

MUNKAÜGYI KÖZLÖNY

A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM ÉS AZ ORSZÁGOS MUNKABIZTONSÁGI ÉS MUNKAÜGYI FŐFELÜGYELŐSÉG HIVATALOS LAPJA

Munkaügyi Közlöny Szerkesztősége
1054 Budapest, Alkotmány u. 3.
Telefon: 472-8246

Megjelenik szükség szerint.

Előfizetési díj:
egy évre 13 860 Ft

ÁRA: 1472 Ft

Kiadóhivatal:

Magyar Hivatalos Közlönykiadó
1085 Budapest, Somogyi Béla utca 6.

Tartalom

Jogszabályok

- 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről 234
- 54/2006. (III. 14.) Korm. rendelet köztisztviselők képzési előírásairól szóló 9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet módosításáról 239
- 13/2006. (III. 23.) EüM-FMM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM-SZCSM együttes rendelet módosításáról 239
- 3/2006. (III. 17.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet módosításáról 240
- 4/2006. (III. 27.) FMM rendelet az igazságügyi munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatásához szükséges szakmai gyakorlat szakirányú jellege igazolásának rendjéről és eljárás szabályairól 303
- 1025/2006. (III. 23.) Korm. határozat a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről 304
- 6/2006. (MüK. 4.) FMM utasítás a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapjának működéséről és a közzététel szabályairól 306

Közlemények

- Közlemény a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete 2006. április 6-ai üléséről 306

Közlemény a munkavédelmi felügyeletek együttes útmutatásáról a munkahelyi kockázatértékelés végrehajtásához 313

Az Országos Munkavédelmi Képző és Továbbképző Kft. közleménye munka- és tűzvédelmi szakképzésekről a 2006/2007-es tanévben 325

Tájékoztatások

- Tájékoztatás pályázat felfüggesztéséről 326
- Tájékoztatás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa Részvételt Megállapító Bizottság ülésein hozott határozatairól 326
- A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium tájékoztatása a Reprezentativitást Megállapító Bizottság 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóknál működő szakszervezetek taglétszámon alapuló ágazati reprezentativitásáról készített Jelentéséről 330
- Tájékoztatás a Munkaügyi Szakértők Országos Névjegyzékéről 347
- Tájékoztatás az Országos Felnőttképzési Tanács tagjainak névsoráról 348
- Az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség tájékoztatása az egyéni védőeszközök megfelelését vizsgáló, tanúsító, ellenőrző szervezetek kijelölésének részletes szabályairól és az Európai Bizottságnak, illetőleg az Európai Unió tagállamainak való bejelentéséről, valamint a kijelölési eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díjról szóló 13/2004. (IV. 19.) FMM rendelet szerint kijelölt, illetőleg bejelentett szervezetek közzétételéről 349
- Tájékoztatás új magyar nemzeti szabványokról 362

JOGSZABÁLYOK

A Kormány 53/2006. (III. 14.) Korm.

r e n d e l e t e

a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 153. §-a (1) bekezdésének 16. és 17. pontjában, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. §-ában, 61. §-ában, 79/C. §-ában és 85. §-ában kapott felhatalmazás alapján a Kormány a következőket rendeli el:

I. Fejezet

A rendelet hatálya

1. §

(1) A rendelet hatálya – a (2) és (3) bekezdésben foglalt eltérésekkel – az állami felsőoktatási intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.

(2) A rendelet hatálya – a (3) bekezdésben foglalt eltéréssel – nem terjed ki a katonai és rendvédelmi felsőoktatási intézményekre.

(3) A rendelet hatálya a 14–16. § tekintetében valamennyi felsőoktatási intézményre kiterjed.

II. Fejezet

A Kjt. végrehajtásához kapcsolódó szabályok

(A Kjt. 23. §-ához)

2. §

(1) A szerződéskötésre, illetve kötelezettségvállalásra jogosító magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával nem bízható meg az a közalkalmazott, aki, illetve, akinek a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 685. § b) pontja szerinti közeli hozzátartozója (a továbbiakban: közeli hozzátartozó) a közalkalmazott munkáltatójával gazdasági kapcsolatban álló

a) egyéni vállalkozó,

b) nyilvánosan működő részvénytársaságban a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 289. §-ában foglalt jelentős, vagy azt meghaladó mértékű befolyást biztosító részesedést szerzett,

c) gazdasági társaság vezető tisztségviselője, felügyelő bizottsági tagja, könyvvizsgálója, továbbá – a nyilvánosan működő részvénytársaságot kivéve – tagja.

(2) Ugyanaz a közalkalmazott egyidejűleg nem láthat el egyenél több magasabb vezető beosztást.

(3) Nem bízható meg magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával az a közalkalmazott, aki közeli hozzátartozójával – a megbízás következtében – közvetlen irányítási (felügyeleti), illetve közvetlen elszámolási vagy ellenőrzési kapcsolatba kerülne.

(4) Az (1)–(3) bekezdésben meghatározott feltétel a megbízás egész időtartamára vonatkozik.

(5) Ha az igazgatási feladatot ellátó hivatal vezetője teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató, tanár vagy kutató, megbízatása idejére oktatói, kutatói tevékenységét részben vagy egészben szüneteltetheti.

3. §

(1) A munkáltató a magasabb vezető, illetve vezető beosztásra vonatkozó pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához – a pályázatnak a véleményező testület részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva – legalább 30 napot köteles biztosítani.

(2) A pályázatot a rektor esetében az oktatási miniszter hirdeti meg az Oktatási Minisztérium hivatalos lapjában.

(3) A magasabb vezető beosztásra vonatkozó pályázatot – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – a felsőoktatási intézmény vezetője hirdeti meg az Oktatási Minisztérium hivatalos lapjában.

(4) A vezető beosztásra vonatkozó pályázatot a felsőoktatási intézmény vezetője az intézményben szokásos módon hirdeti meg.

4. §

(1) A magasabb vezető, illetve vezető beosztásra vonatkozó pályázati felhívásnak tartalmaznia kell

a) a munkahely és a beosztás megjelölését,

b) a megbízás várható kezdetét és leghosszabb időtartamát,

c) a pályázat benyújtásának formáját, határidejét és helyét,

d) a pályázat elbírálásának határidejét.

(2) A pályázat benyújtási határideje nem lehet kevesebb a pályázati felhívás megjelenésétől számított 30 napnál.

(A Kjt. 41. §-ához)

5. §

A magasabb vezető, illetve vezető beosztást ellátó közalkalmazott nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója olyan gazdasági társaságnak, amelyben az a felsőoktatási intézmény, amellyel a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyban áll, alapítói, tulajdonosi érdekeltiséggel rendelkezik.

6. §

(1) A közalkalmazott 8 napon belül köteles írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha vele szemben jogszabályban vagy szabályzatban meghatározott összeférhetlenség merül fel.

(2) A közalkalmazott köteles a munkáltató üzleti titkát megőrizni. Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony is, amelynek keretében a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató üzleti titkát képező információ alkalmazására kerülne sor.

(3) Az üzleti titkok megtartására történő figyelmeztetést a közalkalmazott kinevezési okmányában rögzíteni kell. Ebben a körben összeférhetlenségre a munkáltató csak abban az esetben hivatkozhat, ha az erre vonatkozó figyelmeztetést az említett módon rögzítették.

(4) A (2)–(3) bekezdést nem kell alkalmazni abban az esetben, ha a munkáltató az alól írásban felmentést ad.

(A Kjt. 61. §-ához)

7. §

(1) Amennyiben a felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzata eltérően nem rendelkezik, a felsőoktatási intézményben tanári, az oktatói és kutató munkát segítő és egyéb munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak fizetési osztályba sorolását, a besorolás képesítési feltételeit és a képesítési feltételek alól történő felmentés eseteit – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – e rendelet melléklete határozza meg.

(2) A képesítési feltételek, a szükséges iskolai végzettség megszerzése alól mentesül az a közalkalmazott, akinek a Kjt. 37/B. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott feltétel bekövetkezéséig kevesebb mint öt éve van hátra.

(3) Ha a közalkalmazott az Országos Képzési Jegyzékben szereplő emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, besorolásakor, valamint a második és további szakképesítés figyelembevételkor a felsőfokú szakképesítésre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

(A Kjt. 65. §-ához)

8. §

Ha a közalkalmazott állami kitüntetésben részesült – a Kjt. 63. §-ának (2) bekezdésében megjelölt, művészeti területen foglalkoztatottak kivételével –, a felsőoktatási intézményben az e rendelet mellékletében meghatározott munkakörökben a közalkalmazott fizetési fokozatok közötti várakozás idejét a kitüntetés évében egy évvel csökkenteni kell.

(A Kjt. 66. §-ához)

9. §

A felsőoktatási intézményben a Kjt. 66. §-ának (3) bekezdésében meghatározott illetménynövekedés illeti meg az e rendelet melléklete szerint tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, ha a kinevezésben feltüntetett további szakképesítést az intézmény által indított alap- és mesterképzési vagy szakirányú továbbképzési szakon, illetve felsőfokú szakképzésben hasznosítja.

(A Kjt. 67. §-ához)

10. §

Az oktatási miniszter – fenntartói jogkörében eljárva – az intézmény gazdasági tanácsának javaslatára az intézmény vezetője számára a magasabb vezető beosztás időtartamára – a 11. § (1) bekezdésében foglaltakon túl – határozott időre szóló illetménykiegészítést állapíthat meg.

(A Kjt. 70. §-ához)

11. §

(1) Az Ftv. 96. §-ának (1) bekezdése szerinti magasabb vezető beosztású közalkalmazott illetménypótlékának mértéke a pótlékalap 300%-a.

(2) Az Ftv. 96. §-a (2) bekezdésének a) pontja szerinti vezető beosztású közalkalmazott és a szervezeti egység vezetője illetménypótlékának mértéke a pótlékalap 200%-a, míg a szervezeti egység vezető-helyettes illetménypótlékának mértéke a pótlékalap 150%-a.

(A Kjt. 75. §-ához)

12. §

A felsőoktatási intézmény alkalmazottai közül – a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszerében meghatározottak szerint – illetménypótlékban része-

sülnek a tanári munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak a pótlékalap 50–100%-a mértékéig.

(A Kjt. 79/C. §-ához)

13. §

(1) Felsőoktatási intézményben kutatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében, ha a felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzata eltérően nem rendelkezik,

a) a tudományos segédmunkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktorandusz vagy doktorjelölt jogviszony,

b) a tudományos munkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal,

c) a tudományos főmunkatárs munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezék megfelelő, az oktatásban és kutatásban szerzett szakmai tapasztalattal,

d) a tudományos tanácsadó és a kutatóprofesszor munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezék doktori fokozattal, továbbá az adott tudomány- vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki. Az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának irányítására, koordinálására, valamint kutatási projektek vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart.

(2) A felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszerében kell meghatározni, hogy a tudományos főmunkatárs, a tudományos tanácsadó és kutatóprofesszor munkakörben történő alkalmazáshoz szükséges feltételek meglétéről a szenátus milyen okiratok alapján, milyen eljárás keretében győződik meg. Ennek keretei között a felsőoktatási intézmény előírhatja a habilitációs eljárás lefolytatását.

III. Fejezet

Az Ftv. végrehajtásához kapcsolódó szabályok

[Az Ftv. 88. § (3) bekezdéséhez]

14. §

A felsőoktatási intézmény az oktatói munkakörre kiírt nyilvános pályázatot közzéteszi az Oktatási Minisztérium

hivatalos lapjában, a felsőoktatási intézmény honlapján, valamint a felsőoktatási intézményben szokásos egyéb módon.

[Az Ftv. 95. § (6) bekezdéséhez]

15. §

Nem létesíthető foglalkoztatásra irányuló jogviszony olyan személlyel, aki egy éven belül a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság adott felsőoktatási intézményt érintő döntése meghozatalában részt vett.

16. §

(1) Az oktatói, tanári és kutatói munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott, munkavállaló (a továbbiakban: oktató-kutató) akkor jogosult az Ftv. 95. §-ának (4) bekezdésében szabályozott szakirodalom vásárlásához és könyvtári beiratkozáshoz nyújtott évenkénti hozzájárulás teljes összegére, ha a naptári évben oktatói, tanári vagy kutatói munkakörben eltöltött tizenkét hónap munkaviszonnal, illetve közalkalmazotti jogviszonnal rendelkezik, és ebben az időszakban jogviszonya – a (3) bekezdésben foglalt kivételekkel – nem szünetelt.

(2) A hozzájárulás az oktató-kutatót időarányosan illeti meg, ha legalább hat hónapi munkavégzéssel együtt járó oktatói, tanári vagy kutatói munkakörben eltöltött közalkalmazotti jogviszonnal, munkaviszonnal rendelkezik. A hat hónapnak megfelelő hozzájárulás a pályakezdő oktató-kutatót abban az esetben is megilleti, ha legalább négy hónapi munkavégzéssel együtt járó oktatói, tanári vagy kutatói munkakörben eltöltött közalkalmazotti jogviszonnal, munkaviszonnal rendelkezik. E rendelkezés alkalmazásánál pályakezdő, aki egyetemi, főiskolai tanulmányainak befejezését követő egy éven belül első alkalommal helyezkedik el oktató-kutatóként.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben meghatározott időtartamok számításánál a rendes szabadság és a szülési szabadság időtartamát, valamint – ha ezek együttes időtartama a hat hónapot nem haladja meg –

- a) a keresőképtelenséget okozó betegség,
- b) a 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság,
- c) a tartalékos katonai szolgálat időtartamát, valamint
- d) minden olyan munkában nem töltött időt, amely alatt az oktató-kutatót átlagkereset, illetve távolléti díj fizetésben részesült,

figyelembe kell venni.

(4) A hozzájárulás évente egyszer illeti meg az oktató-kutatót akkor is, ha több munkáltatónál teljesítette az előírt feltételeket.

(5) A hozzájárulást a munkavégzés évét követő év február havi munkabérrel, illetőleg illetménnyel együtt kell kifizetni, átutalni. Ha az oktató-kutató jogviszonya év közben szűnik meg, a hozzájárulást az utolsó munkában töltött napon részére ki kell fizetni. A hozzájárulást az a munkáltató fizeti ki, akinél az oktató-kutató a munkavégzés évének december 31. napján alkalmazásban állt, és amely munkáltatót az Ftv. 84. § (5) bekezdése szerint az oktató-kutató megjelölte.

IV. Fejezet

Záró rendelkezések

17. §

(1) E rendelet – a (2)–(3) bekezdésben foglalt eltéréssel – a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba, egyidejűleg hatályát veszti

a) a „Professor Emeritus” címmel rendelkezők rendszeres juttatásairól szóló 53/1995. (V.10.) Korm. rendelet és az azt módosító 108/2002. (V. 14.) Korm. rendelet;

b) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról szóló 33/2000. (XII. 26.) OM rendelet és az azt módosító 32/2003. (XII. 21.) OM rendelet.

(2) A 16. §-ban szabályozott juttatás kifizetésére először 2007-ben kerül sor.

(3) A magasabb vezető, illetve vezető beosztást e rendelet hatálybalépésekor betöltő személyekkel szemben a 2. §-ban, és az 5–6. §-ban meghatározott összeférhetlenségi előírásokat az Ftv. 157. § (1) bekezdésében meghatározott felülvizsgálati határidővel kell alkalmazni.

(4) E rendelet alkalmazásakor, a közalkalmazott munkaköri besorolásakor és magasabb vezető, illetve vezető

beosztás ellátásával történő megbízásakor a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény alapján szerzett

a) főiskolai szintű végzettség egyenértékű e rendelet szerinti alapképzési szakon szerzett alapképzéssel,

b) egyetemi szintű végzettség egyenértékű e rendelet szerinti mesterképzési szakon szerzett mesterképzéssel.

(5) E rendelet hatálybalépésével egyidejűleg a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a központi költségvetési szervként működő kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél és kutatókat foglalkoztató egyes intézményeknél történő végrehajtásáról szóló 49/1993. (III. 26.) Korm. rendelet

a) 1. §-a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

„1. § E rendelet hatálya a központi költségvetési szervként működő kutatóközpontokban, kutatóintézetekben (a továbbiakban együtt: kutatóintézet), a – felsőoktatási intézmények kivételével – nem kutatóintézetként működő központi költségvetési szerveknél tudományos kutatói munkakörökben és a Magyar Tudományos Akadémiához (a továbbiakban: Akadémia) tartozó kutatást kiegészítő (támogatott kutató helyeket fenntartó, szolgáltató, jóléti) akadémiai központi költségvetési szerveknél (a továbbiakban együtt: munkáltató) foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.”

b) 15. §-a helyébe az alábbi rendelkezés lép:

„15. § A munkáltatóknál a nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazottak besorolásánál a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet mellékletének 9–15. pontjában foglaltakat kell alkalmazni, ugyanezen melléklet B) részének figyelembevételével.”

Gyurcsány Ferenc s. k.,
miniszterelnök

Melléklet az 53/2006. (III. 14.) Korm. rendelethez

A felsőoktatási intézményben létesíthető tanári, az oktatói és kutató munkát segítő és egyéb munkakörök fizetési osztályba sorolása, a besorolás képesítési feltételei és a képesítési feltételek alól történő felmentés esetei

Munkakör megnevezése	Fizetési osztály									
	alsó képzettségi szint	közép képzettségi szint				felső végzettségi szint				
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
1. művésztanár						*	*	*	*	*
2. mérnökstanár								*	*	*

Tanári munkakörök

- művésztanár
- mérnökstanár

Munkakör megnevezése	Fizetési osztály									
	alsó képzettségi szint	közép képzettségi szint				felső végzettségi szint				
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
3. műszaki (gazdasági) tanár						*		*	*	*
4. műszaki (gazdasági) oktató						*				
5. nyelvtanár						*		*	*	*
6. testnevelőtanár						*		*	*	*
7. kollégiumi nevelőtanár						*		*	*	*
8. mestertanár								*	*	
Oktatói, kutatói munkát segítő munkakörök										
9. ügyvivő-szakértő						*		*	*	*
10. főmérnök						*		*	*	
11. tanszéki mérnök						*		*	*	
Egyéb munkakörök										
12. ügyintéző, (gazdasági, műszaki, igazgatási)			*	*	*	*				
13. ügyviteli		*	*	*	*	*				
14. szakmai szolgáltató			*	*	*	*				
15. műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, technikus, laboráns, szakmunkás, segédmunkás, kiegészítő alkalmazott)	*	*	*	*	*	*				

A)

A művésztanár, a nyelvtanár, a testnevelőtanár, a műszaki (gazdasági) tanár, a főmérnök besoroláshoz mesterfokozat vagy alapfokozat és szakirányú szakképzettség, a mérnök tanár besoroláshoz mesterfokozat és szakirányú szakképzettség, a kollégiumi nevelőtanár besoroláshoz mesterfokozat vagy alapfokozat, a műszaki (gazdasági) oktatói besoroláshoz alapfokozat és szakirányú szakképzettség szükséges.

B)

Ügyvivő-szakértő elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a mesterfokozattal vagy alapfokozattal és szakképzettséggel rendelkező, önálló tevékenységet, szakértői munkát végző közalkalmazottat (pl. a jogtanácsost, a jogi előadót, a közgazdászt, az egyetemi vagy főiskolai végzettségű tanügyigazgatási munkatársat), továbbá a felsőoktatási intézmény funkcionális egységének vezetőjét és helyettesét, aki nem vesz részt az oktatásban. A gazdasági szervezet vezetőjének mesterfokozat vagy alapfokozat mellett

szakirányú (pénzügyi, számviteli, közgazdasági) szakképzettséggel is rendelkeznie kell.

Tanszéki mérnök elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a mesterfokozattal vagy alapfokozattal és természettudományos vagy mérnöki szakirányú szakképzettséggel rendelkező közalkalmazottat, aki az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat, és részt vesz annak feltételei (labor, műhely, hardver, szoftver stb.) megteremtésében, fejlesztésében.

Ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási) elnevezésű munkakörbe kell besorolni a középiskolai végzettséget igazoló szakképzettséggel vagy középiskolai végzettséggel és felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító – felsőfokú szakképzettséget igazoló – bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal rendelkező, szakmai döntéshozatalát végző közalkalmazottat.

Ügyviteli elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt az adminisztratív jellegű munkát ellátó közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséggel és arra épülő szakirányú képesítéssel vagy alapfokozattal rendelkezik.

Szakmai szolgáltató elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképzettséggel vagy felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképzettséggel rendelkezik.

igazoló bizonyítvánnyal vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel az oktató-kutató laboratóriumokban közvetlenül segíti az oktatók-kutatók munkáját, a hallgatók gyakorlati képzését, önállóan végez kutatási részfeladatokat. E munkakörben foglalkoztatott felsőfokú technikus végzettséggel rendelkező közalkalmazott besorolását az „E” fizetési osztályban előírt, felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítésként kell figyelembe venni. A technikus, laboráns munkakörben a besorolás szempontjából felsőfokú szakképesítéssel egyenértékűnek kell tekinteni annak a közalkalmazottnak a képesítését, aki ipari, mezőgazdasági vagy egyéb technikumokban szerzett oklevelet, és legalább tíz évig szakképesítésének megfelelő területen dolgozott.

C)

Mestertanár elnevezésű munkakörbe lehet átsorolni azt a mesterfokozattal rendelkező adjunktus oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, aki a felsőoktatási intézmény által folytatott alapképzésben, szakmai-elméleti és gyakorlati oktatásban vesz részt, és megfelel az intézmény foglalkoztatási követelményrendszerében előírt sajátos mestertanári követelményeknek.

