakértői bizottságot hozhatnak létre és szakértőt kérhetnek fel.

#### 6. §

A tagok személyükben reprezentálják a közalkalmazottak érdekeit, ezzel biztosítják a közalkalmazottaknak a munkáltató szervezetének vezetésében való részvételét.

### II. A Közalkalmazotti Tanács tagjai

#### 7. §

A KT tagjainak joga:

- 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;
- teljesértékű 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;
- munkaidő kedvezményben részesülnek heti négy órában, az elnököt heti hat óra munkaidő kedvezmény illeti meg;
- munkajogi védelemben részesülnek a MT. 62§ (3) bekezdése és a 28.§ (1)-(3) bekezdése alapján.

### 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.

## III. A Közalkalmazotti Tanács elnöke és titkára

### 9.§

A KT tagjai közül az első ülésen megválasztott elnök hívja össze általában a KT ülését, az üléseken elnököl, akadályoztatása esetén a titkár helyettesíti.

### 10.§

Határozatközzetalkor előállott szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

### 11.§

Az elnök a KT döntéseinek szakszerű előkészítését követően a döntések képviseletére jogosult.

### 12.§

A KT állásfoglalását az elnök eljuttatja az érdekelt vezetőhöz, illetve szervezetéhez.

### 13.§

Egyetemi fórumokon az elnök (akadályoztatása esetén a titkár) képviseli a KT-ot.

## IV. A Közalkalmazotti Tanács működése

## 14. §

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.

## 15. §

A KT ülésein a tagok csak személyesen vehetnek részt, szavazataikat érvényesen csak a vita ismeretében adhatják le.

## 16. §

A KT üléseit az elnök hívja össze szükség szerint, de legalább kéthavonta egy alkalommal. Minden esetben össze kell hívnia az ülést akkor, ha ezt valamely tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri.

## 17. §

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.

## 18. §

Az elnök rendkívüli ülést hívhat össze akkor is, ha a munkáltatótól anyagot kap egyetértésre vagy véleményezésre. Az összehívással egyidőben az elnök eljuttatja a tagoknak a kapott anyagot is.

## 19. §

Amennyiben az elnök nem hívja össze a KT ülést a 16. §-ban foglaltaknak megfelelően, akkor a KT bármely tagja összehívhatja az ülést szükség esetén, kellő indoklással; ezt az igényét az elnökkel közölnie kell.

## 20. §

A KT-ülés összehívását a munkáltatónál működő renprezentatív szakszervezet (Egyetemünkön a SZOTESZ), illetve a közalkalmazottak legalább 10 %-a is kezdeményezheti az ok megjelölésével.

## 21. §

Halasztást nem tűrő ok miatt összehívott rendkívüli ülést az összehívást követő legközelebbi munkanapon meg kell tartani.

## 22. §

A KT évenként beszámol a közalkalmazottaknak a munkáltatóval folytatott tárgyalásokról, tőlük véleményt, állásfoglalást kér.

### Az ülések rendje

#### 23. §

A KT határozatait, döntéseit és állásfoglalásait testületi üléseken hozza meg.

#### 24. §

Az ülések rendjét féléves munkaterv alapján a KT állítja össze; az első napirendi pont minden ülésen a javasolt napirend megvitatása és elfogadása.

#### 25. §

A KT tagjai által javasolt kérdéseket fel kell venni a javasolt napirendbe, ezek megtárgyalásáról a testületi ülés dönt.

#### 26. §

Az ülés időpontját a KT elnöke előzetesen bejelenti a munkáltatói jogot gyakorló vezetőnek.

#### 27. §

A KT ülése nyilvános, azon a SZOTE bármely munkáltatója és közalkalmazottja részt vehet; az ülés helyét és időpontját hirdetőtáblán vagy szórólap útján közzé kell tenni.

#### 28. §

A KT tagjai kérhetik zárt ülés elrendelését az ülés egy részére, illetve teljes időtartamára. A zárt ülésen csak a tagok, valamint csak a minden tag által kivétel nélkül elfogadott meghívottak vehetnek részt.

#### 29. §

Amennyiben a KT a titoktartási kötelezettséggel kapcsolatos témát, információt tárgyal, az elnök köteles zárt ülést elrendelni.

