

MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER MŰKÖDÉSE

ÉS A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK VÁLASZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

Kisgyörgy Sándor
2021. május



Hogyan működik a munka és egészségvédelem a munkahelyen?



Miért fontos, hogy válasszunk munkavédelmi képviselőt?



Hogyan kell a munkavédelmi képviselőt választani?

MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER MŰKÖDÉSE

ÉS A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK
VÁLASZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

Kisgyörgy Sándor
2021. május

Tartalom

I. rész	A Munkavédelmi képviseleti rendszer	6
1.	Bevezetés	
	A munka- és egészségvédelem területei	7
2.	A munkavédelmi képviseleti rendszer leírása	8
2.1.	A munkavédelmi képviseleti rendszer szintjei, intézményei	8
3.	A közvetlen munkahelyi szinten érvényesülő jogok	9
3.1.	A munkavédelmi képviselői jogok típusai	9
4.	Munkáltatói (vállalati, intézmény vezetési) szint	11
4.1.	A munkavédelmi bizottság létrehozása és jogai	11
4.2.	A paritásos munkavédelmi testület működése és feladatai	11
5.	Javaslatok a munkavédelmi képviseleti rendszer egyes intézményeinek működéséhez szükséges dokumentumok tartalmára	13
5.1.	A munkavédelmi bizottság ügyrendje	13
5.2.	A munkavédelmi bizottság és a munkáltató közötti megállapodás	13
5.3.	A paritásos munkavédelmi testület ügyrendje	13
II. rész	A munkavédelmi képviselő választása	14
1.	A választás kezdeményezése	15
1.1.	Hol lehet és hol kell munkavédelmi képviselőket választani	15
1.2.	Mikor lehet, illetve mikor kell megtartani a választásokat	15
1.3.	Kinek a feladata a választás kezdeményezése	15
1.4.	A választást kezdeményezők feladatai	16
2.	A munkavédelmi bizottság (képviseelő) munkájának értékelése	17
2.1.	A munkavédelmi képviseletet értékelésének szempontjai	17

3.	A választások előkészítése	20
3.1.	A választás előkészítésének feladatai	20
3.2.	A munkavédelmi képviseleti rendszer áttekintése, megtervezése	20
3.3.	A választást kezdeményezők további feladatai	21
4.	A választási bizottság létrehozása	22
4.1.	A választási bizottság(ok) létrehozása	22
4.2.	Ki hozhatja létre a választási bizottságot	22
4.3.	Kik lehetnek a választási bizottság tagjai	22
4.4.	A választási bizottság létszáma, a tagok kiválasztásának szempontjai	22
III. rész	A választási bizottság feladatai	23
1.1.	A választási bizottság feladatai a választások előkészítésénél	24
1.2.	A választási bizottság feladatai a jelöltállítás időszakában	24
1.3.	A választási bizottság feladatai a szavazás előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatban	24
1.4.	A választási bizottság feladatai a választás után	24
1.5.	Meddig szól a választási bizottság megbízatása	24
IV. rész	A munkavédelmi képviselők választásának szabályai	25
	A választás szabályai	25
	Hogyan alkalmazhatók az Mt. szabályai a munkavédelmi képviselők választásánál	25
1.	A jelöltállítás és választás szabályai	26
1.1.	Ki jogosult a választásra	26
1.2.	Ki választható munkavédelmi képviselőnek	26
1.3.	A jelölt állítás módja	26
1.4.	Mikor érvényes a jelöltlista	26
1.5.	A jelöltlista tartalma	27
1.6.	A szavazólap tartalma	27
2.	A választás érvényessége és eredményessége	28
2.1.	Mikor érvényes a szavazat	28
2.2.	Ki tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, pótképviselőnek	28
2.3.	Mikor érvényes a választás	28
2.4.	Az érvénytelenség miatt megismételt választás szabályai	28
2.5.	Mikor eredményes a választás	29
3.	A szavazatszedő bizottság	30
3.1.	A szavazatszedő bizottság létrehozása	30
3.2.	A szavazatszedő bizottság feladatai	30

4.	A szavazatok összesámlálása, jegyzőkönyv, viták	31
4.1.	Hogyan történik a szavazatok összesámlálása	31
4.2.	A jegyzőkönyv tartalma	31
4.3.	Mi a teendő, ha a választások tisztaságával kapcsolatban vita merül fel	31
	Módszertani anyagok és formanyomtatványok a választási bizottság munkájához	32
	A szerzőről	52
	Impresszum	52

I. RÉSZ

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER

1. BEVEZETÉS

A MUNKA- ÉS EGÉSZSÉGVÉDELLEM TERÜLETEI

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést a Munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, a továbbiakban: Mvt.) által leírt és szabályozott komplex rendszer hivatott biztosítani a munkavállalók számára. Ez a rendszer, amely átfogja többek között a munkahely létesítést; az üzembehelyezést, a technológia kialakítást; a munkagép, munkaeszköz és munkaanyag használatot; a védőeszközöket, a munkavégzés és a munkakörülmények feltételeit; a szociális létesítmények létét, működését; az ivóvíz, tisztalevegő a világítás és egyéb ergonómiai követelmények teljesítését; a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás körülményeinek munkahelyi ellenőrzését; nem utolsósorban az ezzel kapcsolatos képzést, érdekegyeztetési rendszert és annak működési szabályozását.

Némileg szűkítve azokat a részterületeket, amellyel e kiadvány a munkavállalói érdekképviselet szempontjából foglalkozni kíván, fontos törvényi szabály (Mvt. 2.§ (2)), hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkahelyi követelményeinek megvalósításáért

a munkáltató felelős. Ebbe a feladatkörbe tartoznak különösen az alábbiak.

1. Munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkahelyen munkát végzők megőrizzék egészségüket, biztonságukat és munkavégző képességüket.
2. Mindezt úgy, hogy előzzék meg a munkabaleseteket és a foglalkoztatással összefüggő megbetegedéseket.
3. A munkáltatónak el kell járnia a munkakörülmények humanizálása érdekében.

Az egészséges és biztonságos munkahelyi környezetért folytatott tevékenység fontos elve, hogy a munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (munkavédelmi bizottságnak) és a munkáltatónak *együtt kell működniük*, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) még az intézkedés bevezetését érintő **döntés előtt** egymás részére megadniuk. (Mvt. 71. §)

2.

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER LEÍRÁSA

Mindenekelőtt ki kell jelenteni, hogy a munka és egészségvédelem a munkavállalói érdekvédelem (szakszervezeti tevékenység) egyik legeredetibb, a bér és munkaidő szabályozásának követelésével egyidejűleg megjelenő területe. Ennek megfelelően a szabályok kialakításánál és azok munkahelyi érvényesülésének ellenőrzésénél, pl. a munkavédelmi képviselők megválasztása, a munkavédelmi képviseleti rendszer működése stb., az eddigieknél jóval nagyobb figyelmet érdemelne a szakszervezetektől.

2.1. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER SZINTJEI, INTÉZMÉNYEI

A munkavédelmi képviseleti rendszer működését az Mvt. két szinten szabályozza. (A gyakorlatban három szintű rendszerek is létrejöttek pl. azzal, hogy a munkáltató nagyobb egységénél/telephelyén három vagy annál több munkavédelmi képviselőt választottak, és ott ők bizottságot hoztak létre. A munkáltató szintjén ennek következtében ún. központi munkavédelmi bizottságot működtetnek. Meg kell említeni, hogy az azonos tulajdonosi körbe tartozó vállalatcsoportok szintjén is alakultak ún. vállalatcsoport szintű munkavédelmi bizottságok.) A munkavédelmi képviseleti rendszer leírásakor azt az ideális helyzetet vesszük alapul, amikor a munkáltatónál legalább három munkavédelmi képviselőt választottak és létrejött munkavédelmi bizottság, valamint a munkavédelmi pari-

tásos testület is. Az ettől eltérő lehetőségekre külön kitérünk. Ebben az esetben a munkavédelmi képviseleti rendszer két szinten működik:

2.1.1. Közvetlen munkahelyi szint

Ez a szint a munkáltatónak az a részlege, egysége, telephelye, „választási körzete”, ahol a *munkavédelmi képviselőt* (a továbbiakban: *Képviselő*) megválasztották.

2.1.2. Munkáltatói (vállalati, intézmény vezetői) szint

Ezen a szinten két testület működik:

- a. *Munkavédelmi bizottság* (a továbbiakban: *Bizottság*), amely a munkáltatónál megválasztott Képviselőkből áll. Bizottság akkor alakítható, ha a munkáltatónál legalább három fő Képviselőt választottak.
- b. *Paritásos munkavédelmi testület* (a továbbiakban *Testület*), amelyet a munkáltató akkor hoz létre, ha területén Képviselőket választottak. Ez a feltétel (ti. a többes szám) legalább két Képviselő megválasztásakor teljesül. A Testület a munkáltató és a Bizottság által delegált azonos számú tagból jön létre.

3.

A KÖZVETLEN MUNKAHELYI SZINTEN ÉRVÉNYESÜLŐ JOGOK

A közvetlen munkahelyi szint a munkáltatónak az a területe (részlege, egysége, telephelye), ahol a Képviselőt megválasztották és ahol kifejti tevékenységét a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzése érdekében.

Szólni kell arról a lehetőségéről is, ha a munkáltatónál háromnál kevesebb Képviselőt választanak. Ebben az esetben a megválasztott Képviselő(-k) a munkáltatói (vezetői) szinten is gyakorolják jogosítványukat. A közvetlen munkahelyi szinten végzett tevékenységük kiegészül az Mvt. által a munkáltató szintjén biztosított jogokkal.

A következőkben felsorolt jogokat tehát a fentieknek megfelelően kell értelmezni: amennyiben létrejött a Bizottság, akkor a Képviselőt megillető jogokat összmunkáltatói szinten az Bizottság gyakorolja, ha Bizottság nem jött létre, mert nem választottak három Képviselőt, akkor a Képviselő jogosítványait mindkét szinten gyakorolja.

Lásd erről az Mvt. 70/A. § 4 bek. „Amennyiben a munkavédelmi Képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi Bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) hozhatnak létre. **Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi Képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a Bizottság gyakorolja.**” A szabály nyilván fordítva is értendő, ha nincs Bizottság, akkor a munkáltatói szintű jogokat a Képviselő(-k) gyakorolják.

3.1. A KÉPVISELŐI JOGOK TÍPUSAI

- Informálódás, informálás
- Véleményezés, kezdeményezés
- Tanácskozás
- Ellenőrzés
- A munkabalesetek kivizsgálásában való részvétel

3.1.1. Informálódás, informálás

Minden joggyakorlás alapja az információ, ebből következik, hogy működési területükön meg kell kapniuk az adott

vállalati egységekre vonatkozó, egészséges és biztonságos munkavégzést érintő információkat. Ugyanakkor fontos, hogy ezeket az információkat, a munkáltatóval egyeztetett módon megosszák a munkavállalókkal.

Képviselő a feladata elvégzéséhez szükséges információkhoz a munkáltató kötelező tájékoztatásai alapján, illetve a munkáltatóhoz intézett kérdései alapján jut.

Képviselő számára a feladata elvégzéséhez szükséges információk, többek között:

- a telephely/vállalati egység egészséges, biztonságos munkavégzést biztosító szabályai
- az elvégzett kockázatértékelés eredményei, tapasztalatai
- a munkáltató/munkáltatói Megbízott személye, illetve tárgyban tervezett döntései
- az Képviselő témakört érintő kezdeményezéseire tett munkáltatói/Megbízotti intézkedések
- vállalati egység/telephely munkavédelmi, egészség-biztosítási programjai
- a munka- és egészségvédelmi oktatások tervei és lebonyolítása

Képviselő ezeket az információkat részben saját munkája során használja fel (pl. véleményezi ezeket vagy változtatást kezdeményez velük kapcsolatban), részben a munkáltatóval egyeztetett módon megosztja a vállalati egység, telephely munkavállalóival.

Munkáltató számára kötelező az információadás különösen az alábbi témákban:

- a munkáltatóra vagy egységére vonatkozó munkavédelmi és egészségvédelmi szabályzatról
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói feladatokat ellátó személyről, munkáltatói megbízottról (a továbbiakban Megbízott)
- a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
- a munkáltatónál vagy részlegénél lebonyolított kockázatértékelés eredményeiről, tapasztalatairól
- a munka- és egészségvédelmi intézkedések tapasztalatairól

- a munkabalesetek és foglalkoztatási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről
- munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.