—————

**A Kormány
54/2006. (III. 14.) Korm.**

r e n d e l e t e

**köztisztviselők képesítési előírásairól szóló
9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet módosításáról**

A Kormány a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 80. §-a (1) bekezdésének *a)* pontjában, valamint a helyi önkormányzatokról szóló, 1990. évi LXV. törvény 95. §-ának *c)* pontjában foglalt felhatalmazás alapján a következőket rendeli el:

1. §

(1) A köztisztviselők képesítési előírásairól szóló 9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Kker.) 3. számú melléklete 46. pontjának első bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

[46. Földügyi és térképészeti igazgatási feladatkör]

„Az I. besorolási osztályban:

egyetemi vagy főiskolai szintű földmérő mérnök, földmérő és térinformatikai mérnök, építészmérnök, építőmérnök, bánya- és geotechnikai mérnök, agrármérnök, erdőmérnök, kertészmérnök, tájépítész mérnök, térképész

vagy földrendező mérnök szakképzettség; katonai felsőoktatási intézményben (jogelőd intézményében) tűzér szakon szerzett szakképzettség; jogász szakképzettség; főiskolai szintű államigazgatási, ingatlan-nyilvántartási szervező, igazságügyi ügyintéző, tájgazdálkodási mérnök és szociális igazgatási szakképzettség.”

(2) A Kker. 3. számú mellékletének 90. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„90. *Mérésügyi/hitelesítési műszaki feladatkör*

Az I. besorolási osztályban:

egyetemi vagy főiskolai szintű műszaki vagy természettudományi felsőoktatásban szerzett szakképzettség; egyetemi szintű gyógyszerész szakképzettség.

A II. besorolási osztályban:

a) mérésügy területén: középiskolai érettségi és mérésügyi hitelesítői vizsga;

b) nemesfém-hitelesítés, nyilvántartás területén: középiskolai érettségi és ékszer szakirányban szerzett OKJ szerinti becsüs szakképesítés.”

2. §

Ez a rendelet a kihirdetését követő 3. napon lép hatályba.

Gyurcsány Ferenc s. k.,
miniszterelnök

—————

**Az egészségügyi miniszter,
valamint a foglalkoztatáspolitikai
és munkaügyi miniszter
13/2006. (III. 23.) EüM–FMM
e g y ü t t e s r e n d e l e t e
a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló
25/2000. (IX. 30.) EüM–SZCSM együttes rendelet
módosításáról**

A kémiai biztonságról szóló 2000. évi XXV. törvény 34. §-a (4) bekezdésének *da)*–*db)* pontjaiban, valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 88. §-ának (2) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a következőket rendeljük el:

1. §

A munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM–SZCSM együttes rendelet 1. számú melléklete 1.2.2. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„1.2.2. Rostszerkezetű porok megengedett koncentrációi rost/cm³-ben

	Megnevezés (CAS-számok)	Megengedett koncentráció (rost/cm ³)
Azbeszt	aktinolit (77536-66-4) amozit (12172-73-5) antofillit (77536-67-5) krizotil (12001-29-5) krokidolit (12001-28-4) tremolit (77536-68-6) akár magában, akár ele- gyítve betiltott*	0,1 (idővel súlyo- zott átlag 8 órára vonatkoz- tatva)
Egyéb rost- szerkezetű porok	Üveg, ásvány, kerámia, műanyag	1,0

* Az azbeszt valamennyi formájának előállítása, felhasználása Magyarországon tiltott. [Lásd: 41/2000. (XII. 20.) EüM–KöM együttes rendelet]

2. §

Ez a rendelet 2006. április 15-én lép hatályba.

Dr. Rácz Jenő s. k.,
egészségügyi miniszter

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi
miniszter

A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

3/2006. (III. 17.) FMM

r e n d e l e t e

**a kollektív szerződések bejelentésének
és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló
2/2004. (I. 15.) FMM rendelet módosításáról**

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 41/A. §-ának (4) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján – az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével – a következőket rendelem el:

1. §

A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet 1–5. számú mellékleteinek helyébe jelen rendelet 1–5. számú mellékletei lépnek.

2. §

Ez a rendelet a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba.

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

KÖZLÖNY

§

1. számú melléklet a 3/2006. (III. 17.) FMM rendelethez

[1. számú melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez]



Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium



BEJELENTŐ ADATLAP

munkáltatónál (gazdálkodó szervezetnél) 2006. évben megkötött, módosított vagy megszűnt kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez

Az adatszolgáltatás a Munka Törvénykönyve 41/A. §-a alapján kötelező.

Adatszolgáltatók: azok a munkáltatók (gazdálkodó szervezetek), amelyek 2006. évben kollektív szerződést (beleértve annak módosítását vagy megszűnését is) kötöttek.

Az adatlapot **egy** példányban a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium címére: 1243 Budapest, Pf. 580 kell megküldeni a kollektív szerződés aláírását követő harminc napon belül.

.....
szakszervezet képviseletében

P. H.

.....
munkáltató képviseletében

P. H.

Hozzájárulási nyilatkozat

A kollektív szerződést kötő felek hozzájárulnak, hogy az adatlapokon közölt információkat és a letétbe helyezett kollektív szerződés adatait a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a kollektív szerződésekkel összefüggő elemzésekhez, érdekegyeztetéshez és az államigazgatás részére – a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések betartásával – felhasználhassa.

Igen

Nem

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM	
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NYILVÁNTARTÁS	
Érkeztetési szám:	
Érkezett:	
Iktatószám: 2307-1/...../2006.	Melléklet: ksz.
Megjegyzés:	

A kitöltésért felelős

neve:

beosztása:

telefon:

fax:

e-mail:

A kollektív szerződés
nyilvántartási száma:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ADATLAP

I.

a kollektív szerződés és a szerződő felek adatairól

1. A gazdálkodó szervezet törzsszáma:
- neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- szakmai/ágazati/országos munkaadói érdekképviselet neve: _____
2. Szakszervezet(ek)¹
- a. neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
- b. neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
- c. neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
3. A bejelentés tárgya: új szerződés kötése (1), módosítása (2), megszűnése (3):
- A szerződéskötés (módosítás) ideje: hatálybalépés ideje:
4. A szerződés időtartama: határozatlan (1), határozott (2) idejű
- ha határozott idejű a kollektív szerződés, annak lejáratá:
5. A munkáltató több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alá tartozik: igen, változatlan tartalommal (1); igen, saját kiegészítéssel (2); nem (3):
6. Ha igen, a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés nyilvántartási száma:
7. Az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma: fő
- ebből: fizikai foglalkozásúak: fő
- szellemi foglalkozásúak: fő

¹ A felsorolás szükség esetén folytatható a nyomtatvány 7. oldalán, a megfelelő rovatokban.

ADATLAP

II.

a kollektív szerződés tartalmi elemei

A SZERZŐDÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

1. Rendelkezés a szerződés törvénytől eltérő felmondási idejére vonatkozóan: van (1); nincs (2):
- a. ha igen, a felmondási idő: 3 hónapnál hosszabb (1); 3 hónapnál rövidebb (2):
2. Rendelkezés a szerződés módosításakor követendő eljárásra. van (1); nincs (2):

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

3. A szerződő felek együttműködésére, kapcsolatrendszerére szabályozás: van (1); nincs (2):
4. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések:
- a. az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok: vannak (1); nincsenek (2):
- b. a jogok gyakorlásának rendjére vonatkozó szabályok: vannak (1); nincsenek (2):
5. A szakszervezet működését érintő rendelkezések:
- a. működési feltételek biztosításáról: van (1); nincs (2):
- b. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezmény megváltásáról: van (1); nincs (2):

A TARTALOMRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

6. Előnyben részesítési szabály a munkavállalók meghatározott körére, azonos feltételek megléte esetén a munkaviszonnyal összefüggésben: van (1); nincs (2):
7. A próbaidő: az Mt.-nél hosszabb [31 nap-3 hónap] (1); az Mt.-nél rövidebb [30 nap alatt] (2); nincs szabályozás (3):
8. A munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tételes felmondási korlátozás: van (1); nincs (2):
- b. beosztási kategóriánként változó felmondási idő: van (1); nincs (2):
- c. a munkavégzés alóli mentesítés időtartama: a teljes felmondási idővel egyenlő (1); egyéb szabályozás (2); nincs szabályozva (3):
9. A végkielégítés: nagyobb mértékű, mint amit az Mt. előír (1); nincs szabályozás (2):
10. A rendkívüli felmondásra okot adó körülményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
11. A csoportos létszámcsökkentés szabályozása: van (1); nincs (2):
12. A foglalkoztatottság szintjére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
13. Munkaidőkeret alkalmazása: van (1); nincs (2):
- a. több munkaidőkeretet állapít meg munkakör kategóriánként: igen (1); nem (2):
- b. ha igen, a munkavállalók legnagyobb részét felölelő kategóriára alkalmazott munkaidőkeret:
- c. az alkalmazott munkaidőkerettel érintett munkavállalói létszám (fő):
14. Munkarendre vonatkozó szabályok
- a. a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók beosztásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. az osztott munkarendben dolgozóakra vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
15. Pihenőidőre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a pihenőnap kiadása: összevontan legfeljebb havonta (1); nincs szabályozás (2):
- b. ha van, a pihenőnap kiadása: összevontan legfeljebb 6 havonta (1); nincs szabályozás (2):
16. Átírányításra, kiküldetésre és más munkáltatónál történő munkavégzésre (kirendelésre) együttesen határozza meg az időtartamot: igen (1); nem (2):
17. a 16. sor igen az együttes időtartam évi 110 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
18. ha a 16. sor nem
- a. az átírányítás időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
- b. a kiküldetés időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
- c. a kirendelés időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):

19. A rendkívüli munka elrendelésének formájára vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
20. Az elrendelhető rendkívüli munka legmagasabb éves mértéke:
200 óra vagy annál kevesebb (1); 201-300 óra között (2); nincs szabályozva (3):
21. Az elrendelhető legmagasabb mérték
- a. készenlétre havi 168 óránál: kevesebb (1); több (2); nincs szabályozva (3):
- b. ügyeletre évi: 200 óránál kevesebb (1); 201-300 óra között (2); nincs szabályozva (3):
22. A munka díjazására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
23. Rendelkezés a munkabér kifizetésének
- a. módjára: van (1); nincs (2):
- b. esedékességére: van (1); nincs (2):
24. Szabadságra vonatkozó szabályok:
- a. kiadásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. pótszabadságra: van (1); nincs (2):
- c. rendelkezés a munkavállaló által szabadon igénybe vehető mértékről: van (1); nincs (2):
25. Egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
26. Egészségre ártalmas munkavégzésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
27. Oktatás, továbbképzés támogatására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tanulmányi szerződésre: van (1); nincs (2):
- b. munkaidő-kedvezményre nem iskolai rendszerű képzés esetén: van (1); nincs (2):
28. Jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása: van (1); nincs (2):
29. A szociális, jóléti juttatások költségére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
30. Étkezési hozzájárulás: természetbeni ellátás (1); étkezési utalvány adómentes határig (2);
étkezési utalvány adómentes határ felett (3); nincs előírás (4); egyéb (5):
31. Munkaruha (formaruha) ellátás: természetbeni (1); pénzbeli (2); nincs (3):
32. Üdülési hozzájárulás: van (1); nincs (2):
33. Kötelező mértéket meghaladó magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
34. Önkéntes magán-nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
35. A kártérítési felelősség szabályozása:
- a. a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés felső határának felemelésére: van (1); nincs (2):
- b. a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes szabályaira: van (1); nincs (2):
- c. közvetlen kártérítésre kötelezésre: van (1); nincs (2):
36. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális szabályozás
- a. fiatal munkavállalókra és pályakezdőkre: van (1); nincs (2):
- b. nőkre: van (1); nincs (2):
- c. megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására: van (1); nincs (2):
- d. egyéb munkavállalói körre: van (1); nincs (2):
37. Külföldi állampolgárságú munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- A MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOKKAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK**
38. Kollektív munkaügyi vitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
39. Munkaügyi jogvitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
40. Rendelkezés sztrájk esetére: van (1); nincs (2):
41. Konfliktusok rendezésére bizottság: állandó van (1); eseti jelleggel működő van (2); nincs (3):

BÉRTARIFA TÁBLÁZAT							
kód	összlétszám (fő)	összesből nő (fő)	alsó érték (Ft/fő/hó)	kód	összlétszám (fő)	összesből nő (fő)	alsó érték (Ft/fő/hó)
11				38			
12				41			
21				42			
22				51			
23				52			
31				53			
32				54			
33				55			
34				56			
35				57			
36				58			
37							

9. A bértarifa hatálybalépésének időpontja:

. .

TOVÁBBI BÉRELEMEK

10. Megállapodás további bérelemekre

a. 13. havi, vagy további havi fizetésre:

van (1); nincs (2):

b. műszakpótlékokra:

van (1); nincs (2):

c. rendkívüli munkavégzés díjazására:

van (1); nincs (2):

d. készenlétre:

van (1); nincs (2):

e. ügyeletre:

van (1); nincs (2):

f. átirányítás díjazására:

van (1); nincs (2):

g. az Mt.-ben nem szereplő egyéb pótlékokra:

van (1); nincs (2):

11. Rendelkezés a bérrendszerről, különböző bérformák meghatározásáról

a. ösztönző bérről:

van (1); nincs (2):

b. garantált bérről:

van (1); nincs (2):

c. egyéb:

van (1); nincs (2):

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEŇ RÖGZÍTETT FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁS

12. A foglalkoztatás szintjére irányuló megállapodás jellege:

13. A létszámcsökkentés megállapodás szerinti mértéke (%)

,

Pótlap a szakszervezetek és a munkaadói érdekképviselői szervezetek vagy munkáltatók felsorolásához

I/2. Szakszervezet(ek) (folytatás)

d. neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve:

e. neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve:

f. neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve:

I/6. Ha a gazdálkodó szervezet (munkáltató) több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alá tartozik, a szerződést kötő munkaadói érdekképviselői szervezet vagy munkáltatók

a. törzsszáma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

b. törzsszáma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

c. törzsszáma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

d. törzsszáma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

e. törzsszáma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon: fax: e-mail:

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ
gazdálkodó szervezetnél kötött kollektív szerződés nyilvántartásba vételére szolgáló
adatlaphoz

ÁLTALÁNOS TUDNIVALÓK

1. FOGALMAK

Gazdálkodó szervezetnél kötött kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 30. §-ban foglaltak figyelembevételével kötött meg a munkáltató és a szakszervezet(ek). *(Tipikusan ilyennek tekintendő a bérezéssel kapcsolatos minden megállapodás. Ugyanakkor nem minősül kollektív szerződésnek – és nem tárgya az adat-szolgáltatásnak – az egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló intézkedés, vagy a munkavállalóval való egyéni megállapodás.)*

Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés: egyrészről munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy több munkáltató, másrészről szakszervezet vagy több szakszervezet által kötött kollektív szerződés, beleértve az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötött szerződést is.

Új kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a szerződő felek első ízben, vagy a korábbi kollektív szerződés lejáta után kötnek.

A kollektív szerződés módosítása: a kollektív szerződés hatálybalépését követően minden további megállapodás, módosítás, függetlenül attól, hogy az az eredeti szabályok megváltoztatására vagy új szabályok bevonására irányul, akkor is, ha a megállapodás kizárólag csak a kollektív szerződés személyi hatályát változtatja, vagy időbeli hatályát hosszabbítja meg.

Az adatlapban nem definiált fogalmakat a KSH hatályos munkaügyi statisztikai előírásai szerinti tartalommal kell értelmezni.

2. AZ ADATKÖZLÉSEL KAPCSOLATOS TUDNIVALÓK

Minden, hatályba lépő új kollektív szerződésről és annak minden későbbi módosításáról, valamint megszűnéséről bejelentő adatlapot kell kitölteni.

Ha a gazdálkodó szervezet több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés egyik aláírója vagy megállapodást kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagja, akkor az adatlapot a következők szerint kell kitölteni:

- ha a gazdálkodó szervezetnél kizárólag és változatlan tartalommal csak a kötelező érvényű több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést alkalmazzák, akkor a gazdálkodó szervezetnek ezen adatlapot **nem kell** kitölteni;
- ha a gazdálkodó szervezetnél a jóléti elv alapján helyi kollektív szerződést is kötnek, akkor az adatlapnak tartalmaznia kell mind a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésből a munkáltatónál alkalmazott (kötelező, ajánlott) elemeket, mind pedig a helyben kötött kollektív szerződés rendelkezéseit.

Kérjük, hogy lehetőleg a munkáltató **adószámmal ellátott bélyegzőjét** szíveskedjenek használni, és a borítékra szíveskedjenek ráírni: „**Kollektív szerződés bejelentése**”.

Amennyiben korábbi bejelentés visszaigazolásából ismert a nyilvántartási szám, annak **csak az első öt karakterét** kell beírni.

A hozzájárulási nyilatkozatot kérjük minden esetben a vonatkozó válasz aláhúzásával (bekarikázásával) megadni.

Az adatközlés a munkáltató kötelessége.

Az adatlap letölthető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapjáról:
(<http://www.fmm.gov.hu> ⇒ Párbeszéd ⇒ Kollektív szerződések ⇒ Nyilvántartási rendszer).

AZ EGYES SOROKHOZ TARTOZÓ KÓDMEZŐBE A KÓDSZÁMOKAT AZ ALÁBBIK SZERINT KELL BEÍRNI:

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÁLTALÁNOS ADATAI

- 1. sor:** A **törzsszám** a gazdálkodó szervezet KSH statisztikai jelzőszámának első nyolc számjegye (**megegyezik az adószám első nyolc számjegyével**). A gazdálkodó szervezet teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni. Kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy a gazdálkodó szervezet melyik munkáltatói (munkaadói) érdekképviselői szervezethez tartozik, illetőleg melyiknek tagja. *(A köztisztviselői kamarák nem tekintendők munkaadói érdekképviselőnek.)*
- 2. sor:** A szakszervezet teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni, a telefon és fax-számmal, e-mail címmel együtt, illetőleg ha a szerződést kötő szakszervezet székhelye nem azonos a munkáltató telephelyével, akkor teljes címét is kérjük feltüntetni (ha a szakszervezetek száma több, mint a rendelkezésre álló rovatok száma, kérjük a szakszervezetek jegyzékét a nyomtatvány 7. oldalán folytatni). Kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy a szakszervezet közvetlenül melyik magasabb szintű (szakmai, ágazati, országos) szakszervezethez, vagy szakszervezeti szövetséghez tartozik (melyik szervezetnek tagja).
- 3. sor:** **1:** új kollektív szerződés *(hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni),*
2: módosítás *(a módosítás hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni),*
3: ha a kollektív szerződés hatálya lejárt, felmondták, vagy hatálya megszűnt *(ebben az esetben a hatálybalépés napjaként a lejárat – megszűnés – napját kérjük feltüntetni).*
- 4. sor:** **1:** ha szerződés határozatlan idejű,
2: határozott időre kötött kollektív szerződés *(ebben az esetben a szerződés lejártának – megszűnésének – időpontját is kérjük beírni).*
- 6. sor:** Amennyiben a gazdálkodó szervezet részese több munkáltatóra kiterjedő hatályú megállapodásnak *(az 5. sorban 1-es kód szerepel)* kérjük, hogy tüntessék fel a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés nyilvántartási számának első öt karakterét. Amennyiben a nyilvántartási számot nem ismerik, a szerződés azonosítására alkalmas módon – **lehetőleg a törzsszám feltüntetésével** – jelöljék meg **az adatlap következő oldalán**, hogy munkáltatói részről mely szervezet vagy mely munkáltatók kötötték azt *(ha munkáltatói érdekképviselőt a szerződéskötő fél, akkor az utolsó sort üresen kell hagyni)*. A felsorolás szükség szerint pótlapon is folytatható.
- 7. sor:** A megállapodás megkötését (módosítását, megszűnését) megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámát, valamint ennek fizikai és szellemi foglalkozásúakra vonatkozó bontását kérjük beírni az érvényes KSH előírásoknak megfelelően (egész számra kerekítve).

II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMI ELEMEI

Minden bejelentéskor ki kell tölteni a kérdés mellett található kódmezők oszlopának minden elemét.

- 1. sor:** **1:** ha a kollektív szerződés felmondásának határidejére vonatkozóan az Mt.-től eltérő előírást tartalmaz,
2: ha azonos az Mt. előírásával, vagy konkrét szabályozás nincs (ebben az esetben az **1a.** sor üresen marad).
- 2. sor:** **1:** ha a kollektív szerződés tartalmaz a módosítási eljárására vonatkozóan előírást *(pl.: határozott időre kötött kollektív szerződés lejártát megelőzően x hónappal kezdeményezni kell a munkáltatónak a módosításra irányuló tárgyalásokat stb.),*
2: ha nincs a módosítási eljárására vonatkozó előírás.
- 3. sor:** **1:** ha szerepel szabályozás a szerződő felek kapcsolatrendszerére *(egyeztető bizottság, felelős személyek kijelölése a tárgyalásokra stb.),*
2: ha nincs a szerződő felek kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályozás.