#### 30. §

A KT tagjai csak személyesen vehetnek részt az üléseken, maguk helyett megbízottat nem küldhetnek.

#### 31. §

A KT ülések határozatait, valamint a KT egyéb dokumentumait nyilván kell tartani, azokat a KT székhelyén kell tárolni, ez a nyilvántartás nyilvános.

#### 32. §

A bizalmas információkat külön kell nyilvántartani és tárolni, ez az anyag csak a KT tagjai számára lehet hozzáférhető.

### Határozatképesség, határozathozatal

#### 33. §

A KT akkor határozatképes, ha ülésén a tagoknak legalább a fele megjelent.

## 34.§

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.

## 35.§

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.

## 36.§

A KT határozatait általában egyszerű szótöbbséggel hozza.

## 37.§

A KT ülés általában nyílt szavazással hozza meg döntéseit, szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

## 38.§

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.

## 39.§

Határozathozatalkor csak a megjelent tagok szavazatát lehet összeszámítani, távolmaradó tag szavazata nem értékelhető.

### Jegyzőkönyvvezetés

## 40.§

A KT üléséről általában ún. kivonatos jegyzőkönyvet kell készíteni. Jegyzőkönyv készítése kötelező azokban az esetekben, amikor a KT munkáltatói intézkedés tervezetéről tárgyal, illetve dönt.

## 41.§

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 jegyzőkönyvhitelesítő nevét és aláírását.

### A határozatok végrehajtása, képviselet, beszámolás

#### 42. §

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.

#### 43. §

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.

#### 44. §

A KT tagjaival képviselteti magát megegyezés szerinti számban a munkáltatónál működő egyes területekben (Egyetemünkön jelenleg az Egyetemi Tanácsban, a Szociális Bizottságban, az Üdültetési Bizottságban, valamint a Lakáscélú Támogatást Elosztó Bizottságban).

#### 45. §

A KT évenként köteles beszámolni végzett munkájáról a közalkalmazottaknak, a beszámolót az elnök vezetésével a KT együttesen készíti el.

### V. Vegyes és záró rendelkezések

#### 46. §

A KT nem rendelkezik önálló költségvetési kerettel, működési költségeit a munkáltató fedezi.

#### 47. §

A KT adminisztratív teendőit a Közalkalmazotti Szabályzatban rögzítettek alapján látja el.

#### 48. §

A KT elfogadott ügyrendjét a KT kétharmados többségű jelenlét és egyhangú határozat mellett bármikor módosíthatja.

#### 49. §

A KT bármely tagja javasolhatja írásban az ügyrend módosítását.

#### 50. §

A módosítási javaslatról a KT legközelebbi ülésén köteles dönteni.


#### 51. §

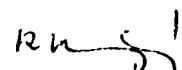
Az ügyrend rendelkezéseit, valamint módosításait azok hatályba lépésének napjától kell alkalmazni.

## 52.§

Ezt az ügyrendet a KT 1995. január 18-i ülésén megvitatta és jóváhagyólag elfogadta. Az ügyrend kihirdetése napján lép hatályba.

Szeged, 1995. március 15.

  
Dr. Praefort László  
a SZOTE KT elnöke

  
Dr. Rosztóczy Istvánné  
a SZOTE KT titkára

Melléklet a SZOTE KT ügyrendjéhez

Az 1993. május 25-én megválasztott Közalkalmazotti Tanács

1. Bessenyi Sándor\*
2. Dr. Bor Pál
3. Dr. Borbényi Zita
4. Dr. Dibó György
5. Dr. Erős István
6. Dr. Hajdú Julianna
7. Dr. Katona Márta
8. Dr. Pávó Imre
9. Dr. Praefort László (elnök)
10. Dr. Rosztóczy Istvánné (titkár)
11. Dr. Simonka János Aurél
12. Dr. Soós István\*
13. Szögi Zoltánné

Fogadóóra: minden hétfőn 14 és 15 óra között a SZOTE Szakszervezetének hivatali helyiségében.

\* időközben megszűnt egyetemi közalkalmazotti jogviszonya