Képviselő tájékoztatást/információt kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. (Mvt. 72.§ (2) c))

3.1.2. Véleményezés, kezdeményezés

Fő szabály szerint Képviselő *véleményt nyilváníthat* munkáltató/Megbízott intézkedéséről, amely az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzést érinti. Így *véleményt nyilváníthat* többek között:

- a munkáltató által kinevezett munkavédelmi szakemberek (Megbízott) törvényben előírt foglalkoztatásáról
- véleményezheti a munkavédelmi oktatás megtervezését és megszervezését

Képviselő *kezdeményezheti* munkáltatónál/Megbízottnál az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés érdekében szükséges intézkedések megtételét.

Javaslatot tehet munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére.

3.1.3. Tanácskozás

A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a Képviselővel tanácskozni. Biztosítani kell részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedések kellő időben történő *előzetes* megvitatásában. (Mvt. 70. § (1))

Képviselő részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók

egészségére és biztonságára, ideértve többek között a szakemberek (Megbízottak) előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére, a munkavállalók informálásának tartalmára és technikájára vonatkozó döntéseket is.

A tanácskozás lebonyolításával kapcsolatban a törvény előírja a kiegyensúlyozott részvételt, a Képviselők javaslatételi jogának biztosítását.

Munkáltató köteles a tanácskozáson a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát.

3.1.4. Ellenőrzés

Általános megfogalmazás szerint a Képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről.

Így különösen:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalók képzéséről és felkészültségükről

3.1.5. Munkahelyi balesetek kivizsgálása

A Képviselő részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, közreműködhet a foglalkozási megbetegedés és a fokozott expozíciós eset körülményeinek feltárásában;

- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

4.

MUNKÁLTATÓI (VÁLLALATI, INTÉZMÉNY VEZETÉSI) SZINT

4.1. A BIZOTTSÁG LÉTREHOZÁSA ÉS JOGAI

Amennyiben a társaságnál megválasztott munkavédelmi Képviselők száma eléri a hármat, úgy Bizottságot hozhatnak létre.

Bizottság létrehozása esetén a Képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a Bizottság gyakorolja.

Bizottság speciális feladata/joga a fentiekben leírtakon túl

- Munkáltatói szintű informálódás, informálás
- Munkavédelmi szabályzat elfogadása
- Munkáltatói szintű munkavédelmi és egészségbiztosítási programok kezdeményezése
- Tagok delegálása a Paritásos Munkavédelmi Testületbe

1. Munkáltatói szintű információk, pl.:

- a társaság munkavédelmi szabályzatával, annak változásaival kapcsolatos információk
- munkáltató tárgyban tervezett döntései
- a Bizottság témakört érintő kezdeményezéseire tett munkáltatói intézkedések
- munkáltatói szintű az egészséges, biztonságos munkavégzést szolgáló programokkal kapcsolatos információk
- bármely az egészséges és biztonságos munkavégzést érintő munkáltatói szintű információ

Ahogy ezt a Képviselők esetében leírtuk, a Bizottság ezeket az információkat részben saját munkájánál, jogosítványai gyakorlásánál használja fel, részben pedig a munkáltatóval egyeztetett módon tájékoztatja ezekről a munkavállalókat.

2. A társaság általános munkavédelmi szabályainak elfogadása

Amennyiben a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés kereteit, a követelmények, rendeletek megvalósításának módját, munka-

védelmi szabályzatban határozza meg, úgy e szabályzat kiadásához Bizottság egyetértése szükséges.

3. Ezen felül a Bizottság *munkavédelmi program* elkészítésére tehet javaslatot.

Ha a munkáltató ezzel nem ért egyet, a Bizottság a Munka Törvénykönyvében (a továbbiakban Mt.) szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

4. A Testületbe képviselőket (pótképviselőket) a Bizottság tagjai maguk közül választják meg.

Ez nyilván abban az esetben lesz feladatuk, ha a Bizottság létszáma nagyobb, mint ahány tagot a Testületbe delegálniuk kell.

4.2. A TESTÜLET MŰKÖDÉSE ÉS FELADATAI

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és Képviselők működnek, a munkáltató saját szintjén *Testületet* hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői. (70/B. §)

A munkáltató köteles a Testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni.

A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a Testület munkájában.

4.2.1. A Testület működése

A Testület tagjainak megbízatása öt évre szól.

A Testület elnöki tisztségét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A Testület tag-

jainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a Testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapotnak meg. A Testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

4.2.2. A Testület feladata, funkciója

A Testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

1. rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
2. megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
3. állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

4.2.3. A Képviselő tevékenységének feltételei (Mvt.75. §)

A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a Képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen:

- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;

- megállapodás alapján szakértőt vehet igénybe, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytathat a munkavédelmi hatósággal
- legalább 10% munkaidőkedvezményt kell biztosítani tevékenysége ellátásához
- ÜT elnökét megillető védettség illeti meg a Képviselőket (felsőbb szerv alatt a *Bizottság, ha nincs, akkor a választási bizottság* értendő)
- tevékenység végzéséhez szükséges feltételek biztosítása (anyagi, működési, technika, utazási, szakmai, képzési)
- a Képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét kell biztosítani, munkaidőben.
- A munkavédelmi Képviselő (Bizottság) jogai gyakorlásában nem akadályozható és jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. (76. § (1))

4.2.4. Felek közötti kapcsolat és vitarendezés

- *A Képviselő/Bizottság által kezdeményezett intézkedésekről* munkáltatónak annak végrehajtásáról, vagy az intézkedés elmaradásának okáról 8 napon belül tájékoztatnia kell a Képviselőt.
- Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést követő esetben – írásban köteles közölni.
- A Képviselő (Bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben munkáltató ezzel nem ért egyet, a Képviselő (Bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet. (Mvt. 74. §)

5.

JAVASLATOK A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER EGYES INTÉZMÉNYEINEK MŰKÖDÉSÉHEZ SZÜKSÉGES DOKUMENTUMOK TARTALMÁRA

5.1. A BIZOTTSÁG ÜGYRENDJE

A *Bizottság* demokratikus, szabályos és átlátható működéséhez készítsen ügyrendet, amelyben saját működését szabályozza, többek között:

- Magára az ügyrendre vonatkozó szabályok
 - időbeli hatálya
 - elfogadás, módosítás, megszűnés szabályai
- A *Bizottság* tisztségviselőinek (pl. elnök, elnökhelyettes, *Testületi* tag, póttag) választási és visszahívási szabályai
- A *Bizottság* üléseinek rendje
 - állandó ülések időpontja
 - kik hívhatják össze az ülést
 - a tárgyalásra kerülő dokumentumok átadásának ideje
 - ki az ülés levezető elnöke
 - határozatképesség
 - az egyes kérdések eldöntéséhez szükséges szavazati arányok
- A *Bizottság* tagjainak és tisztségviselőinek jogai és kötelezettségei
- A *Bizottságon* belüli feladatmegosztás
- Esetleges albizottságok létrehozásának és működésének szabályai
- Az ülések emlékeztetőinek, jegyzőkönyveinek készítésére, tárolására vonatkozó szabályok
- A *Bizottság* dokumentumainak tárolására vonatkozó és a hozzáférés szabályai

5.2. A BIZOTTSÁG ÉS A MUNKÁLTATÓ KÖZÖTTI MEGÁLLAPODÁS

Amennyiben munkáltatónál van munkavédelmi szabályzat, az egészüljön ki a *Bizottság*/Képviselő(k) közötti megállapodással. Ha a munkáltatónál nincs munkavédelmi szabályzat készüljön külön megállapodás *Bizottság*/Képviselő(k) és munkáltató között.

A megállapodásnak tartalmaznia kell:

- Munkáltató milyen kedvezményekkel és védelemmel támogatja Képviselő/Bizottság munkáját.

Ennél a résznél javasoljuk figyelembe venni a *Tevékenység feltételei* c. fejezetet

- a munkaidőkedvezmény meghatározásánál az éves munkaidő keret legalább 10%-át javasoljuk a megállapodásba foglalni
- Képviselők védeltsége
A Képviselőt Mt-ben az ÜT elnökére (szakszervezeti tisztségviselőre) vonatkozó védelemmel ilgili meg, ezen túl a megállapodásban ki kell térni az azonnali hatályú felmondásra és a fegyelmi vizsgálatra vonatkozó eljárási szabályokra is, pl.: azonnali hatályú felmondás, ill. fegyelmi vizsgálat esetén munkáltató döntése előtt tájékoztatja Képviselő felsőbb szervét a Bizottságot vagy a választási bizottságot.
- A Képviselő/Bizottság jogosítványai
A megállapodásban javasoljuk a fentebb részletezett Képviselő/Bizottsági jogokat beleírni, értelmezni és a joggyakorlás eljárási rendjét is szabályozni.
- Munkáltató és a Képviselő(k)/Bizottság kapcsolata
Itt kell a munkáltatói- és a helyi szintű együttműködést, kapcsolatrendszer szabályozni: tájékoztatás, tájékozódás; véleményezés, kezdeményezés; tanácskozás; ellenőrzés; a munkabalesetek kivizsgálása; a munkavédelmi szabályzat, új programok, vitarendezés módját leírni.
Ebben fejezetben külön részként a Testület létrehozását és működését is szabályozni kell.

A megállapodás mellékleteként készüljön el a *Bizottság* éves költségvetése.

5.3. A TESTÜLET ÜGYRENDJE

A Testület ügyrendjének mindazon felül, amit a *Bizottság* ügyrendjénél felsoroltunk, tartalmaznia kell:

- a rendes és póttagjainak számát,
- a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeit,
- elnöklési és működési rendjét,
- egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdések szabályait
- a testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

II. RÉSZ

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁSA

1.

A VÁLASZTÁS KEZDEMÉNYEZÉSE

1.1. HOL LEHET ÉS HOL KELL MUNKA- VÉDELMI KÉPVISELŐKET VÁLASZTANI

A munkavállalóknak minden munkáltatónál jogukban áll, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére, maguk közül munkavédelmi képviselőket válasszanak.

A munkavállalók jogát a választásra törvény biztosítja, a törvény a választás lebonyolítását és a feltételek biztosítását a *munkáltató kötelezettségévé* teszi. A törvény nem határozza meg, hogy milyen minimális létszám esetén lehet választást tartani. A Képviselők választásának joga a tulajdonformától (pl. magán, állami, szövetkezeti, vegyes stb.), a társasági formától (pl. nyrt., zrt., kft., bt. stb.), a munkáltató méretétől függetlenül, a verseny- és közsférában is megilleti a munkavállalókat.

A munkáltató önálló egységeinél, részlegeinél, telephelyein akkor lehet Képviselőt választani, ha a munkahelyi vezető részben vagy egészben rendelkezik a munka- és egészségvédelemmel kapcsolatos jogosítványokkal. Ezek többek között: munkavédelemmel kapcsolatos utasítási jog, munkavédelmi oktatás, kockázatértékelés, felülvizsgálatban való közreműködés, kötelező orvosi vizsgálat elrendelése, a szükséges munkavédelmi eszközök biztosítása, tájékoztatás megadása, a munkavédelmi üzembe helyezés, a munkakörülmények és a munkavállalók rendszeres ellenőrzése, védőeszköz biztosítása, baleseti kivizsgálás stb. (Lásd erről bővebben a Munkavédelmi Bizottság Ajánlását és tájékoztatását, valamint a vonatkozó törvényeket.)

A törvény rendelkezése szerint azoknál a munkáltatóknál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma eléri a 20 főt, kötelező Képviselőt választani, illetve 20 fő alatti létszám esetén is, ha ezt a munkavállalók többsége, vagy érdekképviseleti szerveik kezdeményezik. Ez a szabályozás a munkavállalókat foglalkoztató közintézményekre is kiterjed.

1.2. MIKOR LEHET, ILLETVE MIKOR KELL MEGTARTANI A VÁLASZTÁSOKAT

Azoknál a munkáltatóknál, ahol már korábban is választottak Képviselőket, akkor kell választást tartani, amikor a Képviselők ötéves mandátuma lejár, illetve, ha megbízásuk valamilyen oknál fogva megszűnik. Azokon a munkahelyeken, ahol még nincs Képviselő, a választások megtartását bármikor lehet kezdeményezni.