- 4a. sor:** 1: ha vannak a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok (*egyetértési, véleményezési, tájékozódáshoz való jog*).
2: ha nincs a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban szabályozás.
- 4b. sor:** 1: ha vannak a jogok gyakorlásának módját (*pl. határidők, eljáró személyek megnevezése*) szabályozó rendelkezések.
2: nincsenek.
- 5a. sor:** 1: ha a szakszervezetek működési feltételének biztosításáról rendelkezik a kollektív szerződés (*iroda, felszerelés, törvényitől eltérő munkaidő-kedvezmény stb.*).
2: ha nincs a szakszervezetek működési feltételére vonatkozó szabályozás.
- 5b. sor:** 1: ha a Mt. 25. § (5) bek. alapján a felek megállapodást kötöttek a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének pénzben történő megváltásáról.
2: nincs ilyen megállapodás.
- 6. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 23. §-a szerint tartalmaz előnyben részesítési kötelezettséget a munkavállalók meghatározott körére (*pl. a hosszabb ideje munkaviszonyban állók családtagjainak felvételére, tanulmányi szerződés kötésére stb.*) azonos feltételek megléte esetén.
2: nincs szabályozás.
- 7. sor:** 3: akkor is, ha a próbaidő azonos az Mt. előírásával.
- 8. sor:** 1: ha van a munkaviszony felmondására vonatkozóan a kollektív szerződésben valamilyen szabály (*ez esetben a 8/a-c. sorok adatmezőit is kérjük kitölteni.*).
2: ha nincs semmilyen szabályozás (*ez utóbbi esetben a 8/a-c. sorok adatmezői üresen maradnak*).
8a. sor: 1: ha tételes felmondási korlátozás van (*pl. a munkáltatónál hosszú ideje munkaviszonyban lévők, stb.*).
2: ha nincs tételes felmondási korlátozás.
8b. sor: 1: ha a felmondási idő szabályozása beosztási kategóriánként történik (*pl. vezető beosztásúak, szellemi foglalkozásúak stb.*).
2: ha nincs szabályozás.
- 10. sor:** 1: ha van szabályozás a rendkívüli felmondásra okot adó indokokról (*pl.: azok tételes felsorolása*).
2: ha nincs szabályozás.
- 12. sor:** 1: amennyiben a kollektív szerződés a foglalkoztatás szintjére vonatkozó valamilyen megállapodást tartalmaz (*ebben az esetben az adatlap III. részének 11-12. kérdésére is választ kérünk*).
2: nincs szabályozás.
- 13. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az Mt. 118/A. §-a alapján munkaidőkeret alkalmazására vonatkozóan előírást tartalmaz (*ebben az esetben a 13a-c. kérdésekre is választ kell adni*).
2: nincs szabályozás (*ebben az esetben a 13a-c. kérdések üresen maradnak*).
13a. sor: 1: több munkaidőkeretet állapítanak meg munkakörönként, vagy munkarend szerint.
2: nincs előírás (*ebben az esetben a 13b-c. sorok üresen maradnak*).
13b. sor: a munkavállalók legnagyobb részét felölelő kategóriára a munkaidőkeret:
1: 4 hónapnál (illetve 18 hétnél) kevesebb,
2: 4 hónapnál (illetve 18 hétnél) több, de legfeljebb 6 hónap (illetve 26 hét),
3: éves (illetve 52 heti).

- 15. sor:** 1: ha a kollektív szerződés a Mt. 124. §-a alapján a pihenőnapok kiadására vonatkozóan előírást tartalmaz *(ebben az esetben a 15a. és 15b. kérdésekre is választ kell adni)*.
2: nincs szabályozás *(ebben az esetben a 15a. és 15b. kérdések üresen maradnak)*.
- 15a. sor:** 1: a munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb havonta (részben, vagy egészben) összevontan adja ki a pihenőnapot,
2: a pihenőnapok kiadása nincs szabályozva.
- 15b. sor:** 1: ha van a munkáltatónál a Mt. 124. § (4) bekezdésben meghatározott munkakör és valamelyikre a legfeljebb 6 havonta összevontan kiadható pihenőidőt alkalmazták,
2: nincs ilyen munkakör, vagy nem rendelkeznek a pihenőidő kiadásáról.
- 16. sor:** 1: ha a Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján történő munkavégzésre a kollektív szerződés együttesen határozza meg az időtartamot.
2: ha a Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján történő munkavégzésre a kollektív szerződés külön-külön határozza meg az időtartamot.
- 17. sor:** 1: ha a 16. sorba 1 került, és az együttes időtartam évi 110 munkanapnál kevesebb,
2: ha a 16. sorba 1 került, és az együttes időtartam az évi 110 munkanapot meghaladja.
- 18a-c. sorok:**
1: ha a 16. sorba 2 került, és az időtartam évi 44 munkanapnál kevesebb,
2: ha a 16. sorba 2 került, és az időtartam évi 44 munkanapnál több.
- 19. sor:** 1: ha a kollektív szerződés alaki kötöttséghez köti a rendkívüli munkavégzés elrendelését,
2: nincs előírás.
- 22. sor:** 1: ha bármilyen jellegű, a munka díjazására vonatkozó megállapodás van *(ez esetben a III. sz. adatlapot is ki kell tölteni)*,
2: nincs szabályozás *(ebben az esetben a III. adatlapot – az előző évi átlagkereset és a minimál-bér rovatok kivételével – üresen kell megküldeni)*.
- 23a. sor:** 1: a kollektív szerződés a munkabér kifizetésének módját előírja *(pl. bankszámlára történő utalás, készpénz)*,
2: nincs rendelkezés.
- 23b. sor:** 1: ha kollektív szerződés a Mt. 155. § (3) bekezdéséhez *(a tárgyhót követő 10. nap)* képest eltérő határidőt állapít meg.
2: nincs.
- 24a. sor:** 1: van *(az esedékesség évét követően legkésőbb december 31-ig)*,
2: nincs rendelkezés.
- 24b. sor:** 1: van(nak) az Mt.-hez képest további pótszabadságra jogosító körülmény(ek), illetve az ott meghatározott mértéket meghaladó pótszabadság.
2: nincs.
- 24c. sor:** 1: van szabályozás arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló a szabadsága egynegyedénél nagyobb hányadával rendelkezhet szabadon,
2: nincs.
- 27. sor:** 1: ha a képzés vállalati költségeire vonatkozóan, vagy az egyéni képzés – tanulmányi szerződésen kívüli – támogatására született szabályozás.
2: nincs szabályozás *(ebben az esetben a 26a-b. sorok üresen maradnak)*.
- 27b. sor:** 1: a nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalóknak a kollektív szerződés munkaidő-kedvezményt ír elő *[Mt. 115. § (5) bek.]*
2: nincs rendelkezés.
- 28. sor:** 1: ha a jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása a kollektív szerződésben szerepel *[Mt. 65. § (1) bek]*,
2: nincs meghatározva.

- 29. sor:** 1: van megállapodás a szociális, jóléti juttatások éves költségkeretének összegére, vagy annak valamilyen gazdálkodási mutatóhoz való viszonyára (*Mt. 165. §*),
2: nincs.
- 37. sor:** 1: van megállapodás a külföldi állampolgárságú munkavállalók foglalkoztatásának feltételeire, szabályaira,
2: nincs.

III. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS BÉR-MEGÁLLAPODÁSI RÉSZE

A III-as adatlapot mindig ki kell tölteni ha a **II-es adatlapon a 12. és/vagy 22. sorban** a foglalkoztatásra és/vagy a munka díjazására vonatkozó kódmezőbe **1** kerül, de **csak azon pontok kitöltését kérjük, amelyekre a megállapodás, illetve annak módosítása kiterjed.**

- 1. sor:** Az adatlap 3. sorában megjelölt évet megelőző, illetve ennek hiányában a 4., 5., 6., 7. vagy 8. sorokban szereplő hatálybalépés időpontjaként beírt dátum évszámát megelőző évben alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára jutó **éves bruttó átlagkereset** egy havi összegét kérjük beírni. Amennyiben az előző évhez képest szervezeti változás történt, úgy annak megfelelően az átlagkereseti adatot korrigálni kell.
- 2. sor:** A gazdálkodó szervezetnél az előző év december 31-én érvényes minimálbér összegét kérjük beírni, akár a jogszabály szerinti országos minimálbért alkalmazták, akár a gazdálkodó szervezetnél, akár több munkáltatóra kiterjedően kötött kollektív szerződés alapján ennél magasabb összegűt.

Átlagkereset növelés

- 3. sor:** Azt az évet kérjük beírni, amelyre az átlagkereset növelés vonatkozik, valamint annak – egy tizedes pontossággal, gazdálkodó szervezet szintjén számított – százalékos mértékét.

Alapbérnövelés

- 4. sor:** Az alapbérnövelés végrehajtásának kollektív szerződésben rögzített időpontját (időpontjait), továbbá az alapbérnövelés ezen időpontban megvalósuló, az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára vetített százalékos mértékét kérjük beírni. Visszamenőleges hatályú alapbéremelésnél a visszamenőleges hatály dátumát kell feltüntetni. Ha az alapbérnövelés több ütemben valósul meg, akkor valamennyi időpontra vonatkozó adatot kérjük feltüntetni úgy, hogy a további emelések százalékos mértékét is az első emelés vetítési alapjára számítva kérjük megadni. Amennyiben az alapbéremelés Ft összegben került meghatározásra, azt kérjük a szervezetre vonatkozóan százalékos mértékre átszámítani.

Minimálbér

- 5. sor:** A kollektív szerződés szerinti minimálbér hatálybalépésének az időpontját és havi Ft összegét kérjük feltüntetni. Amennyiben a szerződés több emelést is rögzít, úgy valamennyi időpontot és összeget kérjük közölni. Ha órabérben történt a megállapodás, azt – havi 173,8 óra figyelembevételével – kérjük havibérre átszámítva megadni. Ha a minimálbér nem Ft összegben, hanem az országos minimálbérré vagy a több munkáltatóra érvényes kollektív szerződés szerinti minimálbérré vetített szorzószámmal került meghatározásra, úgy a megfelelő sorban a szorzószámot egész százalékban kifejezve kérjük megadni.

Garantált bérminimumok

Az Országos Érdekegyeztető Tanács 2005. november 25-i, a 2006-2008. évekre szóló megállapodása új elemként vezeti be a munkakör betöltéséhez szükséges, iskolai végzettséghez, szakképzettséghez és gyakorlati időhöz kötött garantált bérminimumokat. Ennek megfelelően új adatként kerültek az adatlapra a garantált bérminimumokhoz kapcsolódó megállapodási elemek:

- 6. sor:** Amennyiben a kollektív szerződés tartalmaz a középfokú iskolai végzettséghez, szakképzettséghez kötött munkakörben dolgozó munkavállalók garantált bérminimumára vonatkozó megállapodást, akkor azt itt kell megadni a következők szerint:
- hatálybalépés dátuma: a kollektív szerződésben rögzített hatálybalépés dátuma
 - mértéke: a mindenkor érvényes országos minimálbérré vetített, a gyakorlati időtől függő %-os mértékeket kérjük feltüntetni minden esetben, tehát függetlenül attól, hogy a konkrét megállapodásban esetleg abszolút összeg, vagy más viszonyítási alap szerepel. Ha gyakorlati idő nem került megállapításra, akkor a 0-2 év gyakorlati idő sorba kérjük beírni a mértéket. Ebben az esetben a következő sor üresen marad.

7. sor: Amennyiben a kollektív szerződés tartalmaz a felsőfokú iskolai végzettséghez, szakképesítéséhez kötött munkakört betöltő munkavállalók garantált bérminimumára vonatkozó megállapodást, akkor azt itt kell megadni a következők szerint:

- hatálybalépés dátuma: a kollektív szerződésben rögzített hatálybalépés dátuma
- mértéke: a mindenkor érvényes országos minimálbérré vetített, a gyakorlati időtől függő %-os mértékeket kérjük feltüntetni minden esetben, tehát függetlenül attól, hogy a konkrét megállapodásban esetleg abszolút összeg, vagy más viszonyítási alap szerepel. Ha gyakorlati idő nem került megállapításra, akkor a 0-2 év gyakorlati idő sorba kérjük beírni a mértéket. Ebben az esetben a következő sor üresen marad.

Bértarifa

8. sor: Kérünk 1-est írni abba a kódmezőbe, amely a gazdálkodó szervezetnél alkalmazott besorolási rendszert jelzi. A másik két kódmező üresen marad.

A **táblázat kitöltésével** kell megadni az egyes tarifa kategóriákra – az adatlap I.7. pontjában közölttel azonos időszakra – vonatkozó összes létszámot, valamint ezen belül a női munkaerők számát, továbbá a – gazdálkodó szervezetnél kötött – megállapodás alapján az alsó étekeket (Ft/fő/hó) az ágazatközi besorolási rendszerről szóló 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet szerinti azonosító kódszámokra. Amennyiben a gazdálkodó szervezet **nem a MüM rendelet szerinti besorolási rendszert használja, azt meg kell feleltetni a rendelet szerintinek.**

9. sor: A bértarifára vonatkozó megállapodás hatálybalépésének dátumát kérjük feltüntetni.

További bérelemek

10a-g sorok: Ezen sorokban a bérelemekről kérünk tájékoztatást, mégpedig a következők szerint:

- 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
- 2: ha a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást

11a-c sorok: Ezekben a sorokban az alkalmazott bérrendszerről, és bérformáról kérünk tájékoztatást, mégpedig a következők szerint:

- 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
- 2: ha a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást

Foglalkoztatási megállapodás

12. sor: Amennyiben a **II. adatlap 12. sor** kódmezőjébe 1-es került, akkor a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás jellege:

- 1: létszámcsökkentés nagysága (ez esetben a III. adatlap 13. sorát is ki kell tölteni),
- 2: foglalkoztatás szinten tartása,
- 3: foglalkoztatás bővítése,
- 4: egyéb megállapodás

13. sor: A létszámcsökkentés %-ban kifejezett mértéke – egy tizedes pontossággal – az előző évi átlagléttszámhoz viszonyítva.

AZ ADATLAP KITÖLTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELVILÁGOSÍTÁST ADNAK:

I-II. ÁLTALÁNOS ADATOK, ILLETVE TARTALMI RÉSZ:

Madár Gyula
telefon: (1) 472-8265; fax: (1) 472-8269
e-mail: madar.gyula@fmm.gov.hu

Illés Máté
telefon: (1) 472-8266; fax: (1) 472-8269
e-mail: illes.mate@fmm.gov.hu

III. A BÉRMEGÁLLAPODÁSRA VONATKOZÓ RÉSZ:

Szamosközi Erzsébet
telefon: (1) 472-8276; fax: (1) 472-8279
e-mail: szamoskozi.erszebet@fmm.gov.hu

2. számú melléklet a 3/2006. (III. 17.) FMM rendelethez

[2. számú melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez]



Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium *fm*

BEJELENTŐ ADATLAP

több munkáltatóra (gazdálkodó szervezetre) kiterjedő hatályú, – 2006. évben megkötött, módosított vagy megszűnt – kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez

Az adatszolgáltatás a Munka Törvénykönyve 41/A. §-a alapján kötelező.

Adatszolgáltatók: azok a munkáltatók (gazdálkodó szervezetek), illetőleg munkáltatói érdek-képviseleti szervezetek, amelyek 2006. évben több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést (beleértve annak módosítását vagy megszűnését is) kötöttek.

Az adatlapot **egy** példányban a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium címére: 1243 Budapest, Pf. 580 kell megküldeni a kollektív szerződés aláírását követő harminc napon belül.

.....
szakszervezet képviselőjében

P. H.

.....
munkáltatók képviselőjében

P. H.

Hozzájárulási nyilatkozat: a kollektív szerződést kötő felek hozzájárulnak, hogy

a) az adatlapokon közölt információkat és a letétbe helyezett kollektív szerződés adatait a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a kollektív szerződésekkel összefüggő elemzésekhez, érdekegyeztetéshez és az államigazgatás részére – a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések betartásával – felhasználhassa:

Igen Nem

b) hozzájárulnak kollektív szerződés közzétételéhez:

Igen Nem

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM	
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NYILVÁNTARTÁS	
Érkeztetési szám:	
Érkezett:	
Iktatószám: 2307-1/...../2006.	Melléklet: ksz.
Megjegyzés:	

A kitöltésért felelős

neve:
beosztása:
telefon:
fax:
e-mail:

A kollektív szerződés
nyilvántartási száma:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	/	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------------	----------------------

ADATLAP

I.

a kollektív szerződés és a szerződő felek adatairól

1. A munkáltatói érdekképviselőt (jelentést benyújtó munkáltató)
 törzsszáma¹:
 neve: _____
 címe: _____
 utca, házszám: _____
 szakmai/ágazati/országos munkaadói
 érdekképviselő neve: _____
2. Szakszervezet(ek)²
- a. törzsszáma, neve:
 címe: _____
 utca, házszám: _____
 telefon: fax: e-mail: _____
 szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti
 szövetség neve: _____
- b. törzsszáma, neve:
 címe: _____
 utca, házszám: _____
 telefon: fax: e-mail: _____
 szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti
 szövetség neve: _____
- c. törzsszáma, neve:
 címe: _____
 utca, házszám: _____
 telefon: fax: e-mail: _____
 szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti
 szövetség neve: _____
3. A bejelentés tárgya: új szerződés kötése (1), módosítása (2), megszűnése (3)
 A szerződéskötés (módosítás) ideje: hatálybalépés ideje:
4. A szerződés időtartama: határozatlan (1), határozott (2) idejű
 ha határozott idejű a kollektív szerződés, annak lejáratá:
5. A szerződés területi és/vagy személyi hatálya:
 jellemző TEÁOR kódja:
6. A szerződés hatálya alá tartozó területen foglalkoztatottak
 átlagos statisztikai állományi létszáma: fő
 ebből fizikai: fő
 szellemi: fő

¹ A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók **nevét, törzsszámát** és egyéb adatait a **JEGYZÉKBEN** (3. oldal) kell megadni (*több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetén is*). Amennyiben a munkáltatók száma több mint a 3. oldalon nyomtatott sorok száma, a jegyzék külön lapon folytatható.

² A felsorolás szükség esetén külön lapon, a megfelelő adatok megadásával folytatható.

JEGYZÉK

Sor- sz.	A gazdálkodó szervezet				
	törzsszáma	megnevezése	létszáma (fő)		bruttó átlag- kereset (Ft/fő/hó)
			szellemi	fizikai	
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					
32.					
33.					
34.					
35.					
Összesen:					

ADATLAP

II.

a kollektív szerződés tartalmi elemei

A SZERZŐDÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

1. Rendelkezés a szerződés törvénytől eltérő felmondási idejére vonatkozóan: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a felmondási idő: 3 hónapnál hosszabb (1); 3 hónapnál rövidebb (2):
2. Rendelkezés a felmondási jogok gyakorlásának módjára: van (1); nincs (2):
3. Rendelkezés a szerződés módosításakor követendő eljárásra: van (1); nincs (2):

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

4. A szerződő felek együttműködésére, kapcsolatrendszerére szabályozás: van (1); nincs (2):
5. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések
- a. az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok: vannak (1); nincsenek (2):
- b. a jogok gyakorlásának rendjére vonatkozó szabályok: vannak (1); nincsenek (2):
6. A szakszervezet működését érintő rendelkezések
- a. működési feltételek biztosításáról: van (1); nincs (2):
- b. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezmény megváltásáról: van (1); nincs (2):

A TARTALOMRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

7. Előnyben részesítési szabály a munkavállalók meghatározott körére azonos feltételek esetén a munkaviszonnyal összefüggésben: van (1); nincs (2):
8. A próbaidő: az Mt.-nél hosszabb [31 nap-3 hónap] (1); az Mt.-nél rövidebb [30 nap alatt] (2); nincs szabályozás (3):
9. A munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tételes felmondási korlátozás: van (1); nincs (2):
- b. beosztási kategóriánként változó felmondási idő: van (1); nincs (2):
- c. a munkavégzés alóli mentesítés időtartama: a teljes felmondási idővel egyenlő (1); egyéb szabályozás (2); nincs szabályozva (3):
10. A végkielégítés: nagyobb mértékű, mint amit az Mt. előír (1); nincs szabályozás (2):
11. A rendkívüli felmondásra okot adó körülményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
12. A csoportos létszámcsökkentés szabályozása: van (1); nincs (2):
13. A foglalkoztatottság szintjére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
14. Munkaidőkeret alkalmazása: van (1); nincs (2):
- a. több munkaidőkeretet állapít meg munkakör kategóriánként: igen (1); nem (2):
- b. ha igen, a munkavállalók legnagyobb részét felölelő kategóriára alkalmazott munkaidőkeret:
- c. az alkalmazott munkaidőkerettel érintett munkavállalói létszám (fő):
15. Munkarendre vonatkozó szabályok
- a. a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók beosztásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. az osztott munkarendben dolgozóakra vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
16. Pihenőidőre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a pihenőnap kiadása: összevontan legfeljebb havonta (1); nincs szabályozás (2):
- b. ha van, a pihenőnap kiadása: összevontan legfeljebb 6 havonta (1); nincs szabályozás (2):
17. Átirányításra, kiküldetésre és más munkáltatónál történő munkavégzésre (kirendelésre) együttesen határozza meg az időtartamot: igen (1); nem (2):
18. ha a 17. sor igen az együttes időtartam évi 110 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
19. ha a 17. sor nem
- a. az átirányítás időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
- b. a kiküldetés időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
- c. a kirendelés időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):