1.3. KINEK A FELADATA A VÁLASZTÁS KEZDEMÉNYEZÉSE

A Képviselők választásának kezdeményezésével, előkészítésével kapcsolatban több eset is lehetséges:

- ha korábban már működött munkavédelmi képviselő, akkor az előkészítés – a mandátum lejáta előtt – a Bizottság feladata (ha volt már Képviselő választás, de nem alakult meg a Bizottság, akkor a Képviselők együttesen kezdeményezik a választást);
- ha a munkáltatónál központi munkavédelmi bizottság is működött, akkor első lépésben ott célszerű egyeztetni a választás kiírásáról, de az előkészítés és a választási bizottságok létrehozása már a helyi Bizottságok feladata;
- ha korábban nem volt munkavédelmi képviselő, a választást az üzemi tanács, a munkahelyen képviselővel rendelkező szakszervezet és/vagy a munkavállalók közössége kezdeményezheti, együttesen vagy külön-külön;
- ha ilyen kezdeményezés nincs, akkor a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat az Mvt. vonatkozó rendelkezéseiről, és kezdeményezni a választást. A választás feltételeinek biztosítása és lebonyolítása a munkáltató kötelezettsége.

1.4. A VÁLASZTÁST KEZDEMÉNYEZŐK FELADATAI

A választás megszervezésére és lebonyolítására az eddig működő Bizottságnak, ha ilyen nem jött létre, a Képviselőknek együttesen, illetve a választást kezdeményező üzemi tanácsnak, képvisellel rendelkező szakszervezetnek, munkavállalók közösségének (a továbbiakban együttesen a *választást kezdeményezőknek*) választási bizottságot kell alakítani, legkésőbb 60 nappal a választások előtt. Ezt megelőzően azonban két fontos feladatot is teljesíteniük kell:

- az eltelt öt év munkájának, tapasztalatainak értékelése (értelemszerűen csak akkor, ha már működött munkavédelmi képviselő);
- a választások előkészítése.

E két tevékenység bizonyos összefüggésben van egymással, ami abból adódik, hogy a tapasztalatok összegzésének következményei lehetnek a választások előkészítésére, befolyásolhatják a választások megszervezését és lebonyolítását.

Az önértékelésnek ezen túlmenően két további célja van: az első, hogy ez alapján készíthető el a Bizottság (Képviselő) munkájáról szóló beszámoló, a második, hogy a tapasztalatok összegzése a következő Bizottság (Képviselő) számára olyan tanulságokkal szolgálhatnak, amelyek javíthatják munkájuk színvonalát.

2.

A MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG (KÉPVISELŐ) MUNKÁJÁNAK ÉRTÉKELÉSE

2.1. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETET ÉRTÉKELÉSÉNEK SZEMPONTJAI

Javasoljuk, hogy a munkavédelmi képviselet működésének vállalati, intézményi szintű értékelése történjen meg a Testületben és a Bizottságban, amennyiben ezek működtek. Azoknál a munkáltatóknál, ahol Testületet nem hoztak létre, ott az értékelést a Képviselők végezzék el. A többszintű rendszerek esetében az ötéves tapasztalatokat minden szinten célszerű értékelni.

Az önértékelésnek – megítélésünk szerint – a következőkre kell kiterjednie:

- a munkavédelmi képviseleti rendszer szerkezete, működése;
- a Bizottság (Képviselő) kapcsolatai;
- a működés feltételei.

2.1.1. A munkavédelmi képviseleti rendszer szerkezete, működése

A képviselet szerkezete

A szerkezet értékelése során célszerű megvizsgálni, hogy megfelelően voltak-e kialakítva a választási körzetek, megfelelő számban lettek-e megválasztva a Képviselők, minden területet lefedett-e a tevékenységük, a Képviselők leterheltsége mennyire volt kiegyensúlyozott.

E szempont értékelésekor azt javasoljuk megfontolni, hogy történt-e a vállalat struktúrájában (szervezetében, szerkezetében, felépítésében) olyan, munkavédelmi szempontból értékelhető változás, amelyet a munkavédelmi képviseletnek szervezetenként követnie kell. Pl. nem jött-e létre olyan szervezeti egység, ahol indokolt Képviselő választása (vagy indokolt-e adott területen az önálló munkavédelmi képviselet további működtetése); nem lenne-e szükséges kétszintű bizottsági rendszer kialakítása stb.

A Bizottság munkájának értékelése

Azokon a munkahelyeken, ahol a Képviselők Bizottságot hoztak létre, az egyes Képviselők tevékenységének értékelése mellett, szükséges a Testület tevékenységének áttekintése is. A Bizottság értékelése alapján a munkavédelem helyzetét és az együttműködést a Testületben is érdemes megtárgyalni, erre a kapcsolatok értékelése során visszatérünk.

A Bizottság munkájának minősítésénél fontosnak tartjuk értékelni, hogy kialakultak-e a testületi munka feltételei:

- létrejött-e munkamegosztás;
- hogyan értékelhető a szakmai specializáció, szakértők bevonása a testület munkájába;
- alakultak-e állandó vagy ad hoc bizottságok a testületi döntések előkészítésére, speciális feladatok ellátására stb.

A továbbiakban érdemes kitérni a Bizottság munkájának tervszerűségére, a tevékenység rendszerességének megítélésére és tartalmi elemeire:

- készült-e az időszak feladatait számba vevő munkaterv,
- e feladatok megoldását célzó és ütemező ülésterv, ennek megfelelően zajlott-e a munka,
- milyenek értékelhető az ülések (és ezzel együtt a döntések) szakmai, technikai előkészítése,
- a Bizottság az ügyrendnek megfelelően működött-e,
- milyen, a munka tartalmára vonatkozó következtetések adódnak a Bizottság tevékenységéből.

2.1.2. A Bizottság (Képviselő) kapcsolatai

A Bizottság/Képviselő működésének megítélésénél a következő szervekkel kialakított együttműködésének értékelését tartjuk lényegesnek:

- kapcsolat a munkáltatóval, született-e munkavédelmi szabályzat, felek közötti megállapodás, milyenek az ezzel kapcsolatos tapasztalatok;
- együttműködés a szakszervezettel;
- kapcsolat más participációs intézményekkel;
- kapcsolat a munkavállalókkal.

2.1.2.1. A BIZOTTSÁG (KÉPVISELŐ) ÉS A MUNKÁLTATÓ KAPCSOLATA

E fejezet keretében javasoljuk értékelni a kapcsolat formáját és tartalmát.

- A munkáltatónál, ha létrehoztak Testületet, akkor célszerű áttekinteni annak tevékenységét, és ennek keretében értékelni:
 - megfelelő létszámmal jött-e létre a Testület,
 - betöltötte-e az érdekegyeztetésben a szerepét,
 - megtörtént-e a munkavédelem helyzetének értékelése,
 - készült-e munkavédelmi program, milyen volt a végrehajtása,
 - tárgyalt-e munkavédelmi szabályzat létrehozásáról,
 - hogyan értékeli a Testület saját tevékenységét, ezen belül az együttműködést,
 - összességében hogyan értékelhető a munkavédelem helyzetének alakulása.
- Az *együttműködés formájának* értékelésekor térjünk ki annak intézményesültségére, az együttműködés eljárási szabályaira:
 - a kapcsolat szabályozására kötöttek-e *megállapodást*;
 - milyen rendszerességgel és milyen formában került sor konzultációra, tárgyalásra felek között;
 - a *megállapodás* előírásai mennyire érvényesültek a gyakorlatban;
 - az együttműködés színvonalának javítása érdekében szükséges-e módosítása, pontosítása.
- A kapcsolat tartalmának értékelésénél a leglényegesebb kérdések:
 - a munkahelyi, intézményi munkavédelmi döntéseknél sikerült-e a *Bizottság jogszabályainak értelmezése és érvényesítése*: voltak-e nézeteltérések ezen a területen;
 - ha volt munkavédelmi szabályzat, az hogyan született meg és hogyan érvényesült.
- Végül, megkülönböztetett figyelmet érdemes fordítani az eddig kialakult konfliktusok okainak vizsgálatára, kezelési és megoldási módszereire, a tanulságok levonására.

2.1.2.2. A BIZOTTSÁG (KÉPVISELŐ) ÉS A SZAKSZERVEZET(EK) KAPCSOLATA

Ennek az együttműködésnek a fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni. Ez a kapcsolat határozza meg a munkavédelemmel kapcsolatos érdekvédelem és részvétel minőségét, hatékonyságát. Egymást erősítve érhetik el – adott körülmények között – a munkavállalók számára a lehető legkedvezőbb munkahelyi munkavédelmi feltételeket. Érdemes itt is számba venni az együttműködés tartalmi és formai elemeit, pl.:

- sikerült-e közös stratégiát kialakítani, ami az együttműködés alapjául szolgált;
- milyen kérdésekben, hogyan, milyen formában jött létre együttes munka;
- szabályozta-e a kapcsolatukat együttműködési megállapodás stb.

Elsősorban a fenti szempontokat figyelembe véve: mi segítette és mi gátolta a hatékony együttműködést.

2.1.2.3. A BIZOTTSÁG (KÉPVISELŐ) KAPCSOLATA A MUNKAVÁLLALÓKKAL

A Bizottság (Képviselő) részvételi jogosítványait a munkavállalók nevében gyakorolják. Ebből a szempontból tehát nagyon is fontos kérdés, hogy milyennek ítéltető a Képviselő, a Bizottság és választóik kapcsolata. A képviselők mindennapos, közvetlen kapcsolatban vannak a dolgozókkal. Munkájuk a munkatársak egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeit szolgálja. Ugyanakkor tevékenységük fontos összekötő kapocs a Bizottság és a munkavállalók között. A kialakított kapcsolat értékelése a választásokat megelőzően korántsem elhanyagolható kérdés. Néhány ajánlás az értékeléshez:

- mely munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekben, hogyan próbálták megismerni, majd döntéseik kialakításánál figyelembe venni a képviseltek véleményét;
- hogyan és milyen gyakorisággal adtak számot tevékenységükről;
- hogyan foglalkoztak a munkavállalókat érdeklő, egészségüket nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésükkel kapcsolatos ügyekkel, az általuk felvetett kérdések megoldásával;
- milyen formában és milyen eszközök segítségével valósult meg ez a kapcsolat.

2.1.2.4. A BIZOTTSÁG (KÉPVISELŐ) KAPCSOLATA A MUNKAVÁLLALÓK EGYÉB RÉSZVÉTELI INTÉZMÉNYEIVEL

A kapcsolatrendszer fontos része az egyéb munkavállalói érdekképviselői szervekkel kialakított együttműködés. Ezek közül most két intézménnyel kialakított kapcsolat értékeléséhez kívánunk megjegyzéseket fűzni, ezek:

az üzemi, közalkalmazotti tanácsok; a versenyszférában a felügyelő bizottságok munkavállalói tagjai.

A koncentrált és hatékony munkavállalói érdekképviselet csak az összes dolgozói participációs intézmény és a szakszervezetek szoros együttműködésével valósítható meg. A munkavállalói célok kitűzése, rangsorolása, az érdekképviselet eszközrendszerének kidolgozása, az érdekek érvényesítése csak együttműködéssel érhető el.

A munkavédelmi képviseletek számára az üzemi tanácsokkal kialakított együttműködés annál is inkább fontos, mert a munkavédelmi szabályzat elfogadása a tanácsok véleményezési jogkörébe tartozik. Ezen felül az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő munkáltatói intézkedéseket bevezetésük előtt véleményeztetni kell az üzemi tanáccsal. (Mt. 264. § e.) Megítélésünk szerint a felesleges átfedések, a duplikáció és a hatékony érdekképviselet csak együttműködéssel küszöbölhető ki. A kapcsolat értékelésének ez adhatja az alapját.

2.1.3. A Bizottság (Képviselő) működésének feltételei

A tevékenység értékelésénél javasoljuk azokat az *anyag*, *technikai*, *penzügyi feltételeket*, *törvényben meghatározott kedvezményeket* számba venni, amelyeket a munkáltató biztosított a munkavédelmi képviselet működtetése érdekében. Érdemes többek között elemezni:

- a működés pénzügyi feltételeit abból a szempontból, hogy mennyiben segítette, illetve gátolta a munkavédelmi képviselet működését (módot adtak-e pl. a szakirodalom megvásárlására, képzésen való részvételre, szakértők igénybevételére stb.);
- rendelkeztek-e a képviselet tagjai a törvényben előírt munkaidő-kedvezményrel, hogyan történt ennek igénybevétele, nyilvántartása;
- hogyan érvényesült a munkavédelmi képviselők ugyancsak törvényben garantált védettsége;
- milyenek voltak a működés technikai feltételei, pl. az iratok elkészítésének, sokszorosításának, tárolásának lehetőségei, biztosítottak voltak-e a zavartalan tanácskozás, illetve a képviselők egymással való kapcsolattartásának feltételei stb.

Úgy gondoljuk, hogy az öt év tapasztalatainak ez az elemző feldolgozása lehet a Bizottság beszámolójának alapja.

Ezt az értékelést tárgyalják meg testületi ülésen, és a munkáltatóval egyeztetett módon tájékoztassák erről a munkavállalókat. (pl. munkahelyi gyűléseken, intraneten, faliújságon stb.) Javasoljuk a beszámoló írásos (papíralapú és elektronikus) változatának elkészítését és közreadását. A beszámolóra összehívott munkahelyi gyűléseket érdemes a választások általános propagandájára is felhasználni (pl. a Képviselők jelölésének és megválasztásuk szabályainak ismertetésére, a tervezett határidőkről való tájékoztatásra stb.), valamint arra, hogy a választási bizottságok nem szakszervezeti tag képviselőit a gyűlés keretében megválasszák. (Lásd 1.sz. melléklet)

Ezt a választásokkal kapcsolatos propagandát azokon a munkahelyeken is ajánlatos elvégezni, ahol eddig még nem került sor munkavédelmi képviselő választásra.

A Bizottsági beszámolót egészítsék ki az egyes munkavédelmi képviselők saját munkájuk értékelésével, és körzetükben ezt ismertessék a munkavállalók előtt.

3.

A VÁLASZTÁSOK ELŐKÉSZÍTÉSE

3.1. A VÁLASZTÁS ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK FELADATAI

A választások előkészítése három feladatcsoport elvégzését igényli:

- a munkavédelmi képviseleti rendszer áttekintése (ha eddig nem működött munkavédelmi képviselet, akkor ennek megtervezése);
- a választások előkészítése és a szükséges dokumentumok nulladik változatának elkészítése (pl. választási forgatókönyv, a választási bizottság feladatterve és ügyrendje stb.);
- a választási bizottság létrehozása.

A választások előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatos teendőkkel a törvény a választási bizottságokat bízta meg. A választást kezdeményezők előkészítő munkája kiindulási alapot adhat a választási bizottságok munkájához, jól előkészítheti és időben is lerövidítheti azt.

3.2. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELETI RENDSZER ÁTTEKINTÉSE, MEGTERVEZÉSE

Mint azt a munka értékelésénél írtuk, azokon a munkahelyeken, ahol korábban már működött munkavédelmi képviselet, javasoljuk, hogy a választás előkészítésénél az eddigi működés tapasztalatait (pl. megfelelően voltak-e kialakítva a választási körzetek stb.) vegyük figyelembe. Fontosnak érezzük továbbá, hogy a munkavédelmi képviselet rendszere kövesse a munkáltató szervezetében bekövetkezett, és a munkavédelemre befolyást gyakorló változásokat.

Javasoljuk átgondolni azt, hogy történtek-e a munkáltatónál olyan események, amelyeket a választás megszerzésénél figyelembe kell venni, pl. összevonás, kiszervezés vagy egyéb, az egészségre nem veszélyes, biztonságos munka feltételeit érintő változások. Szükségesnek ítéljük-e új Képviselői körzet létrehozását (vagy a funkciótlaná vált képviselet megszüntetését), esetleg kétszintű Bizottsági rendszer működtetését.

Értelemszerűen, ahol még nem működött munkavédelmi képviselet, a választást kezdeményezőknek azt kell átgondolni, hogy milyen is legyen a létrehozandó munkavédelmi képviselet rendszere. Hol alakítsanak ki önálló választási körzeteket, vagyis hány Képviselőt válasszanak és mely területeken (egységben, részlegnél) kerüljön erre sor; egy- vagy kétszintű Bizottsági rendszert hozzanak-e létre. Ennek eldöntéséhez javasolunk néhány szempontot:

- *a munkáltató munkavédelmi szempontú tagoltsága, differenciáltsága;*
A kialakítandó választási körzet munkavédelmi szempontból legyen minél homogénebb (pl. az irodai alkalmazottaknak és a szerelő üzem dolgozóinak, a munka és egészségvédelemmel kapcsolatos körülményeinek különbözősége miatt, nem biztos, hogy egy választási körzetben kell lenniük stb.);
- *a munkavállalók létszáma;*
Csak helyben lehet eldönteni, hogy egy Képviselő hány munkavállaló egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeinek biztosításával képes érdemben foglalkozni (pl. ez a létszám az egészségre kevésbé ártalmas irodai munka esetében magasabb lehet, mint egy termelőüzemben stb.);
- *a munkáltató belső tagoltsága, földrajzi, területi elhelyezkedése;*
A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, egységénél vegyük számba az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, és a foglalkoztatottak számát (differenciált, jelentősen eltérő munkavédelmi körülmények és magas foglalkoztatotti létszám esetén érdemes helyi Bizottságot létrehozni).
A telephelyek nagy földrajzi távolsága esetén egy rosszul kijelölt választási körzet esetén a Képviselő nem vagy nehezen tud részt venni a balesetek kivizsgálásában.
- *a munkáltató részlege, telephelye vezetőinek munkavédelmi jogosítványai;*

A tervezet kidolgozásába célszerű bevonni a helyi szakszervezeteket, üzemi tanácsot, és meg kell tárgyalni a munkáltatóval, illetve a munkáltató által megbízott, munkavédelemmel foglalkozó szakemberrel.

A megválasztható Képviselők számát nem határozza meg a törvény. Az optimális munkavédelmi képviselet ellátása szempontjából döntő jelentőségű tehát annak meghatározása, hogy hol és hány képviselő megválasztására kerül sor. (Lásd 2. sz. melléklet)

3.3. A VÁLASZTÁST KEZDEMÉNYEZŐK TOVÁBBI FELADATAI

Mi az, amit a még működő Bizottságoknak (vagy a választást kezdeményezőknél) a választási bizottságok megalakításáig, a választások előkészítése érdekében el kell, el lehet végezniük? A választási hagyományokat és tapasztalatokat, valamint a munkavédelmi képviselet szerkezetének értékelését figyelembe véve lesz lehetséges az önálló választási körzetek, majd ezt követően a szavazó-

körök megtervezése. (*Választási körzet* alatt azt a munkahelyi egységet értjük, ahol önállóan választanak Képviselőt. *Szavazóköröknek* azokat a választási körzeten belüli területeket nevezzük, ahol külön szavazóhelyiségben történik a szavazás, de természetesen azonos tartalmú szavazólapokkal.) A választási bizottságok időben történő, szabályszerű felállítása szükségessé teszi a választási időpont legalább hozzávetőleges kitűzését. Mindezek pedig már annyira fontosak lehetnek, hogy igénylik a munkáltatóval, illetve az üzemi tanáccsal, szakszervezetekkel való előzetes egyeztetést, és a választásokkal kapcsolatos „felvezető” propagandamunka beindítását. Ez teszi indokolttá azt, hogy a választást kezdeményezők a választási bizottság részére elkészítsék a forgatókönyv és egyéb választási dokumentumok (pl. a választási bizottság ügyrendje, feladatterve stb.) nulladik változatát.

4.

A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG LÉTREHOZÁSA

A választást kezdeményezők feladatai a választás előkészítésétől a választási bizottság felállításáig, pontosabban az első ülés első napirendi pontjának levezetéséig (a választási bizottság elnökének megválasztásáig) terjednek. A törvényi előírás szerint a választási bizottságnak legkésőbb a választás időpontja előtt *60 nappal* létre kell jönniük, majd meg kell tartaniuk alakuló ülésüket.

4.1. A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG(OK) LÉTREHOZÁSA

Ha a munkáltatónál csak egy Képviselőt választanak, akkor egy választási bizottságra van szükség, akkor is, ha esetleg a szavazás több szavazóközvetben történik. Amennyiben több Képviselő választása történik a munkáltatónál, akkor két módja lehet a választási bizottság létrehozásának. Földrajzilag, területileg elkülönült egységek, illetve nagy létszámot foglalkoztató részlegek esetében annyi választási bizottságot célszerű létrehozni, ahány választási körzet van. A másik lehetőség, hogy egy választási bizottság készíti elő és bonyolítja le több választási körzetben a választást. (Lásd 2., 3. sz. mellékleteket)

4.2. KI HOZHATJA LÉTRE A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁGOT

Azokon a munkahelyeken, ahol működik munkavédelmi képviselő (Képviselő, illetve Bizottság), ott az ő feladatuk, hogy a szakszervezetekkel, üzemi tanácsokkal egyeztetve létrehozzák a választási bizottságot.

Az olyan munkahelyeken, ahol most először kerül sor választásra, a választást kezdeményezők feladata a választási bizottság létrehozása. Amennyiben a munkáltató hívja fel a figyelmet a Képviselők választásának kötelezettségére, javasoljuk, hogy a választási bizottságot akkor is a munkavállalók, illetve képviseleti szervezeteik hozzák létre. Amennyire lehetséges a látszatát is kerülni kell a munkáltató *eltúzott* választási beavatkozásának. A munkáltató feladata a választási feltételek biztosítása és nem a választási eredmény befolyásolása.

4.3. KIK LEHETNEK A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG TAGJAI

A választási bizottságba olyan munkavállalók kérhetők fel, akik az adott területen választásra jogosultak. Ez a szabály vonatkozik a szakszervezetek által delegált tagokra is. Kivételt képez a szabály alól az az eset, amikor egy választási

bizottság több választási körzet választását bonyolítja. Ilyen esetekben az ajánlás az, hogy minden választási körzetből legyen legalább egy tag a bizottságban.

Javasoljuk, hogy a választási bizottság összetételénél törekedjenek arra, hogy az tükrözze a munkavállalók összetételét a szakszervezeti szervezettség és egyéb csoportosságok szempontjából.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek delegálhatnak tagokat a választási bizottságba.

Nem lehet tagja a választási bizottságnak, aki a bizottság létrehozásának időpontjában Képviselő. A választási bizottságban nem vehet részt a munkáltató, illetve annak képviselője, és a bizottság munkáját nem is befolyásolhatja.

A választási bizottságba történő felkérésnél, delegálásnál célszerű figyelembe venni, hogy a bizottság tagjai nem jelölhetők Képviselőnek.

4.4. A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG LÉTSZÁMA, A TAGOK KIVÁLASZTÁSÁNAK SZEMPONTJAI

A törvény nem határozza meg, hogy hány tagja legyen a választási bizottságnak. A létszámát annak figyelembevételével érdemes meghatározni, hogy a működése egy vagy több választási körzetre terjed ki. Amennyiben csak egy választási körzetben tevékenykedik három, nagyobb létszámú választási körzet esetén öttagú választási bizottság létrehozását javasoljuk. Ha több választási körzetben bonyolítja a bizottság a választást, akkor a létszámát hét vagy kilenc főben célszerű meghatározni úgy, hogy minden választási körzetből legyen legalább egy tagja.

Azoknál a nagy létszámot foglalkoztató, több telephelyes munkáltatónál, ahol a választást több választási bizottság bonyolítja, az előkészítés összehangolására az elnökökből célszerű a munkáltató szintjén egy választási koordinációs bizottságot működtetni.

A választási bizottság tagjait érdemes írásban felkérni, és a későbbi viták elkerülése érdekében a bizottság személyi összetételét nyilvánosságra kell hozni.

A választást kezdeményezők járjanak el a munkáltatónál, hogy a bizottság tagjai tevékenységük végzéséhez munkaidő-kedvezményt kapjanak a felkészülés és a választás időszakában.