20. A rendkívüli munka elrendelésének formájára vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
21. Az elrendelhető rendkívüli munka legmagasabb éves mértéke:
200 óra vagy annál kevesebb (1); 201-300 óra között (2); nincs szabályozva (3):
22. Az elrendelhető legmagasabb mérték
a. készenlétre havi 168 óránál: kevesebb (1); több (2); nincs szabályozva (3):
- b. ügyeletre évi: 200 óránál kevesebb (1); 201-300 óra között (2); nincs szabályozva (3):
23. A munka díjazására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
24. Rendelkezés a munkabér kifizetésének
a. módjára: van (1); nincs (2):
- b. esedékességére: van (1); nincs (2):
25. Szabadságra vonatkozó szabályok
a. szabadság kiadásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. pótszabadságra: van (1); nincs (2):
- c. rendelkezés a munkavállaló által szabadon igénybe vehető mértékről: van (1); nincs (2):
26. Egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
27. Egészségre ártalmas munkavégzésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
28. Oktatás, továbbképzés támogatására vonatkozó szabályozás:
a. tanulmányi szerződésre: van (1); nincs (2):
- b. munkaidő-kedvezmény nem iskolai rendszerű képzés esetén: van (1); nincs (2):
29. Jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása: van (1); nincs (2):
30. A szociális, jóléti juttatások költségére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
31. Étkezési hozzájárulás: természetbeni ellátás (1); étkezési utalvány adómentes határig (2);
étkezési utalvány adómentes határ felett (3); nincs előírás (4):
32. Munkaruha (formaruha) ellátás: természetbeni (1); pénzbeli (2); nincs (3):
33. Üdülési hozzájárulás: van (1); nincs (2):
34. Kötelező mértéket meghaladó magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
35. Önkéntes magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
36. A kártérítési felelősség szabályozása:
a. a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés felső határának felemelésére: van (1); nincs (2):
- b. a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes szabályaira: van (1); nincs (2):
- c. közvetlen kártérítésre kötelezésre: van (1); nincs (2):
37. Egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális szabályozások
a. fiatal munkavállalókra és pályakezdekre: van (1); nincs (2):
- b. nőkre: van (1); nincs (2):
- c. megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására: van (1); nincs (2):
- d. egyéb munkavállalói körre: van (1); nincs (2):
38. Külföldi állampolgárságú munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- A MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOKKAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK**
39. Kollektív munkaügyi vitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
40. Munkaügyi jogvitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
41. Rendelkezés sztrájk esetére: van (1); nincs (2):
42. Van-e a konfliktusok rendezésére létrehozott bizottság? igen, állandó bizottság (1);
igen, eseti jelleggel működő bizottság (2); nincs (3):

BÉRTARIFA TÁBLÁZAT							
kód	összlétszám (fő)	összesből nő (fő)	alsó érték (Ft/fő/hó)	kód	összlétszám (fő)	összesből nő (fő)	alsó érték (Ft/fő/hó)
11				38			
12				41			
21				42			
22				51			
23				52			
31				53			
32				54			
33				55			
34				56			
35				57			
36				58			
37							

TOVÁBBI BÉRELEMELK

13. Megállapodás további bérelemekre:
- a. 13. havi, vagy további havi fizetésre: van (1); nincs (2):
- b. műszakpótlékokra: van (1); nincs (2):
- c. rendkívüli munkavégzés díjazására: van (1); nincs (2):
- d. készenlét díjazására: van (1); nincs (2):
- e. ügyelet díjazására: van (1); nincs (2):
- f. átirányítás díjazására: van (1); nincs (2):
- g. az Mt.-ben nem szereplő egyéb pótlékokra: van (1); nincs (2):
14. Rendelkezés a bérrendszerről, különböző bérformák meghatározásáról
- a. ösztönző bérről: van (1); nincs (2):
- b. garantált bérről: van (1); nincs (2):
- c. egyéb: van (1); nincs (2):

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEN RÖGZÍTETT FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁS

15. A foglalkoztatás szintjére irányuló megállapodás jellege:
16. A létszámcsökkentés megállapodás szerinti mértéke (%):

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ
a több gazdálkodó szervezetre kiterjedő hatályú kollektív szerződés
nyilvántartásba vételére szolgáló adatlaphoz

ÁLTALÁNOS TUDNIVALÓK

1. FOGALMAK AZ EGYSÉGES ÉRTELMEZÉS ÉRDEKÉBEN

Gazdálkodó szervezetenél kötött kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 30. §-ban foglaltak figyelembevételével kötött meg a munkáltató és a szakszervezet(ek). *(Tipikusan ilyennek tekintendő a bérezéssel kapcsolatos minden megállapodás. Ugyanakkor nem minősül kollektív szerződésnek – és nem tárgya az adatszolgáltatásnak – az egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló intézkedés, vagy a munkavállalóval való egyéni megállapodás.)*

Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés: egyrésztől munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több munkáltató, másrésztől szakszervezet vagy több szakszervezet által kötött kollektív szerződés, beleértve az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötött szerződést is.

Új kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a szerződő felek első ízben, vagy a korábbi kollektív szerződés lejáta után kötnek.

A kollektív szerződés módosítása: a kollektív szerződés hatálybalépését követően minden további megállapodás, módosítás, függetlenül attól, hogy az az eredeti szabályok megváltoztatására vagy új szabályok bevonására irányul, akkor is, ha a megállapodás kizárólag csak a kollektív szerződés személyi hatályát változtatja, vagy időbeli hatályát hosszabbítja meg.

Az adatlapban nem definiált fogalmakat a KSH hatályos munkaügyi statisztikai előírásai szerinti tartalommal kell értelmezni.

2. AZ ADATKÖZLÉSSEL KAPCSOLATOS TUDNIVALÓK

Minden, hatályba lépő új kollektív szerződésről és annak minden későbbi módosításáról, valamint megszűnéséről a bejelentő adatlapot kell kitölteni.

Kérjük, hogy lehetőleg a bejelentő munkaadói érdekképviselőt (munkáltató) **adószámmal ellátott bélyegzőjét** szíveskedjenek használni, és a borítékra szíveskedjenek ráírni: **„Kollektív szerződés bejelentése”**.

Amennyiben korábbi bejelentés visszaigazolásából ismert a nyilvántartási szám, annak **csak az első öt karakterét** kell beírni.

A hozzájárulási nyilatkozatot kérjük minden esetben a vonatkozó válasz aláhúzásával *(vagy bekarikázásával)* az adatokra és a kollektív szerződés közzétételére vonatkozóan külön-külön megadni.

Az adatközlés a munkaadói érdekképviselőt (a bejelentéssel megbízott munkáltató) kötelessége.

Az adatlap letölthető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapjáról:
(<http://www.fmm.gov.hu> ⇒ Párbeszéd ⇒ Kollektív szerződések ⇒ Nyilvántartási rendszer).

AZ EGYES SOROKHOZ TARTOZÓ KÓDMEZŐBE A KÓDSZÁMOKAT AZ ALÁBBIAK SZERINT KELL BEÍRNI:

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÁLTALÁNOS ADATAI

1. sor: **törzsszám** a munkáltatói érdekképviselői szervezet *(a jelentést benyújtó munkáltató)* KSH statisztikai jelzőszámának első nyolc számjegye **(megegyezik az adószám első 8 számjegyével)**. A munkáltatói érdekképviselői szervezet *(a jelentést benyújtó munkáltató)* teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését, címét telefon- és faxszámát kérjük olvasható módon közölni *(több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetén ezt itt kérjük jelezni)*.

Amennyiben az adatszolgáltató munkáltatói érdekképviselői szervezet, kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy melyik országos munkáltatói (munkaadói) érdekképviselői szövetséghez tartozik. Ha az adatszolgáltató gazdálkodó szervezet, akkor a munkáltatói érdekképviselői szervezet nevét kérjük közölni.

- 2. sor:** A szakszervezet(ek) teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni, pontos címmel, telefon- és faxszámmal, e-mail címmel együtt (ágazati szakszervezet esetén – ha ismert – kérjük megadni a szakszervezet törzsszámát is).
Amennyiben ágazati szakszervezet a szerződés aláírója, kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy a szakszervezet melyik országos szakszervezeti szövetséghez tartozik. Ha a szerződéskötő fél munkahelyi szakszervezet (alapszervezet), kérjük megadni azt is, hogy közvetlenül melyik magasabb szintű (szakmai, ágazati, országos) szakszervezethez, vagy szakszervezeti szövetséghez tartozik (melyik szervezetnek tagja).
- 3. sor:** 1: új kollektív szerződés, (hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni),
2: módosítás (a módosítás hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni),
3: ha a kollektív szerződés hatálya lejárt, felmondták, vagy hatálya megszűnt (ebben az esetben a hatálybalépés napjaként a lejárati – megszűnés – napját kérjük feltüntetni).
- 4. sor:** 1: ha szerződés határozatlan idejű,
2: határozott időre kötött kollektív szerződés (ebben az esetben a szerződés lejártának – megszűnésének – időpontját is kérjük beírni).
- 5. sor:** ebbe a sorba a kollektív szerződés alá tartozó munkáltatók legjellemzőbb közös vonásának megnevezését kérjük olvashatóan beírni (pl. mezőgazdasági gépgyártás, bauxitbányászat, X város és agglomerációjának cégei stb.).
A TEÁOR kód ennek megfelelően a legjellemzőbb tevékenység számjele.
- 6. sor:** a „Jegyzék”-ben (3. old.) felsorolt gazdálkodó szervezeteknél a megállapodás megkötését megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámát (szellemi és fizikai bontásban) kérjük beírni az érvényes KSH előírásoknak megfelelően.
- Jegyzék:** Ezen kell felsorolni mindazon gazdálkodó szervezeteket, amelyek a több munkáltatóra kiterjedő hatályú megállapodás részesei.
- Törzsszám: A gazdálkodó szervezet azonosítója; a KSH által kiadott statisztikai számjel (1-8 pozíciója megegyezik az adószám első 8 pozíciójával).
 - A kollektív szerződés hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezet megnevezése.
 - Létszám: a megállapodás megkötését megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma (szellemi és fizikai bontásban).
 - Bruttó átlagkereset: a megállapodás megkötését megelőző évben alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára jutó éves bruttó átlagkereset egy havi összege.
- A létszám és a bruttó átlagkereset adatok gazdálkodó szervezetenkénti megadása nem kötelező. Az összesen adatokat azonban ebben az esetben is közölni kell.

II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMI ELEMEI

- 2. sor:** 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz az Mt. 39. § (3) bekezdésében foglaltakhoz képest eltérő megállapodást (mely munkaadói, illetve munkavállalói szervezet milyen feltételekkel és módon gyakorolhatja a felmondás jogát),
2: nincs előírás.
- 3. sor:** 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz a módosítási eljárására vonatkozóan előírást (pl. határozott időre kötött kollektív szerződés lejártát megelőzően x hónappal kezdeményezni kell a szerződést kötő munkaadói érdekképviseleti szervezetnek a módosításra irányuló tárgyalásokat stb.),
2: ha nincs a módosítási eljárására vonatkozó előírás.
- 4. sor:** 1: ha szerepel szabályozás a szerződő felek kapcsolatrendszerére (egyeztető bizottság, felelős személyek kijelölése a tárgyalásokra stb.),
2: ha nincs a szerződő felek kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályozás.
- 5a. sor:** 1: ha vannak a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok (egyetértési, véleményezési, tájékoztatóhoz való jog),
2: ha nincs a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban szabályozás.

- 5b. sor:** 1: ha vannak a jogok gyakorlásának módját (*pl. határidők, eljáró személyek megnevezése*) szabályozó rendelkezések,
2: nincsenek.
- 6a. sor:** 1: ha a szakszervezetek működési feltételének biztosításáról rendelkezik a kollektív szerződés (*iroda, felszerelés, törvényitől eltérő munkaidő-kedvezmény stb.*),
2: ha nincs a szakszervezetek működési feltételére vonatkozó szabályozás.
- 6b. sor:** 1: ha az Mt. 25. § (5) alapján a felek megállapodást kötöttek a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének pénzbeni megváltásáról,
2: nincs ilyen megállapodás
- 7. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 23. §-a szerint előnyben részesítési kötelezettséget a munkavállalók meghatározott körére (*pl. a hosszabb ideje munkaviszonyban állók családtagjainak felvételére, tanulmányi szerződés kötésére stb.*) azonos feltételek megléte esetén,
2: nincs szabályozás
- 9. sor:** 1: ha van a munkaviszony felmondására vonatkozóan a kollektív szerződésben valamilyen szabály (*ez esetben a 9a-c. sorok adatmezőit is kérjük kitölteni.*),
2: ha nincs semmilyen szabályozás, (ez utóbbi esetben a 9a-c. sorok adatmezői üresen maradnak.)
- 9a. sor:** 1: ha tételes felmondási korlátozás van (*pl. a munkáltatónál hosszú ideje munkaviszonyban lévők stb.*),
2: ha nincs tételes **felmondási** korlátozás.
- 9b. sor:** 1: ha a felmondási idő szabályozása beosztási kategóriánként történik (*pl. vezető beosztásúak, szellemi foglalkozásúak stb.*),
2: ha nincs szabályozás.
- 11. sor:** 1: ha van szabályozás a rendkívüli felmondásra okot adó indokokról (*pl. azok tételes felsorolása*),
2: ha nincs szabályozás.
- 13. sor:** 1: amennyiben a kollektív szerződés a **foglalkoztatás szintjére** vonatkozó valamilyen megállapodást tartalmaz. (**Ebben az esetben a adatlap III. részének 14-15. kérdésére is választ kell adni.**)
2: nincs szabályozás.
- 14. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az Mt. 118/A §-a alapján munkaidőkeret alkalmazására vonatkozóan előírást tartalmaz (*ebben az esetben a 14a-c. kérdésekre is választ kell adni*),
2: nincs szabályozás (*ebben az esetben a 14a-c. kérdések üresen maradnak*).
- 14a. sor:** 1: több munkaidőkeretet állapítanak meg munkakörönként, vagy munkarend szerint,
2: nincs előírás (*ebben az esetben a 14b-c. sorok üresen maradnak*).
- 14b. sor:** a munkavállalók legnagyobb részét felölelő kategóriára a munkaidőkeret:
1: 4 hónapnál (illetve 18 hétnél) kevesebb,
2: 4 hónapnál (illetve 18 hétnél) több, de legfeljebb 6 hónap (illetve 26 hét),
3: éves (illetve 52 heti).
- 16. sor:** 1: ha a kollektív szerződés a Mt. 124. §-a alapján a pihenőnapok kiadására vonatkozóan előírást tartalmaz (*ebben az esetben a 16a és 16b kérdésekre is választ kell adni*),
2: nincs szabályozás (*ebben az esetben a 16a és 16b kérdések üresen maradnak*).
- 16a. sor:** 1: a munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb havonta (részben, vagy egészben) összevontan adja ki a pihenőnapot,
2: a pihenőnapok kiadása nincs szabályozva.

- 16/b. sor:** 1: ha van a kollektív szerződés hatálya alá eső körben az Mt. 124 § (4) bekezdésben meghatározott munkakör és valamelyikre a legfeljebb 6 havonta összesen kiadható pihenőidőt alkalmazzák,
2: nincs ilyen munkakör vagy nem rendelkeznek a pihenőidő kiadásáról.
- 17. sor:** 1: ha az Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján történő munkavégzésre a kollektív szerződés együttesen határozza meg az időtartamot,
2: ha az Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján történő munkavégzésre a kollektív szerződés külön-külön határozza meg az időtartamot.
- 18. sor:** 1: ha a 17. sorba 1 került, és az együttes időtartam évi 110 munkanapnál kevesebb,
2: ha a 17. sorba 1 került, és az együttes időtartam az évi 110 munkanapot meghaladja.
- 19a-c. sorok:**
1: ha a 17. sorba 2 került, és az időtartam évi 44 munkanapnál kevesebb,
2: ha a 17. sorba 2 került, és az időtartam évi 44 munkanapnál több.
- 20. sor:** 1: ha a kollektív szerződés alaki kötöttséghez köti a rendkívüli munkavégzés elrendelését,
2: nincs előírás.
- 23. sor:** 1: Ha bármilyen jellegű, a munka díjazására vonatkozó megállapodás van **(ez esetben a III. sz. adatlapot is ki kell tölteni)**,
2: nincs szabályozás **(ebben az esetben a III. adatlapot – az előző évi átlagkereset és a minimál-bér rovatok kivételével – üresen kell megküldeni)**.
- 24a. sor:** 1: a kollektív szerződés a munkabér kifizetésének módját előírja *(pl. bankszámlára történő utalás, készpénz)*,
2: nincs rendelkezés.
- 24b. sor:** 1: ha az Mt. 155. § (3) bekezdéséhez *(a tárgyhót követő 10. nap)* képest eltérő határidőt állapít meg,
2: nincs.
- 25a. sor:** 1: van *(az esedékesség évét követően legkésőbb december 31-ig)*,
2: nincs rendelkezés.
- 25b. sor:** 1: van(nak) az Mt.-hez képest további pótszabadságra jogosító körülmény(ek), illetve az ott meghatározott mértéket meghaladó pótszabadság,
2: nincs.
- 25c. sor:** 1: van szabályozás arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló a szabadsága egynegyedénél nagyobb hányadával rendelkezhet szabadon,
2: nincs.
- 28. sor:** 1: Ha a képzés vállalati költségeire vonatkozóan, vagy az egyéni képzés – tanulmányi szerződésen kívüli – támogatására született szabályozás,
2: nincs szabályozás
- 28b. sor:** 1: a nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalóknak a kollektív szerződés munkaidő-kedvezményt író *[Mt. 115. § (5) bek.]*
2: nincs rendelkezés.
- 29. sor:** 1: ha a jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása a kollektív szerződésben szerepel *[Mt. 65. § (1) bek.]*,
2: nincs meghatározva.
- 30. sor:** 1: van megállapodás a szociális, jóléti juttatások éves költségkeretének összegére, vagy annak valamilyen gazdálkodási mutatóhoz való viszonyára *(Mt. 165. §)*,
2: nincs.
- 38. sor:** 1: van megállapodás a külföldi állampolgárságú munkavállalók foglalkoztatásának feltételeire, szabályaira,
2: nincs.

III. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS BÉR-MEGÁLLAPODÁSI RÉSZE

A III-as adatlapot mindig ki kell tölteni ha a **II-es adatlapon a 13. és/vagy 23. sorba** a foglalkoztatásra és/vagy a munka díjazására vonatkozó kódmezőbe **1** kerül, de **csak azon pontok kitöltését kérjük, amelyekre a megállapodás, illetve annak módosítása kiterjed.**

Átlagkereset növelés

- 1. sor:** **1:** ha az **átlagkereset-növelésre** vonatkozó megállapodás **kötelező** jellegű,
2: ha az **átlagkereset-növelésre** vonatkozó megállapodás **ajánlott** jellegű.
- 2. sor:** Azt az évet kérjük beírni, amelyre az átlagkereset növelés vonatkozik. Továbbá itt kell feltüntetni az **átlagkereset-növelés** éves szinten számított százalékos mértékét a megfelelő adatmezőben attól függően, hogy a megállapodás a növelés **alsó** vagy **felső** határára, vagy **fix** mértékére irányul (*fix mértékű megállapodáson azt értjük, amikor a keresetnövelés mértéke a szerződés hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek mindegyikénél csak a megállapodás szerinti lehet, eltérést a megállapodás nem engedélyez*). Törzszám esetén az adatot a kerekítési szabályok szerint kell megadni.

Alapbérnövelés

- 3. sor:** **1:** ha az **alapbérnövelésre** vonatkozó megállapodás **kötelező** jellegű,
2: ha az **alapbérnövelésre** vonatkozó megállapodás **ajánlott** jellegű.
- 4. sor:** Az **alapbérnövelés végrehajtásának** a szerződésben rögzített **időpontját**, továbbá az alapbérnövelés ezen időpontban megvalósuló, az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára vetített **százalékos mértékét** kérjük beírni. Visszamenőleges hatályú alpbéremelésnél a visszamenőleges hatály dátumát kell feltüntetni. Ha az alapbérnövelés több ütemben valósul meg, akkor valamennyi időpontra vonatkozó adatot kérjük feltüntetni úgy, hogy a további emelések százalékos mértékét is az első emelés vetítési alapjára számítva kérjük megadni. Amennyiben az alpbéremelés Ft összegben került meghatározásra, azt kérjük a szervezetre vonatkozóan százalékos mértékre átszámítani. Ha a megállapodás az alapbérnövelés éves szintjére vonatkozik, akkor csak a százalékos mértéket kell kitölteni, a dátumot üresen kell hagyni.
- 5. sor:** **1:** ha a mérték alsó határként,
2: ha a mérték felső határként,
3: ha a mérték fix értékként került megállapításra.

Minimálbér

- 6. sor:** **1:** ha a **minimálbérre** vonatkozó megállapodás **kötelező** jellegű,
2: ha a **minimálbérre** vonatkozó megállapodás **ajánlott** jellegű.
- 7. sor:** A megállapodás szerinti minimálbér **hatálybalépésének időpontját** és Ft összegét kérjük feltüntetni. Amennyiben a megállapodás esetleg több emelést is rögzít, úgy valamennyi időpontot és összeget kérjük közölni. Ha óraberben történt a megállapodás, azt – havi 173,8 óra figyelembevételével – kérjük havibérre átszámolva megadni. Amennyiben a minimálbér nem Ft összegben, hanem az országos minimálbérre vonatkozó szorzószámmal került meghatározásra, úgy a megfelelő sorban kérjük a szorzószámot egész százalékban kifejezve megadni.

Garantált bérminimumok

Az Országos Érdekegyeztető Tanács 2005. november 25-i, a 2006-2008. évekre szóló megállapodása új elemként vezeti be a munkakör betöltéséhez szükséges, iskolai végzettséghez, szakképzettséghez és gyakorlati időhöz kötött garantált bérminimumokat. Ennek megfelelően új adatként kerültek az adatlapra a garantált bérminimumokhoz kapcsolódó megállapodási elemek:

- 8. sor:** Amennyiben a kollektív szerződés tartalmaz a középfokú iskolai végzettséghez, szakképzettséghez kötött munkakörben dolgozó munkavállalók garantált bérminimumára vonatkozó megállapodást, akkor azt itt kell megadni a következők szerint:
- hatálybalépés dátuma: a kollektív szerződésben rögzített hatálybalépés dátuma
 - mértéke: a mindenkor érvényes országos minimálbérre vetített, a gyakorlati időtől függő %-os mértékeket kérjük feltüntetni minden esetben, tehát függetlenül attól, hogy a konkrét megállapodásban esetleg abszolút összeg, vagy más viszonyítási alap szerepel. Ha gyakorlati idő nem került megállapításra, akkor a 0-2 év gyakorlati idő sorba kérjük beírni a mértéket. Ebben az esetben a következő sor üresen marad.

- 9. sor:** Amennyiben a kollektív szerződés tartalmaz a felsőfokú iskolai végzettséghez, szakképesítéséhez kötött munkakört betöltő munkavállalók garantált bérminimumára vonatkozó megállapodást, akkor azt itt kell megadni a következők szerint:
- hatálybalépés dátuma: a kollektív szerződésben rögzített hatálybalépés dátuma
 - mértéke: a mindenkor érvényes országos minimálbérré vetített, a gyakorlati időtől függő %-os mértékeket kérjük feltüntetni minden esetben, tehát függetlenül attól, hogy a konkrét megállapodásban esetleg abszolút összeg, vagy más viszonyítási alap szerepel. Ha gyakorlati idő nem került megállapításra, akkor a 0-2 év gyakorlati idő sorba kérjük beírni a mértéket. Ebben az esetben a következő sor üresen marad.
- 10. sor:** 1: a **tarifára** vonatkozó megállapodás **kötelező** jellegű,
2: a **tarifára** vonatkozó megállapodás **ajánlott** jellegű.
- 11. sor:** A **tarifára** vonatkozó megállapodás **hatálybalépésének dátumát** kérjük beírni.
- 12. sor:** Kérünk 1-est írni abba a kódmezőbe, amely a bértarifa alapját képező besorolási rendszer mellett van. A másik két kódmező üresen marad.
- A **táblázat kitöltésével** kell megadni az egyes tarifa kategóriákra – az adatlap I./6. pontjában közölttel azonos időszakra – vonatkozó összes létszámot, valamint ezen belül a női munkaerők számát, továbbá a – gazdálkodó szervezetnél kötött – megállapodás alapján az alsó éteket (Ft/fő/hó) az ágazatközi besorolási rendszerről szóló 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet szerinti azonosító kódszámokra. Amennyiben a gazdálkodó szervezet **nem a MüM rendelet szerinti besorolási rendszert használja, azt meg kell feleltetni a rendelet szerintinek.**

További bérelemek

- 13a-g. sorok:** Ezekben a sorokban a további bérelemekről kérünk tájékoztatást, mégpedig a következők szerint:
- 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
 - 2: ha a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást.
- 14a-c. sorok:** Ezekben a sorokban az alkalmazott bérrendszerről, és bérformáról kérünk tájékoztatást, mégpedig a következők szerint:
- 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
 - 2: ha a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást.
- 15. sor:** Amennyiben a **II. adatlap 13. sor** kódmezőjébe 1-es került, akkor a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás jellege
- 1: létszámcsökkentés nagysága (*Ez esetben a III. adatlap 16. sorát is ki kell tölteni*),
 - 2: foglalkoztatás szinten tartása,
 - 3: foglalkoztatás bővítése,
 - 4: egyéb megállapodás.
- 16. sor:** A létszámcsökkentés %-ban kifejezett mértéke – egy tizedes pontossággal – az előző évi átlaglétszámhoz viszonyítva.

AZ ADATLAP KITÖLTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELVILÁGOSÍTÁST ADNAK:

I-II. ÁLTALÁNOS ADATOK, ILLETVE TARTALMI RÉSZ:

Madár Gyula
telefon: (1) 472-8265; fax: (1) 472-8269
e-mail: madar.gyula@fmm.gov.hu

Illés Máté
telefon: (1) 472-8266; fax: (1) 472-8269
e-mail: illes.mate@fmm.gov.hu

III. A BÉRMEGÁLLAPODÁSRA VONATKOZÓ RÉSZ:

Szamosközi Erzsébet
telefon: (1) 472-8276 fax: (1) 472-8279
e-mail: szamoskozi.erzsebet@fmm.gov.hu

3. számú melléklet a 3/2006. (III. 17.) FMM rendelethez

[3. számú melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez]



Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium



BEJELENTŐ ADATLAP

költségvetési intézménynél 2006. évben megkötött, módosított vagy megszűnt kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez

Az adatszolgáltatás a Munka Törvénykönyve 41/A. §-a alapján kötelező.

Adatszolgáltatók: azok a költségvetési intézmények (munkáltatók), amelyek 2006. évben kollektív szerződést (beleértve annak módosítását és megszűnését is) kötöttek.

Az adatlapot **egy** példányban a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium címére: 1243 Budapest, Pf. 580 kell megküldeni a kollektív szerződés aláírását követő harminc napon belül.

.....
szakszervezet képviselőjében

P. H.

.....
munkáltató képviselőjében

P. H.

Hozzájárulási nyilatkozat

A kollektív szerződést kötő felek hozzájárulnak, hogy az adatlapokon közölt információkat és a letétbe helyezett kollektív szerződés adatait a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a kollektív szerződésekkel összefüggő elemzésekhez, érdekegyeztetéshez és az államigazgatás részére – a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések betartásával – felhasználhassa.

Igen

Nem

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NYILVÁNTARTÁS	
Érkeztetési szám:	
Érkezett:	
Iktatószám: 2307-1/...../2006.	Melléklet: ksz.
Megjegyzés:	

A kitöltésért felelős

neve:

beosztása:

telefon:

fax:

e-mail:

A kollektív szerződés
nyilvántartási száma:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	/	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------------	----------------------

ADATLAP

I.

a kollektív szerződés és a szerződő felek adatairól

1. A költségvetési intézmény törzsszáma: PIR száma:
- neve: _____
- címe: _____
- utca, házszám: _____
2. Szakszervezet(ek)¹
- a. neve: _____
- címe: _____
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
- b. neve: _____
- címe: _____
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
- c. neve: _____
- címe: _____
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
3. A bejelentés tárgya: új szerződés kötés (1); módosítás (2); megszűnés (3):
- A szerződéskötés (módosítás) ideje: . . hatályba lépés ideje: . .
4. A szerződés időtartama: határozatlan (1); határozott (2) idejű:
- ha határozott idejű a kollektív szerződés, annak lejártá: . .
5. A munkáltató több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alá tartozik: igen, változatlan tartalommal (1); igen, saját kiegészítéssel (2); nem (3):
6. Ha igen, a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés nyilvántartási száma:
7. Az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma: fő
- ebből: fizikai foglalkozásúak: fő
- szellemi foglalkozásúak: fő

¹ A felsorolás szükség esetén folytatható a nyomtatvány 7. oldalán (pótlapon), a megfelelő rovatokban.

ADATLAP

II.

a kollektív szerződés tartalmi elemei

A SZERZŐDÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

1. Rendelkezés a szerződés törvénytől eltérő felmondási idejére vonatkozóan: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a felmondási idő: 3 hónapnál hosszabb (1); 3 hónapnál rövidebb (2):
2. Rendelkezés a szerződés módosításakor követendő eljárásra: van (1); nincs (2):

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

3. Szabályozás a szerződő felek együttműködésére, kapcsolatrendszerére: van (1); nincs (2):
4. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések:
- a. az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok: van (1); nincs (2):
- b. a jogok gyakorlásának rendjére vonatkozó szabályok: van (1); nincs (2):
5. A szakszervezet működését érintő rendelkezések:
- a. a működési feltételek biztosításáról: van (1); nincs (2):
- b. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezmény megváltásáról: van (1); nincs (2):

A TARTALOMRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

6. Előnyben részesítési szabály a közalkalmazottak meghatározott körére feltételek esetén a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben: van (1); nincs (2):
7. A próbaidő hossza: 30 nap alatt (1); 31 nap-3 hónap (2); nincs szabályozás (3):
8. A felmentésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. beosztási, vagy besorolási kategóriánként változó felmentési idő: van (1); nincs (2):
- b. a munkavégzés alóli mentesítés időtartama: a teljes felmentési idővel egyenlő (1);
nincs szabályozás (2); egyéb szabályozás (3):
9. A végkielégítésre való jogosultságról – határozott időre több alkalommal egymás után kinevezett közalkalmazottak esetén – rendelkezés: van (1); nincs (2):
10. Munkaidőkeret alkalmazása: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a munkaidőnek milyen időtartam átlagában kell megfelelnie a teljes munkaidőnek:
két hónap, vagy annál rövidebb (1); kettőnél több, de legfeljebb hat hónap (2);
hat hónapnál több, de legfeljebb egy éves (3):
11. Munkarendre vonatkozó szabályok
- a. a többműszakos munkarendben foglalkoztatottak beosztásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. az osztott munkarendben foglalkoztatottakra: van (1); nincs (2):
12. Átirányítás, munkakörbe nem tartozó munka végzésének időtartama: 44 munkanapnál kevesebb (1); 44 munkanapnál több (2); nincs szabályozás (3):
13. Az elrendelhető rendkívüli munka mértéke évenként: 200 óránál kevesebb (1); 200 óránál több, de legfeljebb a jogszabály által megengedett legmagasabb (2); nincs szabályozás (3):
14. Munkakör, amelyben nem jár a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás: van (1); nincs (2):
15. Az illetményrendszere vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
16. A szabadság kiadásának rendjére vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
17. Egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
18. Egészségre ártalmas munkavégzésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):

19. Oktatás, továbbképzés támogatására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tanulmányi szerződésre: van (1); nincs (2):
20. Megállapodás a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésére és az ezzel kapcsolatos összeférhetetlenségre: van (1); nincs (2):
21. Jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása: van (1); nincs (2):
22. A szociális, jóléti juttatások költségére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
23. Étkezési hozzájárulás: természetbeni ellátás (1); étkezési utalvány adómentes határig (2); étkezési utalvány adómentes határ felett (3); nincs előírás (4):
24. Munkaruha (formaruha) ellátás: természetbeni (1); pénzbeli (2); nincs előírás (3):
25. Kötelező mértéket meghaladó magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
26. Üdülési hozzájárulás: van (1); nincs (2):
27. A kártérítési felelősség szabályozása:
- a. a leltárfelelősségi eljárásra: van (1); nincs (2):
- b. közvetlen kártérítésre kötelezésre: van (1); nincs (2):
28. Egyes foglalkoztatotti csoportokra vonatkozó speciális szabályozás
- a. fiatal munkavállalókra és pályakezdőkre: van (1); nincs (2):
- b. nőkre: van (1); nincs (2):
- c. megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására: van (1); nincs (2):
- d. egyéb munkavállalói körre: van (1); nincs (2):
- A MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOKKAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK**
29. Kollektív munkaügyi vitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
30. Munkaügyi jogvitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
31. Rendelkezés sztrájk esetére: van (1); nincs (2):
32. Konfliktusok rendezésére bizottság: állandó van (1) eseti jelleggel működő van (2); nincs (3):

KÖZLÖNY

§

4. További szakképesítésért járó illetménynövelés: mértéke %-ban
- | | | |
|-----------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| egy további szakképesítés esetén | B-G fizetési osztályokban | <input type="text"/> |
| | H-J fizetési osztályokban | <input type="text"/> |
| kettő, vagy több további szakképesítés esetén | B-G fizetési osztályokban | <input type="text"/> |
| | H-J fizetési osztályokban | <input type="text"/> |

Illetménykiegészítés

5. A gazdálkodás eredményének illetménykiegészítésre fordítandó hányada (%-ban)

Illetménypótlékok

6. Illetménypótlékok a pótlékalap %-ában
- | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------|
| címpótlék: | munkatársi | <input type="text"/> |
| | tanácsosi | <input type="text"/> |
| | főmunkatársi | <input type="text"/> |
| | főtanácsosi | <input type="text"/> |
| egészségkárosító kockázatok, illetve egyéni
védőeszköz használata miatti pótlék | | <input type="text"/> |
| idegennyelv-tudási pótlék | középfokú nyelvvizsga esetén | <input type="text"/> |
| | felsőfokú nyelvvizsga esetén | <input type="text"/> |

7. Fizetési fokozatban való várakozási idő csökkentésének kötelező eseteire vonatkozó megállapodás van (1); nincs (2):
8. Az ágazati illetménypótlékok mértékének szabályozása: van (1); nincs (2):
9. Az ügyeleti díj mértékének szabályozása egészségügyi intézményekben: van (1); nincs (2):
10. Rendelkezés a közalkalmazotti kereset-kiegészítés feltételeinek szabályozására: van (1); nincs (2):

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBE RÖGZÍTETT TOVÁBBI KERESETELEMÉK ÉS JUTTATÁSOK

11. A megállapodás további keresetelemekre
- a. műszakpótlékokra: van (1); nincs (2):
- b. rendkívüli munkavégzés díjazására: van (1); nincs (2):
- c. átirányításra: van (1); nincs (2):
- d. készenlétre: van (1); nincs (2):
12. Jutalmazási szabályzat: van (1); nincs (2):

Pótlap a szakszervezetek és a munkaadói érdekképviseleti szervezetek, vagy munkáltatók felsorolásához

I/2. Szakszervezet(ek) (folytatás)

d. neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve:

e. neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve:

f. neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve:

I/6. Ha a költségvetési intézmény (munkáltató) több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alá tartozik, a több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződést kötő munkaadói érdekképviseleti szervezet vagy munkáltatók:

a. törzsszáma:

PIR száma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

b. törzsszáma:

PIR száma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

c. törzsszáma:

PIR száma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

d. törzsszáma:

PIR száma:

neve:

címe:

utca, házszám:

telefon:

fax:

e-mail:

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ

költségvetési intézménynél kötött kollektív szerződés bejelentésére szolgáló adatlaphoz

ÁLTALÁNOS TUDNIVALÓK

1. FOGALMAK AZ EGYSÉGES ÉRTELMEZÉS ÉRDEKÉBEN

Költségvetési intézménynél kötött kollektív szerződés: költségvetési intézménynél kötött minden olyan megállapodás, amelyet a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 30. §-ban és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 8-13. §-ban foglaltak figyelembevételével kötött meg a munkáltató és a szakszervezet(ek). *(Tipikusan ilyennek tekintendő a bérezéssel kapcsolatos minden megállapodás. Ugyanakkor nem minősül kollektív szerződésnek – és nem tárgya az adatszolgáltatásnak – az egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló intézkedés, vagy a munkavállalóval való egyéni megállapodás.)*

Több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződés: egyrészről munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több költségvetési intézmény (munkáltató), másrészről szakszervezet vagy több szakszervezet által kötött kollektív szerződés, beleértve az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötött szerződést is.

Új kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a szerződő felek első ízben, vagy a korábbi kollektív szerződés lejártá után kötnek.

A kollektív szerződés módosítása: a kollektív szerződés hatálybalépését követően minden további megállapodás, módosítás, függetlenül attól, hogy az az eredeti szabályok megváltoztatására vagy új szabályok bevonására irányul, akkor is, ha a megállapodás kizárólag csak a kollektív szerződés személyi hatályát változtatja meg, vagy időbeli hatályát hosszabbítja meg.

Az adatlapban nem definiált fogalmakat a KSH hatályos munkaügyi statisztikai előírásai szerinti tartalommal kell értelmezni.

2. AZ ADATKÖZLÉSEL KAPCSOLATOS TUDNIVALÓK

Minden, hatályba lépő új kollektív szerződésről és annak minden későbbi módosításáról, valamint megszűnéséről bejelentő adatlapot kell kitölteni.

Ha a költségvetési intézmény részese több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek (azaz a munkáltató a több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződés egyik aláírója), akkor az adatlapot a következők szerint kell kitölteni:

- ha a költségvetési intézménynél kizárólag és változatlan tartalommal csak a kötelező érvényű, több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződést alkalmaznak, akkor az intézménynek ezen adatlapot **nem kell kitölteni**;
- ha a költségvetési intézménynél a jóléti elv alapján helyi kollektív szerződést is kötnek, akkor az adatlapnak tartalmaznia kell, mind a több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződésből a munkáltatónál alkalmazott (kötelező, ajánlott) elemeket, mind pedig a helyben kötött kollektív szerződés rendelkezéseit.

A közalkalmazotti jogviszony szabályozására vonatkozó kérdéseknél, amennyiben különböző munkavállalói csoportokra eltérő rendelkezés vonatkozik, akkor a munkáltatónál tipikusnak tekinthető, legnagyobb létszámú munkavállalói csoportra vonatkozó válaszokat kérjük megadni.

Kérjük, hogy lehetőleg a munkáltató **adószámmal ellátott bélyegzőjét** szíveskedjenek használni, és a borítékra szíveskedjenek ráírni: „**Kollektív szerződés bejelentése**”.

Amennyiben korábbi bejelentés visszaigazolásából ismert a nyilvántartási szám, annak **csak az első öt karakterét** kell beírni.

A hozzájárulási nyilatkozatot kérjük minden esetben a vonatkozó válasz aláhúzásával (bekarikázásával) megadni.

Az adatközlés a munkáltató kötelessége.

Az adatlap letölthető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapjáról:
(<http://www.fmm.gov.hu> ⇒ Párbeszéd ⇒ Kollektív szerződések ⇒ Nyilvántartási rendszer).

AZ EGYES SOROKHOZ TARTOZÓ KÓDMEZŐBE A KÓDSZÁMOKAT AZ ALÁBBIAK SZERINT KELL BEÍRNI:

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÁLTALÁNOS ADATAI

- 1. sor:** A munkáltató (intézmény) neve mellett a **törzsszámot** és/vagy a PIR számot is fel kell tüntetni. A költségvetési intézmény teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni. Törzsszám a munkáltató KSH statisztikai jelzőszámának első nyolc számjegye, amely **megegyezik a munkáltató adószámának első nyolc számjegyével**.
PIR szám: a költségvetési intézmények törzsszáma a Pénzügyi Információs Rendszerben (önállóan gazdálkodó szervezeteknél utolsó 3 számjegye: 0)
- 2. sor:** A szakszervezet(ek) teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni, a telefon és fax-számmal, e-mail címmel együtt, illetőleg ha a szerződést kötő szakszervezet székhelye nem azonos a munkáltató telephelyével, akkor teljes címét is kérjük feltüntetni. *(Ha a szakszervezetek száma több, mint a rendelkezésre álló rovatok száma, kérjük a szakszervezetek jegyzékét az adatlap 7. oldalán folytatni.)*
Kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy a szakszervezet közvetlenül melyik magasabb szintű (szakmai, ágazati, országos) szakszervezethez, vagy szakszervezeti szövetséghez tartozik (melyik szervezetnek tagja).
- 3. sor:** **1:** új kollektív szerződés *(hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni),*
2: módosítás *(a módosítás hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni),*
3: ha a kollektív szerződés hatálya lejárt, felmondták, vagy hatálya megszűnt *(ebben az esetben a hatálybalépés napjaként a lejárati – megszűnés – napját kérjük feltüntetni).*
- 6. sor:** Amennyiben a költségvetési intézmény részese több munkáltatóra kiterjedő hatályú megállapodásnak *(az 5. sorban 1-es kód szerepel),* kérjük, tüntessék fel a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés nyilvántartási számát.
Amennyiben a nyilvántartási számot nem ismerik, a szerződés azonosítására alkalmas módon – **lehetőleg a törzsszám feltüntetésével** – jelöljék meg **az adatlap 7. oldalán**, hogy munkáltatói részről mely szervezet vagy mely munkáltatók kötötték azt *(ha munkáltatói érdekképviselő a szerződéskötő fél, akkor az utolsó sort üresen kell hagyni).* A felsorolás szükség szerint pótlapon is folytatható.
- 7. sor:** A megállapodás megkötését (módosítását, megszűnését) megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámát, valamint ennek fizikai és szellemi foglalkozásúakra vonatkozó bontását kérjük beírni az érvényes KSH előírásoknak megfelelően *(egész számra kerekítve).*

II. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMI ELEMEI

Minden bejelentéskor ki kell tölteni a kérdés mellett található kódmezők oszlopának minden elemét.

- 1. sor:** **1:** ha a kollektív szerződés felmondásának határidejére vonatkozóan az Mt.-től eltérő előírást tartalmaz,
2: ha azonos az Mt. előírásával, vagy konkrét szabályozás nincs (ebben az esetben az **1a.** sor üresen marad).
- 2. sor:** **1:** ha a kollektív szerződés tartalmaz a módosítási eljárására vonatkozóan előírást *(pl.: határozott időre kötött kollektív szerződés lejártát megelőzően x hónappal kezdeményezni kell a munkáltatónak a módosításra irányuló tárgyalásokat stb.),*
2: ha nincs a módosítási eljárására vonatkozó előírás.
- 3. sor:** **1:** ha szerepel szabályozás a szerződő felek kapcsolatrendszerére *(egyeztető bizottság, felelős személyek kijelölése a tárgyalásokra stb.),*
2: ha nincs a szerződő felek kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályozás.
- 4a. sor:** **1:** ha vannak a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok *(egyetértési, véleményezési, tájékoztatóhoz való jog),*
2: ha nincs a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban szabályozás.