III. RÉSZ

A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG FELADATAI

1.1. A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG FELADATAI A VÁLASZTÁSOK ELŐKÉSZÍTÉSÉNÉL

- A választási bizottság első ülésén elnököt választ saját tagjai közül. A választást kezdeményezők feladata, hogy a választási bizottság első ülését összehívják, és az elnök megválasztását levezessék. Ezután a bizottság meghatározza saját ügyrendjét. Az első ülésen célszerű megbeszélni a feladatokat és a munkamegosztást is. (Lásd 4. sz. melléklet)
A választási bizottság minden üléséről készüljön jegyzőkönyv vagy emlékeztető.
- A munkáltatótól megkéri a munkavállalók adatait, amit annak 5 napon belül a választási bizottság rendelkezésére kell bocsájtani. A munkáltatótól megkapott adatok alapján a választási bizottság elkészíti a választók és választhatók jegyzékét, amit a választás előtt 50 nappal közzé kell tenni. Ha a munkáltatónál választási körzetenként működnek választási bizottságok, akkor minden bizottság a saját választási körzetébe tartozó munkavállalókról kér adatokat. Amennyiben a választási bizottság több választási körzetben szervezi a választást, akkor a munkáltatótól körzetenkénti bontásban kéri meg az adatokat. Több választási körzet esetén pontosan meg kell határozni, hogy melyik munkavállaló melyik körzetben szavazhat, illetve indulhat jelöltként a választáson.
- Meghatározza a választás napját és időtartamát. Ezt előzetesen egyeztetni a munkáltatóval. (Lásd 5., 6. sz. melléklet)
- Meghatározza a jelöltállítás szabályait, határidejét. (Lásd 9. sz. melléklet)
- Előkészíti a választáshoz szükséges dokumentumokat, nyomtatványokat, tájékoztató anyagokat. (Lásd 8., 9., 10., 11., 12., 15., sz. melléklet)
- Egyeztetni a szakszervezetekkel az együttműködés területeit és módját. (Lásd 7. sz. melléklet)
- Elkészíti a választás forgatókönyvét. (Lásd 5. sz. melléklet)
- Gondoskodik a jelölés és választás törvényes rendjének megőrzéséről.

1.2. A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG FELADATAI A JELÖLTÁLLÍTÁS IDŐSZAKÁBAN

- Tájékoztatja a választókat és a szakszervezeteket a jelöltállítás szabályairól, módjáról és határidejéről. (Lásd 8., 9. sz. melléklet)
- Biztosítja a jelöléshez szükséges formanyomtatványokat, nyilatkozatokat. (Lásd 10., 11., 12. sz. melléklet)

- Fogadja a beérkező jelöléseket és ellenőrzi szabályosságukat, megvizsgálja az esetleges összeférhetetlenséget. A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzéteszi. A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi. (Lásd 13. sz. melléklet)

1.3. A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG FELADATAI A SZAVAZÁS ELŐKÉSZÍTÉSÉVEL ÉS LEBONYOLÍTÁSÁVAL KAPCSOLATBAN

- Gondoskodik a szavazóhelyekről és a titkos szavazás technikai feltételeiről.
- Felkéri a szavazatszedő bizottság(ok) tagjait. Gondoskodik arról, hogy megismerjék feladataikat és a szavazás szabályait. (Lásd 14. sz. melléklet)
- Elkészítteti a szavazólapokat. (Lásd 16.sz. melléklet)
- Megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait, pl. megállapítja, hogy mely szavazatokat, szavazólapokat fogad el érvényesnek és melyeket nem
- Kivizsgálja a választással kapcsolatos vitás ügyeket.
- A szavazás befejezése után összeszámolja a szavazatokat, megállapítja az eredményt és elkészíti a jegyzőkönyvet. (Lásd 17. sz. melléklet)

1.4. A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG FELADATAI A VÁLASZTÁS UTÁN

- A jegyzőkönyv alapján közzéteszi a megválasztott képviselő és pótképviselők nevét. (Lásd 18. sz. melléklet)
- A választási jegyzőkönyvet tájékoztatásul megküldi a munkáltatónak és a szakszervezeteknek.
- A választást követő tizenöt napon belül átadja a választási dokumentumokat a Képviselőnek, illetve ha létrehoztak Bizottságot, akkor annak.

1.5. MEDDIG SZÓL A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG MEGBÍZATÁSA

A választási bizottság megbízatásának időtartamát a törvény nem határozza meg. A felkérés során célszerű tisztázni, hogy meddig tart a mandátuma. A megbízás szólhat a választás lezárásáig, a dokumentumok átadásáig. De felkérhető a választási bizottság az ötéves periódusra is, a következő választás kezdetéig, az új bizottság létrehozásáig. Ebben az esetben, ha időközi választásra vagy viszhívási szavazásra kerül sor, akkor ez a bizottság fogja azokat lebonyolítani.

IV. RÉSZ

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK VÁLASZTÁSÁNAK SZABÁLYAI

A választás szabályainak ismertetésénél az Mvt., az Mt. rendelkezéseit, és a Munkavédelmi Bizottságnak az ajánlásait vettük figyelembe.

A VÁLASZTÁS SZABÁLYAI

A munkavédelemről szóló törvény rendelkezései szerint a Képviselőket egyenlő, titkos és közvetlen szavazással kell megválasztani, és megbízatásuk öt évre szól. A továbbiakban arról rendelkezik a törvény, hogy a Képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottakra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

HOGYAN ALKALMAZHATÓAK AZ MT. SZABÁLYAI A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK VÁLASZTÁSÁNÁL

A leglényegesebb különbség az üzemi tanács tagjainak és a Képviselők választásának módja között abban van, hogy a tanács tagjait listán, mint testületet választják, a Képviselőket egyénenként. Ezért a Képviselők választásánál az üzemi megbízott választására vonatkozó szabályokat

indokolt alkalmazni, vagyis nem listásan szavazni, hanem egyéni választókörzetek kialakításával. Ezt az is indokolja, hogy listás választás esetén, ha több jelölt van, könnyen előfordulhat, hogy valamely szervezeti egységből több Képviselőt is megválasztanak, míg más egységnek nem lesz Képviselője.

A választás sikeres lebonyolításának alapja tehát a választási körzetek megfelelő kialakítása. Amennyiben a munkáltatónál csak egy Képviselőt választanak, akkor csak egy választási körzet lesz. Ha a munkáltató szervezeti és tevékenységbeli tagoltsága, a foglalkoztatottak száma, tevékenységének jellege indokoltá teszi több Képviselő választását, akkor annyi választási körzetet kell kialakítani, ahány Képviselő megválasztására sor kerül. Ebben az esetben a körzeteket úgy kell kialakítani, hogy a munkáltató teljes területét lefedjék, vagyis minden munkavállalónak módja legyen képviselőt választani.

Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a Képviselők listás választása is gyakorlattá vált. Ebben az esetben ajánlatos a munkahelyet tagoltsága, munkavédelmi kockázatai és létszáma alapján a megválasztott Képviselők között felosztani. Így lesznek a listán megválasztott Képviselők egy-egy terület Képviselői.

1.

A JELÖLTÁLLÍTÁS ÉS VÁLASZTÁS SZABÁLYAI

1.1. KI JOGOSULT A VÁLASZTÁSRA

Választásra jogosult minden munkavállaló, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, függetlenül attól, hogy az mikor keletkezett. Jogosultak a választásra azok is, akik valamilyen ok miatt (pl. kiküldetés, fizetés nélküli szabadság, keresőképtelenség stb.) távol vannak. A határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők, részmunkaidőben foglalkoztatottak ugyancsak részt vehetnek a szavazáson. Választhat az a nyugdíjas is, aki munkaviszonyt létesített. A törvény nem zárja ki a szavazásból a munkáltatói jog gyakorlóit, a munkáltató vezetőjét sem.

Ahol a munkáltatónál több Képviselő megválasztására kerül sor, ott a munkavállaló csak annak a Képviselőnek a választásában vehet részt, akit annál a szervezeti egység-nél választanak, ahol őt foglalkoztatják.

Nem rendelkezik választójoggal az, akit a munkáltató más jogviszonyban (pl. megbízási szerződés, vállalkozás stb.) foglalkoztat, akkor sem, ha a tevékenységét a munkáltató területén végzi. A választásra való jogosultságot a választási bizottság állapítja meg.

1.2. KI VÁLASZTHATÓ KÉPVISELŐNEK

Választható minden olyan cselekvőképes munkavállaló, aki a munkáltatónál a választás idején legalább hat hónap munkaviszonnyal rendelkezik. Az újonnan alakuló munkáltatóknál a munkaviszony időtartamát nem kell figyelembe venni. Nem választható az, aki:

- munkáltatói jogot gyakorol:
 - munkaviszonyt létesíthet, illetve megszüntethet,
 - munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezményt (fegyelmit) alkalmazhat,
 - kártérítési felelősséget állapíthat meg;
- aki a munkáltató megbízásából lát el munkavédelemmel kapcsolatos feladatokat;
- a munkáltatónak, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója;
- a választási bizottságnak tagja.

A szakszervezetben vagy üzemi, közalkalmazotti tanácsban viselt tisztség nem zárja ki a választhatóságot, de természetesen az a függetlenített szakszervezeti tisztségviselő, aki nem a munkáltatóval, hanem a szakszervezettel áll munkaviszonyban, nem választó és nem is választható.

Választható az is, aki határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezik, de erre a körülményre célszerű felhívni a választók figyelmét.

1.3. A JELÖLT ÁLLÍTÁS MÓDJA

Jelölteket állíthat a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet. Képviselettel az a szakszervezet rendelkezik, amelynek – saját alapszabálya szerint – a munkáltatónál képviseletére jogosult szerve vagy tisztségviselője van. A szakszervezetek több jelöltet is állíthatnak.

Jelölteket állíthat a munkavállalók tíz százaléka vagy legfeljebb 50 választásra jogosult munkavállaló. Ez a jelöltek melletti aláírásgyűjtéssel történik. Ez esetben is lehetséges több jelölt állítása.

A jelölteknek, akár a munkavállalók, akár a szakszervezet jelölte őket, írásban kell nyilatkozniuk arról, hogy elfogadják a jelölést.

A jelöléseket és a nyilatkozatokat a választási bizottsághoz kell eljuttatni a jelöltállítás határidőn belül. A választási bizottság, ha nem talál összeférhetetlenséget és szabályos a jelölés, köteles minden jelöltet nyilvántartásba venni és ezt közzétenni.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkavédelmi bizottságok, az üzemi, közalkalmazotti tanácsok, mint testületek nem rendelkeznek jelöltállításra jogosultsággal.

1.4. MIKOR ÉRVÉNYES A JELÖLTLISTA

A jelöltállítás időszakot legkésőbb a választás napja előtt 5 nappal le kell zárni. Ez csak abban az esetben lehetséges, ha a jelöltlista érvényes. A jelöltlista akkor érvényes,

ha azon legalább egy jelölt neve szerepel. Amennyiben a jelöltállítási határidő lejár és nincs jelölt, akkor a jelöltállítási időszakot és ezzel a választás időpontját is 15 nappal ki kell tolni.

1.5. A JELÖTLISTA TARTALMA

A jelöltlistán ABC sorrendben kell feltüntetni a jelöltek nevét.

A törvény nem zárja ki, hogy más adatok is szerepeljenek a jelöltlistán.

1.6. A SZAVAZÓLAP TARTALMA

A szavazólapot a jelöltlista alapján a választási bizottság készítteti el. A törvényi szabályozás szerint a szavazólapon a jelöltek nevét ABC sorrendben kell feltüntetni. Tehát a szavazólapon a következőket célszerű feltüntetni:

- a munkáltató, illetve a részleg, egység vagy telephely elnevezését;
- a jelöltek nevét ABC sorrendben;
- azt, hogy a törvény alapján a választási körzetben egy munkavédelmi képviselő választható;
- a tájékoztatást arról, hogy milyen módon jelezze a szavazó, hogy melyik jelöltre kíván szavazni.

2.

A VÁLASZTÁS ÉRVÉNYESSÉGE ÉS EREDMÉNYESSÉGE

2.1. MIKOR ÉRVÉNYES A SZAVAZAT

Az a szavazat érvényes, amelyet a választási bizottság által kiadott szavazólapon adtak le, és egyértelműen megállapítható, hogy a szavazatot kire adták le.

A szavazat érvénytelen akkor, ha:

- nem a választási bizottság által kiadott szavazólapon történt a szavazás;
- a szavazólapon egynél több jelölt nevét jelölték meg;
- a választani kívánt jelölt nevét nem egyértelműen jelölték meg, és nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták;
- a szavazólapon nem szereplő új nevet írtak fel és arra szavaztak.