- 4b. sor:** 1: ha vannak a jogok gyakorlásának módját (*pl. határidők, eljáró személyek megnevezése*) szabályozó rendelkezések,
2: nincsenek.
- 5a. sor:** 1: ha a szakszervezetek működési feltételének biztosításáról rendelkezik a kollektív szerződés (*iroda, felszerelés, a törvényitől eltérő munkaidő-kezdmény stb.*),
2: ha nincs a szakszervezetek működési feltételére vonatkozó szabályozás.
- 5b. sor:** 1: ha az Mt. 25. § (5) bek. alapján a felek megállapodást kötöttek a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kezdményének pénzbeni megváltásáról,
2: nincs ilyen megállapodás.
- 6. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 23. §-a szerint tartalmaz előnyben részesítési kötelezettséget a közalkalmazottak meghatározott körére (*pl. a hosszabb ideje közalkalmazotti jogviszonyban állók családtagjainak felvételére, tanulmányi szerződés kötésére stb.*) azonos feltételek megléte esetén,
2: nincs szabályozás.
- 8. sor:** 1: ha van a közalkalmazotti jogviszony felmentési korlátozására vonatkozóan a kollektív szerződésben valamilyen szabály (*ez esetben a 8a-b. sorok adatmezőit is kérjük kitölteni*),
2: ha nincs semmilyen szabályozás, (*ez utóbbi esetben a 8a-b. sorok adatmezői üresen maradnak*).
- 8/a. sor:** 1: ha a felmentési idő szabályozása beosztási kategóriánként történik (*pl. vezető beosztásúak, szellemi foglalkozásúak stb.*),
2: ha nincs szabályozás.
- 10a. sor:** 1: ha a kollektív szerződés legfeljebb 2 havi vagy annál kevesebb munkaidőkeret alkalmazását írja elő,
2: ha a kollektív szerződés a Kjt. vagy az Mt. alapján a legfeljebb 6 havi (illetve 26 heti) munkaidőkeret alkalmazását írja elő,
3: ha a kollektív szerződés az Mt.-ben megjelölt esetekben legfeljebb egy éves (illetve 52 heti) munkaidőkeret alkalmazását írja elő.
- 13. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az elrendelhető rendkívüli munkavégzés időtartamának felső határaként a Kjt. 55/A. §-ban meghatározott évi 200 óránál kevesebb,
2: ha a kollektív szerződés az elrendelhető rendkívüli munkavégzés időtartamának felső határaként 200 óránál több, de legfeljebb a Kjt. 55/A. §-ban meghatározott legfeljebb évi 280 órát, illetve az egészségügyi intézményekben az 1997. évi CLIV. törvény alapján a Kjt. 59. § (5) bekezdésben meghatározott legfeljebb évi 400 órát tartalmazza,
3: nincs szabályozás.
- 15. sor:** 1: ha a kollektív szerződés illetményrendszerre (illetmény, illetménykiegészítés, illetménypótlék) vonatkozó előírásokat tartalmaz, a Kjt. 66-75. §-aiban és/vagy az ágazati végrehajtási rendeletekben foglalt illetményszabályokon túlmenően (**ebben az esetben a III. adatlapot – az arra vonatkozó előírások szerint – ki kell tölteni**),
2: nincs szabályozás (ebben az esetben a III. adatlapot üresen kell megküldeni).
- 16. sor:** 1: van (*az esedékesség évét követően legkésőbb december 31-ig*),
2: nincs konkrét rendelkezés.
- 19. sor:** 1: ha a képzés intézményi szintű költségeire vonatkozóan vagy az egyéni képzés – tanulmányi szerződésen kívüli – támogatására született szabályozás,
2: nincs szabályozás.
- 21. sor:** 1: ha a kollektív szerződés a Kjt. 16. § (1) bek. alapján tartalmaz meghatározást a jóléti célú pénzeszközökre és/vagy ingatlanokra,
2: nincs szabályozás.

III. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ILLETMÉNYRENDSZERRE VONATKOZÓ RÉSZE

A III. rész az adatlap elválaszthatatlan fejezete, tehát a kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez az adatlap többi részével együtt minden esetben be kell küldeni. Kitölteni azonban csak akkor kell, ha az adatlap II. része 15. sor kódmezőjébe 1-es került, tehát a kollektív szerződés tartalmaz az illetményrendszerre vonatkozó szabályokat. Ebben az esetben is üresen kell hagyni az adatlap III. rész 1-6. pontjai közül azokat, amelyekre vonatkozóan a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást, vagy a szabályozás a jogszabályban szereplő mértékeket ismétli meg. A 7-12 pontokhoz tartozó kódmezőket mindig ki kell tölteni. Ebből következik, hogy amennyiben a kollektív szerződésben az illetményrendszerrel kapcsolatban kizárólag olyan területeken történt szabályozás, amelyek az adatlap III. részében nem szerepelnek (pl. csak az illetménypótlékra jogosító munkaköröket tartalmazza a kollektív szerződés), az adatlap III. részében kizárólag a 7-12. sorok kódmezőjébe kerülhet – mégpedig nemlegességet jelző „2”-es – adat.

1. sor: Az illetménynövelés végrehajtásának kollektív szerződésben rögzített időpontját, továbbá az illetménynövelés ezen időpontban megvalósuló, az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára vetített, intézményi szinten számított – egész számra kerekített – %-os mértékét kérjük beírni. Illetményen a Kjt. 66. §-ában megállapított javadalmazást kell érteni. Nem számít a kollektív szerződés szerinti illetményemelésnek, ha arra kizárólag a Kjt. illetménytáblázata szerinti bértételekre való kötelező ráállás miatt, vagy a munkáltató egyoldalú döntése alapján került sor. E sorba tehát akkor kerülhet adat:

- a) ha a Kjt. illetmény táblázatai (a Kjt. 1. és 2. sz. melléklete) változásának időpontjában az intézménynél a kollektív szerződés alapján magasabb mértékű illetményemelésre kerül sor, mint amit a Kjt. kötelezően előír. Ebben az esetben külön soron jelezni kell, hogy a teljes illetménynövelésből mennyi származik a Kjt. illetménytáblázatainak változásából, vagy
- b) ha az intézménynél a kollektív szerződés szerint a Kjt. 1. sz. melléklete szerinti illetménytáblázat változásától eltérő időpontban (és attól függetlenül) kerül sor az illetmények növelésére. Ekkor a Kjt. illetménynövelésének hatásaként 0-t kell bejelölni.

Ha az adott évben a Kjt. illetménytáblázat szerinti illetménytételek nem változnak, az a) pontban foglaltakat értelemszerűen nem kell alkalmazni.

Visszamenőleges hatályú illetménynövelésnél a visszamenőleges hatály dátumát kell feltüntetni. Ha az illetménynövelés a megállapodás szerint több ütemben valósul meg, akkor valamennyi időpontra vonatkozó adatot kérjük feltüntetni úgy, hogy a további emelések százalékos mértékét is az első emelés vetítési alapjára számítva kérjük megadni. Amennyiben az illetménynövelés Forint összegben került meghatározásra, azt kérjük %-os mértékre átszámítani.

2a. sor: E sor szerinti táblázatba (vagy annak egyes celláiba) akkor kerülhet adat, ha az intézménynél a Kjt. 1. sz. mellékletében szereplő hatályos összegeknél magasabb mértékben állapították meg a kollektív szerződésben az illetményeket. Amennyiben a megállapodás során szorzószámokat alkalmaztak, kérjük forintösszegre átszámítva megadni az illetményeket.

2b. sor: A 2/a. sor szerinti illetménytáblázatra vonatkozó megállapodás hatályba lépésének dátumát kérjük feltüntetni.

3a. sor: Ebben a táblázatban a felsőoktatási intézményekben oktatói, illetve a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak illetményét abban az esetben kell szerepeltetni, ha a kollektív szerződésben a Kjt. 2. számú melléklete figyelembevételével meghatározott garantált illetménynél magasabb mértékről állapodtak meg.

3b. sor: A 3/a. sor szerinti illetménytáblázatra vonatkozó megállapodás hatálybalépésének dátumát kérjük feltüntetni.

4. sor: A megfelelő adatmezőbe a további szakképesítésért járó illetménynövelésnek a Kjt. 66. § (2) és (3) bekezdésében szereplőnél magasabb (pl. 5% helyett 6%) – a kollektív szerződésben megállapított – mértékét kell a Kjt. 1. sz. melléklete, vagy – annak kitöltése esetén – a III. sz. adatlap 2/a. során szereplő illetménytáblázat bértételei százalékában – egész számra kerekítve – megadni.

- 5. sor:** Amennyiben az intézménynél a kollektív szerződésben sor került az **illetménykiegészítés** Kjt. szerinti szabályozására, e sorban kérjük a 67. § (2) bekezdésében említett megoszlási viszonyszámot %-ban kifejezve, egész számra kerekítve beírni.
- 6. sor:** A megfelelő adatmezőbe a Kjt. 71., 72. és 74. §-ban szereplő mértékeket meghaladó, a kollektív szerződésben megállapított **illetmény pótlékokat** a Kjt. 69. §-a szerinti pótlékalap százalékában – egész számra kerekítve – kell megadni.
- 7. sor:** Ha van a fizetési fokozatban **várakozási idő csökkentésének** kötelező eseteire vonatkozó megállapodás, akkor 1-et, ha nincs 2-t kell a kódmezőbe írni.
- 8. sor:** **1:** ha a Kjt. 75. § (1) bekezdése alapján az **ágazati végrehajtási rendeletekben szabályozott illetmenypótlék(ok)**nál magasabb mértékeket állapítottak meg,
2: magasabb mértékű pótlékot nem állapítottak meg a kollektív szerződésben.
- 9. sor:** **1:** ha a Kjt. egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet 12. § (6) bekezdésében szereplő **ügyeleti díj**knál magasabb mértékeket állapítottak meg a kollektív szerződésben,
2: magasabb mértékű ügyeleti díjat nem állapítottak meg.
- 10. sor:** A közalkalmazotti kereset-kiegészítés feltételei [*ideértve a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 118. § (10) bekezdése szerinti kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítést is*] a Kjt. 77. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződésben
1: szabályozásra kerültek,
2: nem kerültek szabályozásra.
- 11. sor:** **1:** abban a sorban, amelyre a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
2: abban sorban, amelyre a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást.
- 12. sor:** **1:** ha a kollektív szerződés a **jutalmazásokra** tartalmaz szabályozást,
2: ha a kollektív szerződés a jutalmazásokra nem tartalmaz szabályozást.

AZ ADATLAP KITÖLTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELVILÁGOSÍTÁST ADNAK:

I-II. ÁLTALÁNOS ADATOK, ILLETVE TARTALMI RÉSZ:

Madár Gyula
telefon: (1) 472-8265; fax: (1) 472-8269
e-mail: madar.gyula@fmm.gov.hu

Illés Máté
telefon: (1) 472-8266; fax: (1) 472-8269
e-mail: illes.mate@fmm.gov.hu

III. AZ ILLETMÉNYRENDSZERRE VONATKOZÓ RÉSZ:

Óri János
telefon: (1) 472-8275, fax: (1) 472-8279
e-mail: ori.janos@fmm.gov.hu

4. számú melléklet a 3/2006. (III. 17.) FMM rendelethez

[4. számú melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez]



Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium



BEJELENTŐ ADATLAP

több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú, – 2006. évben megkötött, módosított vagy megszűnt – kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez

Az adatszolgáltatás a Munka Törvénykönyve 41/A. §-a alapján kötelező.

Adatszolgáltatók: azok a költségvetési intézmények (munkáltatók), illetőleg munkáltatói érdekvédelmi szervezetek, amelyek 2006. évben több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződést (beleértve annak módosítását és megszűnését is) kötöttek.

Az adatlapot **egy** példányban a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium címére: 1243 Budapest, Pf. 580 kell megküldeni a kollektív szerződés aláírását követő harminc napon belül.

.....
szakszervezet képviselőjében

P. H.

.....
munkáltatók képviselőjében

P. H.

Hozzájárulási nyilatkozat: a kollektív szerződést kötő felek hozzájárulnak, hogy

a) az adatlapokon közölt információkat és a letétbe helyezett kollektív szerződés adatait a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a kollektív szerződésekkel összefüggő elemzésekhez, érdekegyeztetéshez és az államigazgatás részére – a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések betartásával – felhasználhassa:

Igen Nem

b) hozzájárulnak kollektív szerződés közzétételéhez:

Igen Nem

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM	
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NYILVÁNTARTÁS	
Érkeztetési szám:	
Érkezett:	
Iktatószám: 2307-1/...../2006.	Melléklet: ksz.
Megjegyzés:	

A kitöltésért felelős

neve:
beosztása:
telefon:
fax:
e-mail:

A kollektív szerződés
nyilvántartási száma:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	/	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------------	----------------------

JEGYZÉK

Sorszám	A költségvetési intézmény			
	törzsszáma, vagy PIR száma	megnevezése	létszáma (fő)	
			szellemi	fizikai
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				

ADATLAP

II.

a kollektív szerződés tartalmi elemei

A SZERZŐDÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

1. Rendelkezés a szerződés törvénytől eltérő felmondási idejére vonatkozóan: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a felmondási idő: 3 hónapnál hosszabb (1); 3 hónapnál rövidebb (2):
2. Rendelkezés a felmondási jogok gyakorlásának módjára: van (1); nincs (2):
3. Rendelkezés a szerződés módosításakor követendő eljárásra: van (1); nincs (2):

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

4. Szabályozás a szerződő felek együttműködésére, kapcsolatrendszerére: van (1); nincs (2):
5. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések:
- a. az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok: van (1); nincs (2):
- b. a jogok gyakorlásának rendjére vonatkozó szabályok: van (1); nincs (2):
6. A szakszervezet működését érintő rendelkezések:
- a. a működési feltételek biztosításáról: van (1); nincs (2):
- b. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezmény megváltásáról: van (1); nincs (2):

A TARTALOMRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

7. Előnyben részesítési szabály a közalkalmazottak meghatározott körére azonos feltételek esetén a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben: van (1); nincs (2):
8. A próbaidő hossza: 30 napnál rövidebb (1); 31 nap-3 hónap (2); nincs szabályozás (3):
9. A felmentésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. beosztási, vagy besorolási kategóriánként változó felmentési idő: van (1); nincs (2):
- b. a munkavégzés alóli mentesítés időtartama: a teljes felmentési idővel egyenlő (1);
nincs szabályozás (2); egyéb szabályozás (3):
10. A végkielégítésre való jogosultságról – határozott időre több alkalommal egymás után kinevezett közalkalmazottak esetén – rendelkezés: van (1); nincs (2):
11. Munkaidőkeret alkalmazása: van (1); nincs (2):
12. Munkarendre vonatkozó szabályok
- a. a többműszakos munkarendben foglalkoztatottak beosztásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. az osztott munkarendben foglalkoztatottakra: van (1); nincs (2):
13. Átirányítás, munkakörbe nem tartozó munka végzésének időtartama: 44 munkanapnál kevesebb (1); 44 munkanapnál több (2); nincs szabályozás (3):
14. Az elrendelhető rendkívüli munka mértéke évenként: 200 óránál kevesebb (1); 200 óránál több, de legfeljebb a jogszabály által megengedett legmagasabb (2); nincs szabályozás (3):
15. Munkakör, amelyben nem jár a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért: van (1); nincs (2):
16. Az illetményrendszere vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
17. A szabadság kiadásának rendjére vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
18. Egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
19. Egészségre ártalmas munkavégzésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):

20. Oktatás, továbbképzés támogatására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tanulmányi szerződésre: van (1); nincs (2):
21. Megállapodás a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésére és az ezzel kapcsolatos összeférhetetlenségre: van (1); nincs (2):
22. Jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása: van (1); nincs (2):
23. A szociális, jóléti juttatások költségére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
24. Étkezési hozzájárulás: természetbeni ellátás (1); étkezési utalvány adómentes határig (2); étkezési utalvány adómentes határ felett (3); nincs előírás (4):
25. Munkaruha (formaruha) ellátás: természetbeni (1); pénzbeli (2); nincs (3):
26. Kötelező mértéket meghaladó magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
27. Üdülési hozzájárulás: van (1); nincs (2):
28. A kártérítési felelősség szabályozása:
- a. a leltárfelelősségi eljárásra: van (1); nincs (2):
- b. közvetlen kártérítésre kötelezésre: van (1); nincs (2):
29. Egyes foglalkoztatotti csoportokra vonatkozó speciális szabályozás
- a. fiatal munkavállalókra és pályakezdekre: van (1); nincs (2):
- b. nőkre: van (1); nincs (2):
- c. megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására: van (1); nincs (2):
- d. egyéb munkavállalói kör: van (1); nincs (2):
- A MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOKKAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK**
30. Kollektív munkaügyi vitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
31. Munkaügyi jogvitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
32. Rendelkezés sztrájk esetére: van (1); nincs (2):
33. Konfliktusok rendezésére bizottság: állandó van (1); eseti jelleggel működő van (2); nincs (3):

KÖZLÖNY

§

ADATLAP

III.

a kollektív szerződés illetmény-megállapodási elemei

A MEGÁLLAPODÁS ELEMEI

Illetménynövelés

1 Az illetménynövelés végrehajtásának időpontja(i):

mértéke %-ban

ebből a Kjt. illetménytáblázatai változásának hatása

ebből a Kjt. illetménytáblázatai változásának hatása

ebből a Kjt. illetménytáblázatai változásának hatása

Illetménytáblázat

2a. A fizetési osztályok és fokozatok szerinti illetmények:

Ft/fő/hó

Fizetési fokozat	Fizetési osztály									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										

2b. Az illetménytáblázat hatálybalépésének időpontja:

3a. A felsőoktatási intézményekben oktatói és tudományos kutatói munkakört betöltők

Ft/fő/hó

illetménye:

Egyetemi oktatói munkakörök		Főiskolai oktatói munkakörök		Tudományos kutatói munkakörök	
megnevezése	illetmény	megnevezése	illetmény	megnevezése	illetmény
Egyetemi tanár 3		Főiskolai tanár 3		Kutató professzor 3	
Egyetemi tanár 2		Főiskolai tanár 2		Kutató professzor 2	
Egyetemi tanár 1		Főiskolai tanár 1		Kutató professzor 1	
Egyetemi docens 3		Főiskolai docens 3		Tudományos főm.társ 3	
Egyetemi docens 2		Főiskolai docens 2		Tudományos főm.társ 2	
Egyetemi docens 1		Főiskolai docens 1		Tudományos főm.társ 1	
Egyetemi adjunktus 2		Főiskolai adjunktus 2		Tudományos m.társ	
Egyetemi adjunktus 1		Főiskolai adjunktus 1		Tudományos sm.társ	
Egyetemi adjunktus		Főiskolai adjunktus			
Egyetemi tanársegéd		Főiskolai tanársegéd			

3b. Az illetménytáblázat hatálybalépésének időpontja:

4. További szakképesítésért járó illetménynövelés: mértéke %-ban
- | | | |
|-----------------------------------------------|---------------------------|----------------------|
| egy további szakképesítés esetén | B-G fizetési osztályokban | <input type="text"/> |
| | H-J fizetési osztályokban | <input type="text"/> |
| kettő, vagy több további szakképesítés esetén | B-G fizetési osztályokban | <input type="text"/> |
| | H-J fizetési osztályokban | <input type="text"/> |

Illetménykiegészítés

5. A gazdálkodás eredményének illetménykiegészítésre fordítandó hányada (%-ban)

Illetménypótlékok

6. Illetménypótlékok a pótlékalap %-ában
- | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------|
| címpótlék: | munkatársi | <input type="text"/> |
| | tanácsosi | <input type="text"/> |
| | főmunkatársi | <input type="text"/> |
| | főtanácsosi | <input type="text"/> |
| egészségkárosító kockázatok, illetve egyéni védőeszköz használata miatti pótlék | | <input type="text"/> |
| idegennyelv-tudási pótlék | középfokú nyelvvizsga esetén | <input type="text"/> |
| | felsőfokú nyelvvizsga esetén | <input type="text"/> |

7. Fizetési fokozatban való várakozási idő csökkentésének kötelező eseteire vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
8. Az ágazati illetménypótlékok mértékének szabályozása: van (1); nincs (2):
9. Az ügyeleti díj mértékének szabályozása egészségügyi intézményekben: van (1); nincs (2):
10. Rendelkezés a közalkalmazotti kereset-kiegészítés feltételeinek szabályozására: van (1); nincs (2):

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSSEN RÖGZÍTETT TOVÁBBI KERESETELEMÉK ÉS JUTTATÁSOK

11. A megállapodás további keresetelemekre
- | | | |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------------|
| a. műszakpótlékokra: | van (1); nincs (2): | <input type="checkbox"/> |
| b. rendkívüli munkavégzés díjazására: | van (1); nincs (2): | <input type="checkbox"/> |
| c. átirányításra: | van (1); nincs (2): | <input type="checkbox"/> |
| d. készenlétre: | van (1); nincs (2): | <input type="checkbox"/> |
| e. kereset kiegészítés feltételeire: | van (1); nincs (2): | <input type="checkbox"/> |
12. Jutalmazási szabályzat: van (1); nincs (2):

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ

a több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez szolgáló adatlaphoz

ÁLTALÁNOS TUDNIVALÓK

1. FOGALMAK AZ EGYSÉGES ÉRTELMEZÉS ÉRDEKÉBEN

Költségvetési intézménynél kötött kollektív szerződés: költségvetési intézménynél kötött minden olyan megállapodás, amelyet a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 30. §-ban és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 8-13. §-ban foglaltak figyelembevételével kötött meg a munkáltató és a szakszervezet(ek). *(Tipikusan ilyennek tekintendő a bérezéssel kapcsolatos minden megállapodás. Ugyanakkor nem minősül kollektív szerződésnek – és nem tárgya az adatszolgáltatásnak – az egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló intézkedés, vagy a munkavállalóval való egyéni megállapodás.)*

Több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződés: egyrésztől munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több költségvetési intézmény (munkáltató), másrésztől szakszervezet vagy több szakszervezet által kötött kollektív szerződés, beleértve az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötött szerződést is.

Új kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a szerződő felek első ízben, vagy a korábbi kollektív szerződés lejáta után kötnek.

A kollektív szerződés módosítása: a kollektív szerződés hatálybalépését követően minden további megállapodás, módosítás, függetlenül attól, hogy az az eredeti szabályok megváltoztatására vagy új szabályok bevonására irányul, továbbá, ha a megállapodás kizárólag csak a kollektív szerződés személyi hatályát változtatja meg, vagy időbeli hatályát hosszabbítja meg.

Az adatlapban nem definiált fogalmakat a KSH érvényes munkaügyi statisztikai előírásai szerinti tartalommal kell értelmezni.

2. AZ ADATKÖZLÉssel KAPCSOLATOS TUDNIVALÓK

Minden, hatályba lépő új kollektív szerződésről és annak minden későbbi módosításáról, illetőleg megszűnéséről bejelentő adatlapot kell kitölteni.

Ha a költségvetési intézmény részese több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek (azaz a munkáltató a több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződés egyik aláírója), akkor az adatlapot a következők szerint kell kitölteni:

- ha a költségvetési intézménynél kizárólag és változatlan tartalommal csak a kötelező érvényű, több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződést alkalmazzák, akkor az intézménynek ezen adatlapot nem kell kitölteni;
- ha a költségvetési intézménynél a jóléti elv alapján helyi kollektív szerződést is kötnek, akkor az adatlapnak tartalmaznia kell, mind a több költségvetési intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződésből a munkáltatónál alkalmazott (kötelező, ajánlott) elemeket, mind pedig a helyben kötött kollektív szerződés rendelkezéseit.

A közalkalmazotti jogviszony szabályozására vonatkozó kérdéseknél, amennyiben különböző munkavállalói csoportokra eltérő rendelkezés vonatkozik, akkor a munkáltatónál tipikusnak tekinthető, legnagyobb létszámú munkavállalói csoportra vonatkozó válaszokat kérjük megadni.

Kérjük, hogy lehetőleg a munkáltató **adószámmal ellátott bélyegzőjét** szíveskedjenek használni, és a borítékra szíveskedjenek ráírni: **„Kollektív szerződés bejelentése”**.

Amennyiben korábbi bejelentés visszaigazolásából ismert a nyilvántartási szám, annak **csak az első öt karakterét** kell beírni.

A hozzájárulási nyilatkozatot kérjük minden esetben a vonatkozó válasz aláhúzásával (vagy bekari-kázásával) megadni az adatokra és a kollektív szerződés közzétételére vonatkozóan külön-külön.

Az adatközlés a munkáltató kötelessége.

Az adatlap letölthető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapjáról:
(<http://www.fmm.gov.hu> ⇒ Párbeszéd ⇒ Kollektív szerződések ⇒ Nyilvántartási rendszer).

KÉRJÜK, HOGY AZ EGYES SOROKHOZ TARTOZÓ KÓDMEZŐBE A KÓDSZÁMOKAT AZ ALÁBBIK SZERINT SZÍVESKEDJENEK BEÍRNI:

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÁLTALÁNOS ADATAI

1. sor: A munkáltatói érdekképviselő (adatlapot benyújtó intézmény) neve mellett a **törzsszámot** (intézmény esetén és/vagy a PIR számot is) fel kell tüntetni. A költségvetési intézmény teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni. Törzsszám a munkáltató (érdekképviselő) KSH statisztikai jelzőszámának első nyolc számjegye, amely **megegyezik az adószám első nyolc számjegyével**.

PIR szám: a költségvetési intézmények törzsszáma a Pénzügyi Információs Rendszerben (önállóan gazdálkodó szervezeteknél utolsó 3 számjegye: 0)

2. sor: A szakszervezet(ek) teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni, pontos címmel, telefon és fax-számmal, e-mail címmel együtt (*ágazati szakszervezet esetén – ha ismert – kérjük megadni a szakszervezet törzsszámát is*).

Amennyiben ágazati szakszervezet a szerződés aláírója, kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy a szakszervezet melyik országos szakszervezeti szövetséghez tartozik. Ha a szerződés kötő fél munkahelyi szakszervezet (alapszervezet), kérjük megadni azt is, hogy közvetlenül melyik magasabb szintű (szakmai, ágazati, országos) szakszervezethez, vagy szakszervezeti szövetséghez tartozik (melyik szervezetnek tagja).

3. sor: **1:** új kollektív szerződés (*hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni*),
2: módosítás (*a módosítás hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni*),
3: ha a kollektív szerződés hatálya lejárt, felmondták, vagy hatálya megszűnt (*ebben az esetben a hatálybalépés napjaként a lejárat – megszűnés – napját kérjük feltüntetni*).

5. sor: Ebbe a sorba a kollektív szerződés hatálya alá tartozó intézmények (munkáltatók) legjellemzőbb közös vonásának megnevezését kérjük olvashatóan beírni (*pl.: oktatás, egészségügyi ellátás, X város és agglomerációjának intézményei, stb.*).

A TEÁOR kód ennek megfelelően a legjellemzőbb tevékenység száma.

6. sor: A „Jegyzék”-ben (3. oldal) felsorolt költségvetési intézményeknél a megállapodás megkötését (módosítását, megszűnését) megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámát (szellemi és fizikai bontásban) kérjük beírni az érvényes KSH előírásoknak megfelelően.

Jegyzék: Ezen kell felsorolni mindazon költségvetési intézményeket, amelyek a több munkáltatóra kiterjedő hatályú megállapodás részesei.

- **Sorszám:** folyamatos.
- **Törzsszám:** A költségvetési intézmény azonosítója, a KSH által kiadott statisztikai számjel (*1-8 pozíciója megegyezik az adószám első 8 pozíciójával*).
- **PIR szám:** a költségvetési intézmények törzsszáma a Pénzügyi Információs Rendszerben (*önállóan gazdálkodó szervezeteknél utolsó 3 számjegye: 0*).
- A költségvetési intézmény megnevezése.
- **A költségvetési intézmény létszáma:** a megállapodás megkötését megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma (szellemi és fizikai bontásban).

II. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMI ELEMEI

2. sor: **1:** ha a kollektív szerződés tartalmaz a Mt. 39. § (3) bekezdésében foglaltakhoz képest eltérő megállapodást (*mely munkaadói, illetve munkavállalói szervezet milyen feltételekkel és módon gyakorolhatja a felmondás jogát*),

2: nincs előírás.

3. sor: **1:** ha a kollektív szerződés tartalmaz a módosítási eljárására vonatkozóan előírást (*pl.: határozott időre kötött kollektív szerződés lejártát megelőzően x hónappal kezdeményezni kell a munkáltatónak a módosításra irányuló tárgyalásokat stb.*),

2: ha nincs a módosítási eljárására vonatkozó előírás.

- 4. sor:** 1: ha szerepel szabályozás a szerződő felek kapcsolatrendszerére (*egyeztető bizottság, felelős személyek kijelölése a tárgyalásokra stb.*),
2: ha nincs a szerződő felek kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályozás.
- 5a. sor:** 1: ha vannak a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok (*egyetértési, véleményezési, tájékozáshoz való jog*).
2: ha nincs a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban szabályozás
- 5b. sor:** 1: ha vannak a jogok gyakorlásának módját (*pl. határidők, eljáró személyek megnevezése*) szabályozó rendelkezések,
2: nincsenek.
- 6a. sor:** 1: ha a szakszervezetek működési feltételének biztosításáról rendelkezik a kollektív szerződés (*iroda, felszerelés, a törvényitől eltérő munkaidő-kedvezmény stb.*),
2: ha nincs a szakszervezetek működési feltételére vonatkozó szabályozás.
- 6b. sor:** 1: ha az Mt. 25. § (5) bekezdése alapján a felek megállapodást kötöttek a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének pénzbeni megváltásáról
2: nincs ilyen megállapodás.
- 7. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 23. §-a szerint előnyben részesítési kötelezettséget a közalkalmazottak meghatározott körére (*pl. a hosszabb ideje közalkalmazotti jogviszonyban állók családtagjainak felvételére, tanulmányi szerződés kötésére stb.*) azonos feltételek megléte esetén,
2: nincs szabályozás.
- 9. sor:** 1: ha van a közalkalmazotti jogviszony felmentési korlátozására vonatkozóan a kollektív szerződésben valamilyen szabály (*ez esetben a 9a-b. sorok adatmezőit is kérjük kitölteni.*),
2: ha nincs semmilyen szabályozás, (*ez utóbbi esetben a 9a-b. sorok adatmezői üresen maradnak*).
9a. sor: 1: ha a felmentési idő szabályozása beosztási kategóriánként történik (*pl. vezető beosztásúak, szellemi foglalkozásúak stb.*),
2: ha nincs szabályozás.
- 11. sor:** 1: ha a kollektív szerződés a Kjt. 59. § (3) bekezdésben és a (4) bekezdés a) pontjában szereplő közalkalmazotti körre vonatkozóan a 6 havi (illetve 26 heti) munkaidőkeret alkalmazását írja elő,
2: nincs szabályozás, vagy a munkáltatóra a fenti rendelkezés nem alkalmazható.
- 14. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az elrendelhető rendkívüli munkavégzés időtartamának felső határaként a Kjt. 55/A. §-ban meghatározott évi 200 óránál kevesebb,
2: ha a kollektív szerződés az elrendelhető rendkívüli munkavégzés időtartamának felső határaként 200 óránál több, de legfeljebb a Kjt. 55/A. §-ban meghatározott legfeljebb évi 280 órát, illetve az egészségügyi intézményekben az 1997. évi CLIV. törvény alapján a Kjt. 59. § (5) bekezdésben meghatározott legfeljebb évi 400 órát tartalmazza,
3: nincs szabályozás.
- 16. sor:** 1: ha a kollektív szerződés illetményrendszerre (illetmény, illetménykiegészítés, illetménypótlék) vonatkozó előírásokat tartalmaz, a Kjt. 66-75. §-aiban, és/vagy az ágazati végrehajtási rendeletekben foglalt illetményszabályokon túlmenően (**ebben az esetben a III. adatlapot – az arra vonatkozó előírások szerint – ki kell tölteni**),
2: nincs szabályozás (ebben az esetben a III. adatlapot üresen kell megküldeni).
- 17. sor:** 1: van (*az esedékesség évét követően legkésőbb december 31-ig*),
2: nincs konkrét rendelkezés, vagy azonos a Kjt.-vel (*az esedékesség évét követően legkésőbb június 30-ig*).
- 20. sor:** 1: Ha a képzés intézményi szintű költségeire vonatkozóan, vagy az egyéni képzés – tanulmányi szerződésen kívüli – támogatására született szabályozás,
2: nincs szabályozás.

- 22. sor:** 1: ha a kollektív szerződés a Kjt. 16. § (1) bek. alapján tartalmaz meghatározást a jóléti célú pénzeszközökre és/vagy ingatlanokra,
2: nincs szabályozás.

III. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ILLETMÉNYRENDSZERRE VONATKOZÓ RÉSZE

A III. rész az adatlap elválaszthatatlan fejezete, tehát a kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez az adatlap többi részével együtt minden esetben be kell küldeni. Kitélni azonban csak akkor kell, **ha az adatlap II. része 16. sor kódmezőjébe 1-es került**, tehát a kollektív szerződés tartalmaz az illetményrendszerre vonatkozó szabályokat. Ebben az esetben is üresen kell hagyni az adatlap III. rész 1-6. pontjai közül azokat, amelyekre vonatkozóan a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást, vagy a szabályozás a jogszabályban szereplő mértékeket ismétli meg. A 7-12. pontokhoz tartozó kódmezőt mindig ki kell tölteni. Ebből következik, hogy amennyiben a kollektív szerződésben az illetményrendszerrel kapcsolatban kizárólag olyan területeken történt szabályozás, amelyek az adatlap III. részében nem szerepelnek (pl. csak az illetménypótléokra jogosító munkaköröket tartalmazza a kollektív szerződés), az adatlap III. részében kizárólag a 7-12. sorok kódmezőjébe kerülhet – mégpedig nemlegességet jelző „2”-es - adat.

- 1. sor:** Az illetménynövelés végrehajtásának kollektív szerződésben rögzített időpontját, továbbá az illetménynövelés ezen időpontban megvalósuló, az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára vetített, intézményi szinten számított – egész számra kerekített – %-os mértékét kérjük beírni. Illetményen a Kjt. 66. §-ában megállapított javadalmazást kell érteni. Nem számít a kollektív szerződés szerinti illetményemelésnek, ha arra kizárólag a Kjt. illetménytáblázata szerinti bértételekre való kötelező ráállás miatt, vagy a munkáltató egyoldalú döntése alapján került sor. E sorba tehát akkor kerülhet adat:

- ha a Kjt. illetmény táblázatai (a Kjt. 1. és 2. sz. melléklete) változásának időpontjában az intézménynél a kollektív szerződés alapján magasabb mértékű illetményemelésre kerül sor, mint amit a Kjt. kötelezően előír. Ebben az esetben külön soron jelezni kell, hogy a teljes illetménynövelésből mennyi származik a Kjt. illetménytáblázatainak változásából, vagy
- ha az intézménynél a kollektív szerződés szerint a Kjt. 1. és 2. sz. melléklete szerinti illetménytáblázat változásától eltérő időpontban (és attól függetlenül) kerül sor az illetmények növelésére. Ekkor a Kjt. illetménynövelésének hatásaként 0-t kell bejelölni.

Visszamenőleges hatályú illetménynövelésnél a visszamenőleges hatály dátumát kell feltüntetni. Ha az illetménynövelés a megállapodás szerint több ütemben valósul meg, akkor valamennyi időpontra vonatkozó adatot kérjük feltüntetni úgy, hogy a további emelések százalékos mértékét is az első emelés vetítési alapjára számítva kérjük megadni. Amennyiben az illetménynövelés Forint összegben került meghatározásra, azt kérjük %-os mértékre átszámítani.

- 2a. sor:** E sor szerinti táblázatba (annak egyes celláiba) akkor kerülhet adat, ha az intézménynél a Kjt. 1. sz. mellékletében szereplő hatályos összegeknél magasabb mértékben állapították meg a kollektív szerződésben az illetményeket. Amennyiben a megállapodás során szorzószámokat alkalmaztak, kérjük forintösszegre átszámítva megadni az illetményeket.
- 2b. sor:** A 2a. sor szerinti illetménytáblázatra vonatkozó megállapodás hatályba lépésének dátumát kérjük feltüntetni.
- 3a. sor:** Ebben a táblázatban a felsőoktatási intézményekben oktatói, illetve a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak illetményét abban az esetben kell szerepeltetni, ha a kollektív szerződésben a Kjt. 2. számú melléklete figyelembe vételével meghatározott garantált illetményénél magasabb mértékről állapodtak meg.
- 3b. sor:** A 3a. sor szerinti illetménytáblázatra vonatkozó megállapodás hatályba lépésének dátumát kérjük feltüntetni.

- 4. sor:** A megfelelő adatmezőbe a további szakképesítésért járó illetménynövelésnek a Kjt. 66. § (2) és (3) bekezdésében szereplőnél magasabb (pl. 5% helyett 6%) – a kollektív szerződésben megállapított – mértékét kell a Kjt. 1. sz. melléklete, vagy – annak kitöltése esetén – a III. sz. adatlap 2/a. során szereplő illetménytáblázat bértételei százalékában – egész számra kerekítve – megadni.
- 5. sor:** Amennyiben az intézménynél a kollektív szerződésben sor került az **illetménykiegészítés** Kjt. szerinti szabályozására, e sorban kérjük a 67. § (2) bekezdésében említett megosztási viszonyszámot %-ban kifejezve, egész számra kerekítve beírni.
- 6. sor:** A megfelelő adatmezőbe a Kjt. 71., 72. és 74. §-ban szereplő mértékeket meghaladó, a kollektív szerződésben megállapított **illetmény pótlékokat** a Kjt. 69. §-a szerinti pótlékalap százalékában – egész számra kerekítve – kell megadni.
- 7. sor:** Ha van a fizetési fokozatban **várakozási idő csökkentésének** kötelező eseteire vonatkozó megállapodás akkor 1-et, ha nincs 2-t kell a kódmezőbe írni.
- 8. sor:** **1:** ha a Kjt. 75. § (1) bekezdése alapján az **ágazati végrehajtási rendeletekben szabályozott illetménypótlék(ok)**nál magasabb mértékeket állapítottak meg,
2: magasabb mértékű pótlékot nem állapítottak meg a kollektív szerződésben.
- 9. sor:** **1:** ha a Kjt. egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet 12. § (6) bekezdésében, szereplő **ügyeleti díj**knál magasabb mértékeket állapítottak meg a kollektív szerződésben,
2: magasabb mértékű ügyeleti díjat nem állapítottak meg.
- 10. sor:** A közalkalmazotti kereset-kiegészítés feltételei [*ideértve a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 118. § (10) bekezdése szerinti kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítést is*] a Kjt. 77. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződésben
1: szabályozásra kerültek,
2: nem kerültek szabályozásra.
- 11. sor:** **1:** abban a sorban, amelyre a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
2: abban sorban, amelyre a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást.
- 12. sor:** **1:** ha a kollektív szerződés a jutalmazásokra tartalmaz szabályozást,
2: ha a kollektív szerződés a jutalmazásokra nem tartalmaz szabályozást.

AZ ADATLAP KITÖLTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELVILÁGOSÍTÁST ADNAK:

I-II. ÁLTALÁNOS ADATOK, ILLETVE TARTALMI RÉSZ:

Madár Gyula
telefon: (1) 472-8265; fax: (1) 472-8269
e-mail: madar.gyula@fmm.gov.hu

Illés Máté
telefon: (1) 472-8266; fax: (1) 472-8269
e-mail: illes.mate@fmm.gov.hu

III. AZ ILLETMÉNYRENDSZERRE VONATKOZÓ RÉSZ:

Őri János
telefon: (1) 472-8275, fax: 472-8279
e-mail: ori.janos@fmm.gov.hu

5. számú melléklet a 3/2006. (III. 17.) FMM rendelethez

[5. számú melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez]



Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium



BEJELENTŐ ADATLAP

közigazgatási intézménynél 2006. évben megkötött, módosított vagy megszűnt kollektív szerződés nyilvántartásba vételéhez

Az adatszolgáltatás a Munka Törvénykönyve 41/A. §-a alapján kötelező.

Adatszolgáltatók: azok a közigazgatási intézmények, amelyek 2006. évben kollektív szerződést (beleértve annak módosítását, illetve megszűnését is) kötöttek.

Az adatlapot **egy** példányban a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium címére: 1243 Budapest, Pf. 580 kell megküldeni a kollektív szerződés aláírását követő harminc napon belül.