2.2. KI TEKINTHETŐ MEGVÁLASZTOTT KÉPVISELŐNEK, PÓTKÉPVISELŐNEK

A jelöltek közül azt kell megválasztott képviselőnek tekinteni, aki az érvényes szavazatok közül a legtöbbet kapta, és legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte. Szavazategyenlőség esetén azt kell megválasztottnak tekinteni, aki a munkáltatónál hosszabb munkaviszonnyal rendelkezik.

Azok a jelöltek, akik nem kerültek megválasztásra, de megszerezték a szavazatok legalább húsz százalékát, pótképviselők lesznek. A pótképviselő akkor jut szerephez, ha a munkavédelmi képviselőnek a mandátuma lejártá előtt valamilyen oknál fogva (pl. munkahely-változtatás) megszűnik a megbízatása. Ebben az esetben a pótképviselők közül a legtöbb szavazatot kapta lesz a munkavédelmi képviselő.

A megválasztottság feltétele természetesen az is, hogy a választás érvényes legyen.

2.3. MIKOR ÉRVÉNYES A VÁLASZTÁS

A választás akkor érvényes, ha a választásra jogosultak több mint fele részt vett a szavazáson. A törvény itt tesz egy könnyítést, ugyanis kimondja, hogy az érvényesség kiszámításánál a jogosultak összlétszámába nem kell beleszámítani azokat, akik ugyan jogosultak a választásra, de a választás időpontjában:

- keresőképtelen betegek,
- szülési szabadságon vannak,
- gyermekgondozás, betegápolás vagy egyéb célból fizetés nélküli szabadságon vannak, feltéve, hogy a választáson nem vesznek részt.

A részvételi arány kiszámítása rendkívül egyszerű:

A részvétel százalékban =

$$= \frac{\text{a résztvevők száma}}{\text{a részvételre jogosultak száma} - \text{a tartósan távollevő nem szavazók száma}} \times 100$$

Az érvénytelen választást meg kell ismételni.

2.4. AZ ÉRVÉNYTELENSÉG MIATT MEGISMÉTELT VÁLASZTÁS SZABÁLYAI

Érvénytelenség esetén a megismélt választást harminc napon túl, de kilencven napon belül kell megtartani. A jelöltlista, illetve a szavazólap változatlan marad.

A megismélt választás akkor érvényes, ha a jogosultak több mint egyharmada részt vesz a szavazáson. A Képviselő megválasztásához ebben az esetben is a legalább harminc százalékos támogatottság szükséges.

Érvénytelenség miatt megismételt választás esetén a pót-képviselőséghez szükséges legalább tizenöt százalékos támogatottságot is itt kell megszerezni.

Ha az érvénytelenség miatt megismételt választás is érvénytelen, újabb választást egy év múlva lehet tartani.

2.5. MIKOR EREDMÉNYES A VÁLASZTÁS

A választás akkor eredményes, ha a minimálisan szükséges harminc százalékos támogatottságot megkapta valamelyik jelölt. Ha ez nem következik be a választás eredménytelen. Eredménytelen választás esetén új választást

kell tartani. Az új választást harminc napon belül kell megrendezni, és tizenöt napig még új jelölteket is lehet állítani. Az eredménytelenség miatt megismételt választás akkor érvényes, ha azon a jogosultak több mint egyharmada részt vett. A Képviselő megválasztásához ebben az esetben is a legalább harminc százalékos támogatottság szükséges.

Ha eredménytelenség miatt új választást kell tartani, akkor a póttagsághoz szükséges 15 %-os támogatottságot ezen a választáson kell megszerezni.

Ha az eredménytelenség miatt megismételt választás érvénytelen, újabb választást egy év múlva lehet tartani.

3.

A SZAVAZATSZEDŐ BIZOTTSÁG

3.1. A SZAVAZATSZEDŐ BIZOTTSÁG LÉTREHOZÁSA

A szavazatszedő bizottság tagjait és elnökét a választási bizottság kéri fel. Létszámát a törvény nem határozza meg. Célszerű három főből álló bizottságokat felkérni.

Arról sem rendelkezik a törvény, hogy kik vehetnek részt a szavazatszedő bizottságban. Indokoltnak tűnik a tagjaira azt a szabályt alkalmazni, ami a választási bizottságokra is érvényes; nevezetesen:

- a választójoggal rendelkezőkből álljon,
- ne legyen tagja a munkáltató képviselője, a Képviselő, és akit jelöltként állítottak a választáson,
- reprezentálja a választási körzetben dolgozók összetételét.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet fel lehet kérni, hogy delegáljanak tagokat a szavazatszedő bizottságba.

Ajánlatos, hogy a választási bizottság tagjai részt vegyenek a szavazatszedő bizottság munkájában, vagy akár maguk alakuljanak át szavazatszedő bizottsággá.

A munkáltatónál annyi szavazatszedő bizottságot kell létrehozni, ahány szavazókör van.

A szavazatszedő bizottság tagjait célszerű legalább tíz nappal a választás időpontja előtt felkérni, hogy ennek megfelelően rendelkezhessenek az elfoglaltságaikról, és legyen idejük felkészülni a szavazás lebonyolítására.

A választási bizottság gondoskodjon arról, hogy a felkészülésükre és a szavazás idejére a bizottság tagjai felmentést kapjanak a munkavégzés alól.

3.2. A SZAVAZATSZEDŐ BIZOTTSÁG FELADATAI

A választásra történő felkészülés során a választási bizottsággal együtt gondoskodik arról, hogy a szavazóhelyiségben rendelkezésre álljanak a titkos és a törvény előírásainak megfelelő választás technikai feltételei.

A szavazóhelyiség megnyitása előtt átveszi a választási bizottságtól a szavazásra jogosultak listáját, és megszámlolja a szavazólapokat. Erről jegyzőkönyvet vesznek fel.

A választási bizottság tagjának és az első szavazónak a jelenlétében, lezárás előtt ellenőrzik és hitelesítik a szavazóurnát.

A szavazás ideje alatt a szavazatszedő bizottság a felelős azért, hogy a szavazás a törvényben előírt szabályoknak megfelelően történjen. A választásra jogosultak listája alapján ellenőrzi a jogosultságot és megállapítja a személyazonosságot. Kiadja a szavazólapot. Igény esetén tájékoztat a szavazás módjáról. Biztosítja, hogy a szavazás során egyszerre csak egy személy tartózkodjon a szavazófülkében vagy a helyiségben.

A jogosultság tekintetében felmerülő és más, a szavazással összefüggő vitás esetekben dönt, és jegyzőkönyvben rögzíti az ügyeket.

A szavazást akkor zárhatja le a szavazatszedő bizottság, ha a meghirdetett zárási időpont elérkezett, és a választási bizottság nem hosszabbította meg a szavazási időt, vagy ha minden választásra jogosult már leadta szavazatát.

A szavazás lezárása után a szavazatszedő bizottság átadja a lezárt urnát, a jogosultak listáját, a megmaradt szavazólapokat (jegyzőkönyv szerint) és az esetleges vitás kérdésekről felvett jegyzőkönyveket a választási bizottságnak.

A választási bizottság felkérése esetén a szavazatszedő bizottság tagjai részt vehetnek a szavazatok összeszámlálásában is.

4.

A SZAVAZATOK ÖSSZESZÁMLÁLÁSA, JEGYZŐKÖNYV, VITÁK

4.1. HOGYAN TÖRTÉNIK A SZAVAZATOK ÖSSZESZÁMLÁLÁSA

A szavazatok összeszámlálása és a választás eredményének megállapítása a választási bizottság feladata.

Az egyes választási körzet szavazóurnáit csak a választás lezárása után, egy helyen és egy időben lehet felbontani. A törvény előírása szerint a munkáltatónál a választást lehetőleg egy időben kell megtartani a különböző szervezeti egységeknél. Ez a megfogalmazás lehetővé teszi, hogy indokolt esetben a választás különböző időpontokban történjen. Ezt indokolhatja például a többműszakos vagy speciális munkarend. Az egy választási körzet szavazóurnáinak felbontására vonatkozó szabályt még ekkor is szigorúan be kell tartani. Tehát azoknak a szavazóköröknek az urnáit, ahol korábban, például már előző nap befejeződött a szavazás, lezárt állapotban kell megőrizni a szavazatszámolás megkezdéséig.

A szavazatszámolás eredményét a jegyzőkönyvben tételen kell rögzíteni.

4.2. A JEGYZŐKÖNYV TARTALMA

A választási bizottság által elkészítendő jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:

- a szavazóurnák felbontásának körülményeit, vagyis, hogy hol, mikor és kiknek a jelenlétében került sor az urnák felbontására;
- a választás helyét és időpontját;
- a szavazásra jogosultak számát;
- a szavazáson részt vevők számát, amit a jogosultak listáján a szavazatszedő bizottság által tett jelzés alapján lehet megállapítani;
- az összes leadott szavazólap számát;
- az érvényes szavazólapok számát;
- az egyes jelöltekre leadott érvényes szavazatok számát;
- a megválasztott munkavédelmi képviselő és pótképviselő nevét;
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést, és mellékként a felvett jegyzőkönyvet.

A jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjai aláírásukkal hitelesítik.

A jegyzőkönyvet annyi példányban célszerű elkészíteni, hogy egy-egy példányt a választásokon jelöltet állító szakszervezetek, a munkáltató kaphasson belőle, legalább egy példányt közzé lehessen tenni, és a választási bizottságnak is maradjon egy, amelyet később átad a megválasztott Képviselőnek, illetve a Bizottságnak.

A jegyzőkönyvet a Képviselőnek, illetve a Bizottságnak meg kell őriznie a következő választásig. Érvénytelen választás esetén ez a kötelezettség a munkáltatót terheli, a következő Képviselő választásig.

A jegyzőkönyv közzététele mellett a munkavállalókat arról is tájékoztatni kell, hogy azon a területen, ahol a munkájukat végzik, kit választottak meg munkavédelmi képviselőnek. (Lásd 18. sz. melléklet)

4.3. MI A TEENDŐ, HA A VÁLASZTÁSOK TISZTASÁGÁVAL KAPCSOLATBAN VITA MERÜL FEL

Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban a választásra jogosultnak, a szakszervezetnek vagy a munkáltatónak észrevétele van, a választási bizottságnál kell az egyeztetést kezdeményezni, öt napon belül.

Az egyeztetés után a választási bizottság az ügyben határoz.

Sikertelen egyeztetés esetén, tehát ha a bejelentő elégedetlen a döntéssel, öt napon belül lehetősége van bírósághoz fordulni. A bíróság kivizsgálja az ügyet, és nem peres eljárásban tizenöt napon belül határoz.

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

MÓDSZERTANI ANYAGOK ÉS FORMANYOMTATVÁNYOK A VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG MUNKÁJÁHOZ

A mellékelt dokumentummintáknál abból a feltételezésből indultunk ki, hogy a munkáltatónál 2016 őszén választottak munkavédelmi képviselőket, így a mandátumuk 2021 novemberében lejár. A munkáltatónál munkavédelmi bizottság is működött. A munkavédelmi bizottság javaslata, hogy a választási körzetek, illetve a választható képviselők száma ne változzon, és a választókörzetekben egy választási bizottság bonyolítsa le a választást.

- | | |
|-------------------|--|
| 1. sz. melléklet | Meghívó a Képviselő/Bizottság beszámolójára |
| 2. sz. melléklet | Tájékoztató a választásról |
| 3. sz. melléklet | Tájékoztató a választási bizottság létrehozásáról |
| 4. sz. melléklet | Javaslat a választási bizottság első ülésének napirendjére |
| 5. sz. melléklet | A választási bizottság forgatókönyve a választás lebonyolítására |
| 6. sz. melléklet | Javaslat a munkáltató képviselőjével történő egyeztetés tartalmára |
| 7. sz. melléklet | Javaslat a helyi szakszervezetekkel történő egyeztetés tartalmára |
| 8. sz. melléklet | Tájékoztató a választás szabályairól |
| 9. sz. melléklet | Tájékoztató a jelöltállítás szabályairól |
| 10. sz. melléklet | Aláírásgyűjtő ív munkavállalói jelöltállításához |
| 11. sz. melléklet | Szakszervezeti jelöltállítás |
| 12. sz. melléklet | Nyilatkozat |
| 13. sz. melléklet | Jelöltlista |
| 14. sz. melléklet | Felkérés a szavazatszedő bizottság munkájában való részvételre |
| 15. sz. melléklet | Tájékoztató a szavazásról |
| 16. sz. melléklet | Szavazólap minta a Képviselő választáshoz |
| 17. sz. melléklet | Jegyzőkönyv |
| 18. sz. melléklet | Tájékoztató a munkavédelmi képviselők választásának eredményéről |

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁS

MEGHÍVÓ

Tisztelt Munkatársak!

A 2016 novemberében választott munkavédelmi képviselők megbízatása rövidesen lejár. Az öt év alatt végzett munkáról

**Beszámolót tartunk
2021. szeptember 15-én 15 órakor
a Főépület tanácstermében.**

A helyi munkavédelmi képviselő beszámolóját követően a Munkavédelmi Bizottság elnöke ad tájékoztatást a bizottság munkájáról. Kérjük, hogy a beszámolókhöz szóljanak hozzá Önök is, mondják el véleményüket munkánkról.

A találkozást arra is fel kívánjuk használni, hogy javaslatokat kérjünk a 2021. november 25-én megrendezendő munkavédelmi képviselő választást előkészítő és lebonyolító VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG tagjaira. A választási bizottság tagjaira ajánlásokat a Munkavédelmi Bizottsághoz közvetlenül is el lehet juttatni.

Kérjük, vegyenek részt eddigi munkánk értékelésében és véleményükkel, javaslataikkal segítsék a munkavédelmi képviselő és a Munkavédelmi Bizottság további munkáját.

2021. szeptember 8.

MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK VÁLASZTÁSA

TÁJÉKOZTATÓ

Tisztelt Munkatársak!

Tájékoztatjuk Önöket, hogy a 2016-ban megválasztott munkavédelmi képviselők öt éves mandátuma 2021. novemberében lejár. A munkavédelemről szóló törvény rendelkezése alapján társaságunknál továbbra is kötelező munkavédelmi képviselők választása. A munkavédelmi bizottság egyeztetve a munkáltatóval, a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal azt javasolja, hogy a 2021-es választások során változatlan számban, és a korábbi választási körzetekben kerüljön sor a munkavédelmi képviselők megválasztására. Ezek a következők:

1. sz. választási körzet	Forgácsoló Üzem
2. sz. választási körzet	Szerelő Üzem
3. sz. választási körzet	Festő Műhely
4. sz. választási körzet	Logisztika (raktár, szállítás)
5. sz. választási körzet	Igazgatóság (irodák)

Kérjük, ha javaslatunkkal kapcsolatban kérdése, vagy észrevétele van, keresse meg a munkavédelmi bizottság elnökét.

A választásra, terveink szerint 2021. november 25-én kerül sor. A választás előkészítésére és lebonyolítására választási bizottságot hozunk létre. A bizottság tagjait az egyes választási körzetek munkavállalói közül fogjuk felkérni.

2021. szeptember 17.

Munkavédelmi Bizottság

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁS

TÁJÉKOZTATÓ a VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG létrehozásáról

A munkavállalók és szakszervezet javaslatai alapján a munkavédelmi bizottság a következő személyeket kérte fel a **választási bizottság tagjainak**:

- Gyártó Üzem, a szakszervezet képviselője,
- Szerelő Üzem, a szakszervezet képviselője,
- Festő Üzem, a nem szervezett dolgozók képviselője,
- Logisztika, a szakszervezet képviselője,
- Igazgatóság, a nem szervezett dolgozók képviselője.

Kérjük, hogy akinek észrevétele van a bizottság összetételével vagy egyes tagjaival kapcsolatban, az keresse fel a munkavédelmi bizottság elnökét, legkésőbb szeptember 22-ig, és írásban nyújtsa be kifogását.

2021. szeptember 20.

Munkavédelmi Bizottság

Javaslat

a választási bizottság első ülésének napirendjére

első ülés időpontja: szeptember 24-én

1. A választási bizottság elnökének megválasztása.

Javasoljuk, hogy a munkavédelmi bizottság nevében a bizottság elnöke tegyen javaslatot az elnök személyére. A választás nyílt szavazással történjen. Az érvényességhez kétharmados részvétel, a megválasztáshoz egyszerű szótöbbség legyen elegendő.

2. A választási bizottság ügyrendjének az elfogadása.

Az ügyrendben, a következőket célszerű szabályozni:

- milyen rendszerességgel ülésezik a bizottság,
- ki hívhatja össze,
- milyen esetben lehet rendkívüli ülést összehívni,
- mikor határozatképes,
- hogyan hozza döntéseit,
- panaszok kivizsgálásának szabályai.

3. A választás forgatókönyvének megbeszélése, munkamegosztás.

- A választási feladatok számbavétele és ütemezése a felelősök megnevezésével. (Csak tervezet legyen, a végleges a választási időpont meghatározása után érdemes elkészíteni.)

4. Felkészülés a munkáltatóval történő egyeztetésre.

- milyen kérdésekben kell egyeztetni, támogatást kérni a lebonyolításhoz
- milyen adatokat kell sürgősen beszerezni

5. Felkészülés a szakszervezetekkel történő egyeztetésre.

- melyek az együttműködés területei
- milyen kérdésekben szükséges egyeztetni, támogatást kérni

A választási bizottság forgatókönyve a választás lebonyolítására

(A mellékelt dokumentummintáknál abból a feltételezésből indultunk ki, hogy a választás napja 2021. november 25.)

1. A választási bizottság alakuló ülése. Napirend:

- Az elnök megválasztása.
- Ügyrend elfogadása.
- Forgatókönyv elkészítése.
- A feladatok és munkamegosztás megbeszélése.

Felelős: A bizottság összehívásáért és a választásért a munkavédelmi bizottság elnöke, a további napirendi pontokért a választási bizottság elnöke.

Határidő: legkésőbb 2021. szeptember 24.

(Az ülés tartalmára vonatkozó részletesebb javaslatok lásd a 4. sz. mellékletben.)

2. Egyeztetés a munkáltatóval a választás napjáról és a lebonyolításhoz szükséges feltételekről, továbbá a választás kiírásához szükséges adatok megkérése:

- a munkavállalók névsora és a belépés időpontja, területenkénti (választóközrizenkénti) bontásban,
- tartósan távollévők,
- munkáltatói jogot gyakorlók,
- a munkáltató megbízásából munkavédelmi jogokat gyakorló, feladatokat ellátó személyek,
- a munkáltató vezetőjének vállalatnál, intézménynél dolgozó közeli hozzátartozói,
- a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkezők.

Felelős: elnök

Határidő: szeptember 27.

(Az egyeztetés tartalma a 6. sz. mellékletben.)

3. A választási bizottság egyeztet a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel.

Felelős: megbízott tag

Határidő: szeptember 28.

(Az egyeztetés tartalma a 7. sz. mellékletben.)

4. A választási bizottság meghatározza a választás napját, időtartamát és a szavazóhelyiségek számát. Meghatározza a jelöltállítás határidejét.

Felelős: elnök

Határidő: szeptember 29.

5. A választási bizottság elkészíti, illetve elkészítteti a tájékoztatókat és a jelöltállításához szükséges nyomtatványokat.

Felelős: a megbízott tagok

Határidő: szeptember 30. ill. folyamatos

(A minták a 8., 9., 10., 11., 12. sz. mellékletben.)

6. A választási bizottság meghirdeti a választás időpontját, tájékoztat a választás és jelöltállítás szabályairól. Hozzáférhetővé teszi, területi bontásban (választóközrzetenként) a választók és választhatók listáját. Tájékoztat a panaszok bejelentésének és kivizsgálásának módjáról.

Felelős: a megbízott tagok

Határidő: október 4.

(A minták a 8., 9. sz. mellékletben.)

7. A választási bizottság fogadja a beérkező jelöléseket az egyes választási közrzetekből, megvizsgálja azok megfelelést a törvényi előírásoknak. A jelölteket közzé teszi és felveszi a megfelelő jelölőlistára.

Felelős: elnök

Határidő: a jelöltállítási határidő lejárta november 20.

8. A választási bizottság lezárja és közzéteszi területenként a jelöltlistákat.

Felelős: elnök

Határidő: legkésőbb november 20.

(A minta a 13. sz. mellékletben)

9. A választási bizottság felkéri a szavazatszedő bizottság(ok) tagjait és elnökét.

Felelős: elnök

Határidő: november 5.

(A minta a 14. sz. mellékletben)

10. A választási bizottság a szavazatszedő bizottság bevonásával megteszi az előkészületeket a választás technikai feltételeinek biztosítására, a zökkenőmentes lebonyolítás érdekében.

Felelős: megbízott tagok

Határidő: november 15.

11. A választási bizottság választóközrönként elkészítteti a szavazólapokat és a választásra jogosultak jegyzékét.

Felelős: elnök

Határidő: november 22.

(A minta a 16. sz. mellékletben.)

12. A választási bizottság átadja a szavazólapokat és a választók szavazóközrönkénti névjegyzékét a szavazatszedő bizottságnak. Ellenőrzik, hitelesítik és lezárják a szavazóurnát.

Felelős: elnök

Határidő: november 25.

13. A választási bizottság átveszi az urnákat, a választók jegyzékét és a megmaradt szavazólapokat a szavazatszedő bizottságtól. Szavazóközrönként megszámlálják és választási közrzetenként összesítik a szavazatokat, megállapítják az eredményt és elkészítik a jegyzőkönyveket.

Felelős: elnök

Határidő: november 25.

(A minta a 17. sz. mellékletben.)

14. A választási bizottság a jegyzőkönyvek egy-egy példányát eljuttatja a munkáltatónak, illetve az adott terület munkahelyi vezetőjének, és a választásban érdekelt szakszervezeteknek, nyilvánosságra hozza a választások eredményét.

Felelős: elnök

Határidő: november 26.

15. A választási bizottság elnöke összehívja a megválasztott munkavédelmi képviselőket, tájékoztatja őket a munkavédelmi bizottság létrehozásának lehetőségéről. Amennyiben a jelenlévők a munkavédelmi bizottság létrehozása mellett döntenek, levezeti az elnökválasztási eljárást.

A jegyzőkönyveket átadja a képviselőknek, illetve, ha létrehozzák a bizottságot, akkor annak.

Felelős: elnök

Határidő: november 29.

Javaslat

a munkáltató képviselőjével történő egyeztetés tartalmára

időpont: szeptember 27.

1. A választási bizottság tájékoztatást ad a választással kapcsolatos törvényi szabályozásról és arról, hogy mikor és milyen módon tervezi a választások megtartását.
2. A munkáltató képviselője ismerteti, hogy milyen sajátosságok figyelembevételét kéri a választási bizottságtól, hogy a választás a lehető legkevesebb kiesést okozza a munkavégzésben.
3. Az egyeztetésen a tárgyaló felek állapotjanak meg:
 - a munkáltató mikorra tudja biztosítani a választás lebonyolításához szükséges adatokat, vagyis a munkaviszonyban állók teljes listáját, területenkénti (választóközrizenkénti) bontásban megjelölve azon, hogy:
 - ki gyakorol munkáltatói jogot, illetve ki lát el a munkáltató megbízásából munkavédelemmel kapcsolatos feladatokat,
 - ki nem rendelkezik a munkáltatónál a választás időpontjában még legalább hat hónap munkaviszonnal,
 - ki a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója,
 - ki van tartósan távol,
 - kinek van határozott időre szóló munkaszerződése és az mikor jár le;
 - a választás napjában és időtartamában, a lebonyolítás módjában,
 - a választás költségeinek a munkáltató által történő fedezésében,
 - a választási bizottság és a szavazatszedő bizottság munkájához szükséges munkaidő-kedvezmény biztosításában,
 - a munkáltató milyen módon és eszközökkel tudja segíteni a választás technikai lebonyolítását (helyiség, sokszorosítás, urnák stb.),
 - a munkáltató lát-e lehetőséget arra, hogy ha határozott idejű munkaviszonnal rendelkező személyt választanak meg munkavédelmi képviselőnek, akkor a mandátum lejártáig meghosszabbításra kerüljön a munkaszerződése,
 - szükségesnek tartják-e a választások törvényes és zökkenőmentes lebonyolítása érdekében felkészítő szervezést, szakkönyvek megvásárlását, esetleg külső szakértő igénybevételét.
4. A munkavállalók tájékoztatása, a választások jelentőségének hangsúlyozása érdekében tervez-e a választási bizottság a munkáltatóval közös rendezvényt, tájékoztatót, kiadványt.

Javaslat

a helyi szakszervezetekkel történő egyeztetés tartalmára

időpont: szeptember 28.

1. A választások előkészítésének és lebonyolításának időszakában milyen formában tart kapcsolatot a választási bizottság a szakszervezetekkel?
2. Hogyan működnek együtt a választások tisztaságát vagy szabályosságát megkérdőjelező észrevételek, bejelentések kivizsgálásában?
3. Hogyan működik együtt a választási bizottság a szakszervezetekkel a választási szabályokról, a munkavédelmi képviselő szerepéről és a munkavédelem jelentőségéről szóló tájékoztatók szervezésében, propagandaanyagok készítésében?
4. Tervezi-e a szakszervezet, hogy a szavazatszedő bizottságba tagokat delegál

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁS 2021. november 25.

TÁJÉKOZTATÓ a választás szabályairól

A Munkavédelemről szóló törvény és a Munka Törvénykönyve rendelkezéseire figyelemmel, a helyi megállapodás alapján, öt választási körzetben kerül sor munkavédelmi képviselő választásra.

1. sz. választási körzet	Forgácsoló Üzem
2. sz. választási körzet	Szerelő Üzem
3. sz. választási körzet	Festő Műhely
4. sz. választási körzet	Logisztika (raktár, szállítás)
5. sz. választási körzet	Igazgatóság (irodák)

Választásra **minden az adott területen (választási körzetben) dolgozó munkavállaló** jogosult.

Ki választható munkavédelmi képviselőnek?

Minden olyan, az adott területen (választási körzetben) dolgozó munkavállaló, aki:

- legalább hat hónap munkavisztonnyal rendelkezik a munkáltatónál,
- nem gyakorol munkáltatói jogot, illetve nem lát el a munkáltató megbízásából munkavédelemmel kapcsolatos feladatot,
- nem közeli hozzátartozója a munkáltató vezetőjének,
- nem tagja a választási bizottságnak,
- cselekvőképes (pl. betöltötte a 18. életévét, nem áll gondnokság alatt).

A választásra jogosultak és a választhatók, választó körzetenkénti listája megtekinthető az üzemi tanács irodájában.

A választás **titkos**.

**A választásra 2021. november 25-én 8 órától 16.30 óráig kerül sor,
a Főépület tanácstermében.**

Szavazni csak személyesen lehet!

A szavazatszedő bizottság kérheti a személyazonosság igazolását.

A jelöltállítás szabályairól a másik tájékoztatónk szól.

2021. október 4.

VÁLASZTÁSI BIZOTTSÁG

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁS 2021. november 25.

TÁJÉKOZTATÓ a jelöltállítás szabályairól

Ki állíthat jelöltet?

- a helyi képviselettel rendelkező szakszervezetek,
- a munkavállalók aláírások gyűjtésével.

(Az érvényes jelöltállításához a munkavállalók tíz százalékának, vagy legfeljebb 50 főnek a támogató aláírása szükséges.)

A szakszervezetek és a munkavállalók több jelölt állítására is jogosultak.

Ki jelölhető munkavédelmi képviselőnek?

- **aki szerepel a választhatók listáján.** (Cselekvőképes, legalább hat hónap munkavisztonnyal rendelkezik, nem gyakorol munkáltatói jogot, nem lát el a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatot, nem hozzátartozója a munkáltatónak, nem tagja a választási bizottságnak.)
- **aki vállalja a jelölést.** (Erről írásban kell nyilatkoznia.)

Hogyan lehet jelöltet állítani?

A jelöltek állítása írásban, a választási bizottság által kiadott formanyomtatványokon történik.

A választási bizottságnál a következő formanyomtatványok állnak rendelkezésre:

- Aláírásgyűjtő ív a munkavállalók jelöltállításához.
- Nyomtatvány a szakszervezeti jelöltek állításához.
- Nyomtatvány a jelölt elfogadó nyilatkozatához.

Nyomtatványokat az üzemi tanács irodájában lehet kérni.

Jelölteket 2021. november 20-ig lehet állítani.

2021. október 4.

Választási Bizottság

Aláírásgyűjtő ív munkavállalói jelöltállításához

A választási bizottság a törvény alapján megállapította, hogy **az érvényes jelöltállításához támogató aláírás szükséges.**

Alulírottak támogatjuk, hogy munkatársunk a 2021. november 25-i munkavédelmi képviselő választáson, a Forgácsoló Üzem területén, jelöltként a szavazólapra felkerüljön.

Aláírások:

Név:	Szig. sz.:	Név:	Szig. sz.:
1.	5.
2.	6.
3.	7.
4.	8.

....., 2021. október

Szakszervezeti jelöltállítás

Tisztelt Választási Bizottság!

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a 2021. november 25-i munkavédelmi képviselő választáson, a Forgácsoló Üzem területén, a munkavállalók közül a következő jelölteket állítja:

1.

2.

A jelöltek írásos nyilatkozatát a jelölés elfogadásáról mellékeljük.

....., 2021. október

.....
Szakszervezeti elnök

Nyilatkozat

Alulírott elfogadom, hogy a 2021. november 25-i munkavédelmi képviselő választáson a szakszervezet (a munkatársaim) jelölésével képviselőjelöltként a Forgácsoló Üzem területén jelöltlistára és a szavazólapra felvegyenek, valamint megválasztásom esetén a tisztséget elfogadom. Tudomásom szerint jelölésemnek nincs törvényes akadálya.*

....., 2021. október

.....
aláírás

* Nem választható munkavédelmi képviselőnek, aki nem rendelkezik legalább hat hónap munkaviszonnyal a munkáltatónál, aki munkáltatói jogot gyakorol, vagy a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el, aki a munkáltató közeli hozzátartozója és aki a választási bizottság tagja.

Jelöltlista

1. sz. Választási körzet. Forgácsoló Üzem

A munkáltatónál a 2021. november 25-én sorra kerülő munkavédelmi képviselő választás jelöltállítási időszaka 2021. november 20-án lezárult. A választási körzetben a következő érvényes jelölések érkeztek:

Jelöltek neve:

(ABC sorrendben)

Jelölők:

- | | |
|---------|---------------------------|
| 1. | szakszervezet |
| 2. | szakszervezet |
| 3. | nem szakszervezeti jelölt |

A szavazásra 2021. november 25-én 8 órától 16.30 óráig kerül sor a Főépület tanácstermében.

A választás **érvényességéhez** az szükséges, hogy a választási körzetben, a választásra jogosultak **több mint fele** részt vegyen a szavazáson.

Önt is várjuk!

....., 2021. november 20.

Választási Bizottság

Felkérés a szavazatszedő bizottság munkájában való részvételre

Tisztelt Kolléganő/Kolléga!

A választási bizottság felkéri, hogy a munkáltatónál 2021. november 25-én sorra kerülő munkavédelmi képviselő választáson a szavazatszedő bizottság elnökeként/tagjaként szíveskedjék segítségünkre lenni. A feladatok megbeszélésére 2021. november 10-én 14 órakor kerül sor a Főépület tanácstermében.

Kérjük, hogy amennyiben a felkérésnek valamilyen okból nem tud eleget tenni, jelezze a választási bizottság elnökének.

Munkáját előre is köszönjük.

....., 2021. november 5.

.....
a választási bizottság elnöke

Tájékoztató a szavazásról

1. A választás titkos, kérjük, vegye igénybe a szavazófülkét (helyiséget). Egyszerre csak egy személy tartózkodhat a fülkében.
2. Szavazni csak személyesen lehet, a személyazonosság igazolása mellett.
3. Szavazni csak a szavazatszedő bizottság által adott szavazólapon lehet. Kérjük, ellenőrizze, hogy a választási körzetének megfelelő szavazólapot kapott-e!
4. Érvényesen szavazni csak a szavazólapon szereplő jelöltekre lehet.
5. A szavazólapon a választani kívánt személy nevét egyértelműen kell megjelölni.
6. A teljes szavazólap érvénytelen:
 - ha nem a szavazatszedő bizottság által adott szavazólapon adták le,
 - ha a szavazólapon egynél több nevet jelöltek meg.Érvénytelen a szavazat:
 - ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,
 - ha új nevet írtak a szavazólapra és arra szavaztak.
7. Szavazni a név mellett található négyzetbe elhelyezett X-szel kell.
8. Választási körzetenként egy munkavédelmi képviselő kerül megválasztásra.

..... november 18.

Választási Bizottság

Szavazólap minta a munkavédelmi képviselő választásra

SZAVAZÓLAP

Forgácsoló Üzem. 1. sz. választási körzet

2021. november 25.

A választási körzetben egy munkavédelmi képviselő kerül megválasztásra. Érvénytelen az a szavazólap, amelyen több nevet jelölnek meg.

Jelöltek neve ABC sorrendben:

A jelöltet állító szakszervezet neve:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kérjük, hogy akire szavazni kíván, annak a neve mellett elhelyezett négyzetbe tegyen egy **X jelet**.

* A munkavállalók által állított jelöltek esetében a „jelöltet állító szakszervezet neve” rovatba a „nem szakszervezeti jelölt” megnevezést kell beírni.

Jegyzőkönyv

Készült a munkáltató Forgácsoló Üzem (1. sz. választási körzet) munkavédelmi képviselő választásán. A szavazóurnák felbontására 2021. november 25-én 17 órakor került sor a munkáltató tanácstermében, a választási bizottság minden tagjának jelenlétében.

A munkavédelmi képviselő választásra 2021. november 25-én 8 óra és 16.30 óra között került sor.

A szavazás a részvénytársaság irodaépületének tanácstermében volt.

A választási bizottság megállapítása szerint a választási körzetben szavazásra jogosult munkavállalók száma fő volt.

A tartósan távollévő nem szavazók száma: fő

A szavazatszedő bizottság regisztrálása alapján a szavazáson fő, a jogosultak%-a vett részt. A választás tehát érvényes volt.

Az összes leadott szavazólap száma: db
 ebből érvényes: db
 érvénytelen: db

Az egyes jelöltekre leadott érvényes szavazatok száma és aránya az összes érvényesen leadott szavazatok százalékában:

A jelölt neve	Jelölő szakszervezet	Szavazatok száma	az érvényes szavazatok százalékában
.....%
.....%
.....%

A megválasztott munkavédelmi képviselő:

A választás tehát eredményes volt.

A megválasztott munkavédelmi pótképviselő:

A jelöltállításal, a szavazás lebonyolításával és általában a választással kapcsolatban észrevétel, kifogás, panasz nem érkezett a választási bizottsághoz.

....., 2021. november 25.

.....
 a választási bizottság elnöke

.....
 a választási bizottság tagja

.....
 a választási bizottság tagja

Tájékoztatás a munkavédelmi képviselők választásának eredményéről

Tisztelt Munkatársak!

Tájékoztatjuk Önöket, hogy a munkáltatónál a 2021 november 25-én rendezett munkavédelmi képviselő választásokon a következő személyeket választották meg munkavédelmi képviselőknek, illetve pótképviselőknek:

1. sz. választási körzet Forgácsoló Üzem

Munkavédelmi képviselő:

Pótképviselő:

2. sz. választási körzet Szerelő Üzem

Munkavédelmi képviselő:

Pótképviselő:

3. sz. választási körzet Festő Műhely

Munkavédelmi képviselő:

Pótképviselő:

4. sz. választási körzet Logisztika (raktár, szállítás)

Munkavédelmi képviselő:

Pótképviselők:

5. sz. választási körzet Igazgatóság (irodák)

Munkavédelmi képviselő:

Pótképviselő:

A választások eredményére vonatkozó, esetleges észrevételekkel, kifogásokkal kérjük keressék fel a választási bizottság elnökét.

..... 2021. november 26.

Választási Bizottság

A SZERZŐRŐL

Kisgyörgy Sándor szociológus, az ÉTOSZ munkatársa, közel 30 éve vesz részt a felnőttképzésben, ezen belül a munkavállalói érdekképviselők felkészítésében. Ez idő alatt egy sor szakszervezeteknek, üzemi tanácsoknak, munkavédelmi képviselőknek és a felügyelőbizottságok munkavállalói képviselőinek szóló módszertani kiadvány szerzője, társszerzője.

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

fesbp@fesbp.hu

www.fes-budapest.org

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

További információk:

etosz@etosznet.hu