.....
szakszervezet képviselőjében

P. H.

.....
munkáltató képviselőjében

P. H.

Hozzájárulási nyilatkozat

A kollektív szerződést kötő felek hozzájárulnak, hogy az adatlapokon közölt információkat és a letétbe helyezett kollektív szerződés adatait a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a kollektív szerződésekkel összefüggő elemzésekhez, érdekegyeztetéshez és az államigazgatás részére – a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések betartásával – felhasználhassa

Igen

Nem

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NYILVÁNTARTÁS	
Érkeztetési szám:	
Érkezett:	
Iktatószám: 2307-1/...../2006.	Melléklet: ksz.
Megjegyzés:	

A kitöltésért felelős

neve:
beosztása:
telefon:
fax:
e-mail:

A kollektív szerződés
nyilvántartási száma:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	/	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------------	----------------------

ADATLAP

I.

a kollektív szerződés és a szerződő felek adatairól

1. A közigazgatási intézmény törzsszáma: PIR száma:
- neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
2. Szakszervezet(ek)
- a. neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
- b. neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
- c. neve: _____
- címe:
- utca, házszám: _____
- telefon: fax: e-mail: _____
- szakmai/ágazati szakszervezet, szakszervezeti szövetség; országos szakszervezeti szövetség neve: _____
3. A bejelentés tárgya: új szerződés kötése (1), módosítása (2), megszűnése (3):
- A szerződéskötés (módosítás) hatálybalépés ideje:
4. A szerződés időtartama: határozatlan (1), határozott (2) idejű:
- ha határozott idejű a kollektív szerződés, annak lejáratára:
5. Az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma: fő

ADATLAP

II.

a kollektív szerződés tartalmi elemei

A SZERZŐDÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

1. Rendelkezés a szerződés törvénytől eltérő felmondási idejére vonatkozóan: van (1); nincs (2):
- a. ha igen, a felmondási idő: 3 hónapnál hosszabb (1); 3 hónapnál rövidebb (2):
2. Rendelkezés a szerződés módosításakor követendő eljárásra: van (1); nincs (2):

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

3. A szerződő felek együttműködésére, kapcsolatrendszerére szabályozás: van (1); nincs (2):
4. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések
- a. az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok: vannak (1); nincsenek (2):
- b. a jogok gyakorlásának rendjére vonatkozó szabályok: vannak (1); nincsenek (2):
5. A szakszervezet működését érintő rendelkezések
- a. működési feltételek biztosításáról: van (1); nincs (2):
- b. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezmény megváltásáról: van (1); nincs (2):

A TARTALOMRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

6. Előnyben részesítési szabály a munkavállalók meghatározott körére, azonos feltételek megléte esetén a munkaviszonnyal összefüggésben: van (1); nincs (2):
7. A próbaidő: az Mt.-nél hosszabb [31 nap-3 hónap] (1); az Mt.-nél rövidebb [30 nap alatt] (2); nincs szabályozás (3):
8. A munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tételes felmondási korlátozás: van (1); nincs (2):
- b. beosztási kategóriánként változó felmondási idő: van (1); nincs (2):
- c. a munkavégzés alóli mentesítés időtartama: a teljes felmondási idővel egyenlő (1); egyéb szabályozás (2); nincs szabályozva (3):
9. A végkielégítés: nagyobb mértékű, mint amit az Mt. előír (1); nincs szabályozás (2):
10. A rendkívüli felmondásra okot adó körülményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
11. A csoportos létszámcsökkentés szabályozása: van (1); nincs (2):
12. A foglalkoztatottság szintjére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
13. Munkaidőkeret alkalmazása: van (1); nincs (2):
- a. több munkaidőkeretet állapít meg munkakör kategóriánként: igen (1); nem (2):
- b. ha igen, a munkavállalók legnagyobb részét felölelő kategóriára alkalmazott munkaidőkeret:
- c. az alkalmazott munkaidőkerettel érintett munkavállalói létszám (fő):
14. Munkarendre vonatkozó szabályok
- a. a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók beosztásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. az osztott munkarendben dolgozóakra vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
15. Pihenőidőre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. ha van, a pihenőnap kiadása: összevontan legfeljebb havonta (1); nincs szabályozás (2):
- b. ha van, a pihenőnap kiadása: összevontan legfeljebb 6 havonta (1); nincs szabályozás (2):
16. Átírányításra, kiküldetésre és más munkáltatónál történő munkavégzésre (kirendelésre) együttesen határozza meg az időtartamot: igen (1); nem (2):
17. a 16. sor igen az együttes időtartam évi 110 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
18. ha a 16. sor nem
- a. az átírányítás időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
- b. a kiküldetés időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):
- c. a kirendelés időtartama évi 44 munkanapnál: kevesebb (1); több (2):

19. A rendkívüli munka elrendelésének formájára vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
20. Az elrendelhető rendkívüli munka legmagasabb éves mértéke:
200 óra, vagy annál kevesebb (1); 201-300 óra között (2); nincs szabályozva (3):
21. Az elrendelhető legmagasabb mérték
- a. készenlétre havi 168 óránál: kevesebb (1); több (2); nincs szabályozva (3):
- b. ügyeletre évi: 200 óránál kevesebb (1); 201-300 óra között (2); nincs szabályozva (3):
22. A munka díjazására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
23. Rendelkezés a munkabér kifizetésének
- a. módjára: van (1); nincs (2):
- b. esedékességére: van (1); nincs (2):
24. Szabadságra vonatkozó szabályok
- a. kiadásának rendjére: van (1); nincs (2):
- b. pótszabadságra: van (1); nincs (2):
- c. rendelkezés a munkavállaló által szabadon igénybe vehető mértékről: van (1); nincs (2):
25. Egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
26. Egészségre ártalmas munkavégzésre vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
27. Oktatás, továbbképzés támogatására vonatkozó szabályozás: van (1); nincs (2):
- a. tanulmányi szerződésre: van (1); nincs (2):
- b. munkaidő-kedvezményre nem iskolai rendszerű képzés esetén: van (1); nincs (2):
28. Jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása: van (1); nincs (2):
29. A szociális, jóléti juttatások költségére vonatkozó megállapodás: van (1); nincs (2):
30. Étkezési hozzájárulás: természetbeni ellátás (1); étkezési utalvány adómentes határig (2);
étkezési utalvány adómentes határ felett (3); nincs előírás (4); egyéb (5):
31. Munkaruha (formaruha) ellátás: természetbeni (1); pénzbeli (2);nincs (3):
32. Üdülési hozzájárulás: van (1); nincs (2):
33. Kötelező mértéket meghaladó magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
34. Önkéntes magán nyugdíjpénztári hozzájárulás: van (1); nincs (2):
35. A kártérítési felelősség szabályozása:
- a. a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés felső határának felemelésére: van (1); nincs (2):
- b. a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes szabályaira: van (1); nincs (2):
- c. közvetlen kártérítésre kötelezésre: van (1); nincs (2):
36. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális szabályozás
- a. fiatal munkavállalókra és pályakezdőkre: van (1); nincs (2):
- b. nőkre: van (1); nincs (2):
- c. megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására: van (1); nincs (2):
- d. egyéb munkavállalói körre: van (1); nincs (2):
- A MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOKKAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK**
37. Kollektív munkaügyi vitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
38. Munkaügyi jogvitával kapcsolatban: van (1); nincs (2):
39. Rendelkezés sztrájk esetére: van (1); nincs (2):
40. Konfliktusok rendezésére bizottság: állandó van (1); eseti jelleggel működő van (2); nincs (3):

ADATLAP

III.

a kollektív szerződés bér-megállapodási elemei

1. Az előző évi bruttó átlagkereset (Ft/fő/hó)

2. Az előző év december 31-én érvényes minimálbér (Ft/hó)

A BÉRMEGÁLLAPODÁS ELEMEI**Átlagkereset-növelés**

3. Az átlagkereset-növelés melyik évre vonatkozik:

Az átlagkereset-növelés mértéke (%)

Alapbérnövelés

4. Az alapbérnövelés végrehajtásának időpontja(i):

mértéke %-ban

Minimálbér

5. A megállapodás szerinti minimálbér hatálybalépésének időpontja(i):

mértéke: Ft/fő/hó

vagy: az országos minimálbérré megállapított szorzószám (%)

vagy: több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés szerinti minimál bérre megállapított szorzószám (%)

Garantált bérminimumok

6. Középfokú képesítést igénylő munkakörre vonatkozó megállapodás

– hatálybalépés dátuma

mértéke 0-2 év gyakorlati idő:

legalább 2 év gyakorlati idő:

– hatálybalépés dátuma

mértéke 0-2 év gyakorlati idő:

legalább 2 év gyakorlati idő:

7. Felsőfokú képesítést igénylő munkakörre vonatkozó megállapodás

– hatálybalépés dátuma

mértéke 0-2 év gyakorlati idő:

legalább 2 év gyakorlati idő:

– hatálybalépés dátuma

mértéke 0-2 év gyakorlati idő:

legalább 2 év gyakorlati idő:

Bértarifa

8. A besorolási rendszer, amelyen a bértarifa alapul

a. a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendeletben foglalt besorolási rendszer: b. a közigazgatási intézménynél kötött kollektív szerződés szerint a MüM rendelet mellékletében foglaltól részletesebb csoportokat meghatározó besorolási rendszer: c. több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés részeseként a MüM rendelet mellékletében foglaltól eltérő besorolási feltételeket és csoportokat meghatározó besorolási rendszer:

BÉRTARIFA TÁBLÁZAT							
kód	összlétszám (fő)	összesből nő (fő)	alsó érték (Ft/fő/hó)	kód	összlétszám (fő)	összesből nő (fő)	alsó érték (Ft/fő/hó)
11				38			
12				41			
21				42			
22				51			
23				52			
31				53			
32				54			
33				55			
34				56			
35				57			
36				58			
37							

9. A bértarifa hatálybalépésének időpontja:

. .

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBE RÖGZÍTETT TOVÁBBI BÉRELEMELK

10. Megállapodás további bérelemekre

- a. műszakpótlékokra: van (1); nincs (2):
- b. rendkívüli munkavégzés díjazására: van (1); nincs (2):
- c. készenlét díjazására: van (1); nincs (2):
- d. ügyelet díjazására: van (1); nincs (2):
- e. átirányítás díjazására: van (1); nincs (2):
- f. az Mt.-ben nem szereplő egyéb pótlékokra: van (1); nincs (2):

11. Rendelkezés a bérrendszerről, különböző bérformák meghatározásáról

- a. ösztönző bérről: van (1); nincs (2):
- b. garantált bérről: van (1); nincs (2):
- c. egyéb: van (1); nincs (2):

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBE RÖGZÍTETT FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁS

12. A foglalkoztatás szintjére irányuló megállapodás jellege:

13. A létszámcsökkentés megállapodás szerinti mértéke (%): ,

KITÖLTÉSI ÚTMUTATÓ
közigazgatási intézménynél kötött kollektív szerződés nyilvántartásba vételére szolgáló
adatlaphoz

ÁLTALÁNOS TUDNIVALÓK

1. FOGALMAK

Közigazgatási intézménynél kötött kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 30. §-ban foglaltak figyelembevételével kötött meg a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) hatálya alá tartozó munkáltató és a szakszervezet(ek). *(Tipikusan ilyennek tekintendő a bérezéssel kapcsolatos minden megállapodás. Ugyanakkor nem minősül kollektív szerződésnek – és nem tárgya az adatszolgáltatásnak – az egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló intézkedés, vagy a munkavállalóval való egyéni megállapodás.)*

Új kollektív szerződés: minden olyan megállapodás, amelyet a szerződő felek első ízben, vagy a korábbi kollektív szerződés lejáta után kötnek.

A kollektív szerződés módosítása: a kollektív szerződés hatálybalépését követően minden további megállapodás, módosítás, függetlenül attól, hogy az az eredeti szabályok megváltoztatására vagy új szabályok bevonására irányul, akkor is, ha a megállapodás kizárólag csak a kollektív szerződés személyi hatályát változtatja, vagy időbeli hatályát hosszabbítja meg.

Az adatlapban nem definiált fogalmakat a KSH hatályos munkaügyi statisztikai előírásai szerinti tartalommal kell értelmezni.

2. AZ ADATKÖZLÉSEL KAPCSOLATOS TUDNIVALÓK

Minden, hatályba lépő új kollektív szerződésről és annak minden későbbi módosításáról, valamint megszűnéséről bejelentő adatlapot kell kitölteni.

Kérjük, hogy lehetőleg a közigazgatási intézmény **adószámmal ellátott bélyegzőjét** szíveskedjenek használni, és a borítékra szíveskedjenek ráírni: „**Kollektív szerződés bejelentése**”.

Amennyiben korábbi bejelentés visszaigazolásából ismert a nyilvántartási szám, annak **csak az első öt karakterét** kell beírni.

A hozzájárulási nyilatkozatot kérjük minden esetben a vonatkozó válasz aláhúzásával (bekarikázásával) megadni.

Az adatközlés a munkáltató kötelessége.

Az adatlap letölthető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapjáról: (<http://www.fmm.gov.hu> ⇒ *Párbeszéd* ⇒ *Kollektív szerződések* ⇒ *Nyilvántartási rendszer*).

Az egyes sorokhoz tartozó kódmezőbe a kódszámokat az alábbiak szerint kell beírni:

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÁLTALÁNOS ADATAI

1. sor: A **törzsszám** a közigazgatási intézmény statisztikai jelzőszámának első nyolc számjegye (**megegyezik az adószám első nyolc számjegyével**). A közigazgatási intézmény teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni.

2. sor: A szakszervezet teljes, a kollektív szerződés megkötésekor érvényes megnevezését kérjük olvasható módon közölni, a telefon és faxszámmal együtt, illetőleg ha a szerződést kötő szakszervezet székhelye nem azonos a munkáltató telephelyével, akkor teljes címét is kérjük feltüntetni.

Kérjük – pontos megnevezéssel – közölni azt is, hogy a szakszervezet közvetlenül melyik magasabb szintű (szakmai, ágazati, országos) szakszervezethez, vagy szakszervezeti szövetséghez tartozik (melyik szervezetnek tagja).

3. sor: **1:** új kollektív szerződés (*hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni*),
2: módosítás (*a módosítás hatálybalépésének időpontját is kérjük beírni*),
3: ha a kollektív szerződés hatálya lejárt, felmondták, vagy hatálya megszűnt (*ebben az esetben a hatálybalépés napjaként a lejárati – megszűnés – napját kérjük feltüntetni*).

- 4. sor:** 1: ha szerződés határozatlan idejű,
2: határozott időre kötött kollektív szerződés *(ebben az esetben a szerződés lejártnak – megszűnésének – időpontját is kérjük beírni).*
- 5. sor:** A megállapodás megkötését (módosítását, megszűnését) megelőző hónapban – az Mt. hatálya alá tartozó – alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámát kérjük beírni az érvényes KSH előírásoknak megfelelően (egész számra kerekítve).

II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS TARTALMI ELEMEI

Minden bejelentéskor ki kell tölteni a kérdés mellett található kódmezők oszlopának minden elemét.

- 1. sor:** 1: ha a kollektív szerződés felmondásának határidejére vonatkozóan az Mt.-től eltérő előírást tartalmaz,
2: ha azonos az Mt. előírásával, vagy konkrét szabályozás nincs (ebben az esetben az **1a.** sor üresen marad).
- 2. sor:** 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz a módosítási eljárására vonatkozóan előírást *(pl. határozott időre kötött kollektív szerződés lejárta megelőzően x hónappal kezdeményezni kell a munkáltatónak a módosításra irányuló tárgyalásokat stb.),*
2: ha nincs a módosítási eljárására vonatkozó előírás.
- 3. sor:** 1: ha szerepel szabályozás a szerződő felek kapcsolatrendszerére *(egyeztető bizottság, felelős személyek kijelölése a tárgyalásokra stb.),*
2: ha nincs a szerződő felek kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályozás.
- 4a. sor:** 1: ha vannak a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban az Mt.-ben foglaltakhoz képest további jogosítványok *(egyetértési, véleményezési, tájékoztatóhoz való jog),*
2: ha nincs a szakszervezetek jogkörével kapcsolatban szabályozás.
- 4b. sor:** 1: ha vannak a jogok gyakorlásának módját *(pl. határidők, eljáró személyek megnevezése)* szabályozó rendelkezések,
2: nincsenek.
- 5a. sor:** 1: ha a szakszervezetek működési feltételének biztosításáról rendelkezik a kollektív szerződés *(iroda, felszerelés, törvényitől eltérő munkaidő-kedvezmény stb.),*
2: ha nincs a szakszervezetek működési feltételére vonatkozó szabályozás.
- 5b. sor:** 1: ha a Mt. 25. § (5) bek. alapján a felek megállapodást kötöttek a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének pénzben történő megváltásáról,
2: nincs ilyen megállapodás.
- 6. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 23. §-a szerint tartalmaz előnyben részesítési kötelezettséget a munkavállalók meghatározott körére *(pl. a hosszabb ideje munkaviszonyban állók családtagjainak felvételére, tanulmányi szerződés kötésére stb.)* azonos feltételek megléte esetén,
2: nincs szabályozás.
- 7. sor:** 3: akkor is, ha a próbaidő azonos az Mt. előírásával.
- 8. sor:** 1: ha van a munkaviszony felmondására vonatkozóan a kollektív szerződésben valamilyen szabály *(ez esetben a 8/a-c sorok adatmezőit is kérjük kitölteni),*
2: ha nincs semmilyen szabályozás, *(ez utóbbi esetben a 8a-c. sorok adatmezői üresen maradnak).*
- 8a. sor:** 1: ha tételes felmondási korlátozás van *(pl. a munkáltatónál hosszú ideje munkaviszonyban lévők stb.),*
2: ha nincs tételes felmondási korlátozás.
- 8b. sor:** 1: ha a felmondási idő szabályozása beosztási kategóriánként történik *(pl. vezető beosztásúak, szellemi foglalkozásúak stb.),*
2: ha nincs szabályozás.

- 10. sor:** 1: ha van szabályozás a rendkívüli felmondásra okot adó indokokról (*pl. azok tételes felsorolása*),
2: ha nincs szabályozás.
- 12. sor:** 1: amennyiben a kollektív szerződés a foglalkoztatás szintjére vonatkozó valamilyen megállapodást tartalmaz (*ebben az esetben az adatlap III. részének 11-12. kérdésére is választ kérünk*),
2: nincs szabályozás.
- 13. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az Mt. 118/A. §-a alapján munkaidőkeret alkalmazására vonatkozóan előírást tartalmaz (*ebben az esetben a 13a-c. kérdésekre is választ kell adni*).
2: nincs szabályozás (*ebben az esetben a 13. a - c kérdések üresen maradnak*).
- 13a. sor:** 1: több munkaidőkeretet állapítanak meg munkakörönként, vagy munkarend szerint,
2: nincs előírás (*ebben az esetben a 13b-c. sorok üresen maradnak*).
- 13b. sor:** a munkavállalók legnagyobb részét felölelő kategóriára a munkaidőkeret:
1: 4 hónapnál (illetve 18 hétnél) kevesebb,
2: 4 hónapnál (illetve 18 hétnél) több, de legfeljebb 6 hónap (illetve 26 hét),
3: éves (illetve 52 heti).
- 15. sor:** 1: ha a kollektív szerződés az Mt. 124. §-a alapján a pihenőnapok kiadására vonatkozóan előírást tartalmaz (*ebben az esetben a 15a és 15b kérdésekre is választ kell adni*).
2: nincs szabályozás (*ebben az esetben a 15a és 15b kérdések üresen maradnak*).
- 15a. sor:** 1: a munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb havonta (részben vagy egészben) összevontan adja ki a pihenőnapot,
2: a pihenőnapok kiadása nincs szabályozva.
- 15b. sor:** 1: ha van a munkáltatónál az Mt. 124. § (4) bekezdésben meghatározott munkakör és valamelyikre a legfeljebb 6 havonta összevontan kiadható pihenőidőt alkalmazzák,
2: nincs ilyen munkakör vagy nem rendelkeznek a pihenőidő kiadásáról,
- 16. sor:** 1: ha az Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján történő munkavégzésre a kollektív szerződés együttesen határozza meg az időtartamot,
2: ha az Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján történő munkavégzésre a kollektív szerződés külön-külön határozza meg az időtartamot.
- 17. sor:** 1: ha a 16. sorba 1 került, és az együttes időtartam évi 110 munkanapnál kevesebb,
2: ha a 16. sorba 1 került, és az együttes időtartam az évi 110 munkanapot meghaladja.
- 18a-c. sorok:**
1: ha a 16. sorba 2 került, és az időtartam évi 44 munkanapnál kevesebb,
2: ha a 16. sorba 2 került, és az időtartam évi 44 munkanapnál több.
- 19. sor:** 1: ha a kollektív szerződés alaki kötöttséghez köti a rendkívüli munkavégzés elrendelését,
2: nincs előírás.
- 22. sor:** 1: ha bármilyen jellegű, a munka díjazására vonatkozó megállapodás van (*ez esetben a III. sz. adatlapot is ki kell tölteni*),
2: nincs szabályozás (*ebben az esetben a III. adatlapot – az előző évi átlagkereset és a minimálbér rovatok kivételével – üresen kell megküldeni*).
- 23a. sor:** 1: a kollektív szerződés a munkabér kifizetésének módját előírja (*pl. bankszámlára történő utalás, készpénz*),
2: nincs rendelkezés.
- 23b. sor:** 1: ha kollektív szerződés az Mt. 155. § (3) bekezdéséhez (*a tárgyhót követő 10. nap*) képest eltérő határidőt állapít meg,
2: nincs.

- 24a. sor:** 1: van (az esedékesség évét követően legkésőbb december 31-ig),
2: nincs rendelkezés.
- 24b. sor:** 1: van az Mt.-hez képest további pótszabadságra jogosító körülmény(ek), illetve az ott meghatározott mértéket meghaladó pótszabadság,
2: nincs.
- 24c. sor:** 1: van szabályozás arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló a szabadsága egynegyedénél nagyobb hányadával rendelkezhet szabadon,
2: nincs.
- 27. sor:** 1: ha a képzés vállalati költségeire vonatkozóan, vagy az egyéni képzés – tanulmányi szerződésen kívüli – támogatására született szabályozás,
2: nincs szabályozás (ebben az esetben a 27a-b. sorok üresen maradnak).
- 27b. sor:** 1: a nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalóknak a kollektív szerződés munkaidő-kedvezményt író elő [Mt. 115. § (5) bek.],
2: nincs rendelkezés.
- 28. sor:** 1: ha a jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok meghatározása a kollektív szerződésben szerepel [Mt. 65. § (1) bek],
2: nincs meghatározva.
- 29. sor:** 1: van megállapodás a szociális, jóléti juttatások éves költségkeretének összegére, vagy annak valamilyen gazdálkodási mutatóhoz való viszonyára (Mt. 165. §),
2: nincs.

III. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS BÉR-MEGÁLLAPODÁSI RÉSZÉ

A III-as adatlapot mindig ki kell tölteni ha a **II-es adatlapon a 12. és/vagy 22. sorban** a foglalkoztatásra és/vagy a munka díjazására vonatkozó kódmezőbe **1 kerül**, de **csak azon pontok kitöltését kérjük, amelyekre a megállapodás, illetve annak módosítása kiterjed.**

- 1. sor:** Az adatlap 3. sorában megjelölt évet megelőző, illetve ennek hiányában a 4, 5, 6, 7, vagy 8-as sorokban szereplő hatálybalépés időpontjaként beírt dátum évszámát megelőző évben alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára jutó **éves bruttó átlagkereset** egy havi összegét kérjük beírni. Amennyiben az előző évhez képest szervezeti változás történt, úgy annak megfelelően az átlagkereseti adatot korrigálni kell.
- 2. sor:** A közigazgatási intézménynél az előző év december 31-én érvényes minimálbér összegét kérjük beírni, akár a jogszabály szerinti országos minimálbért alkalmazták, akár a közigazgatási intézménynél kötött kollektív szerződés alapján ennél magasabb összegűt.

Átlagkereset növelés

- 3. sor:** Azt az évet kérjük beírni, amelyre az átlagkereset növelés vonatkozik, valamint annak – egy tizedes pontossággal, a közigazgatási intézmény szintjén számított – százalékos mértékét.

Alapbérnövelés

- 4. sor:** Az alapbérnövelés végrehajtásának kollektív szerződésben rögzített időpontját (időpontjait), továbbá az alapbérnövelés ezen időpontban megvalósuló, az alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszámára vetített százalékos mértékét kérjük beírni. Visszamenőleges hatályú alapbéremelésnél a visszamenőleges hatály dátumát kell feltüntetni. Ha az alapbérnövelés több ütemben valósul meg, akkor valamennyi időpontra vonatkozó adatot kérjük feltüntetni úgy, hogy a további emelések százalékos mértékét is az első emelés vetítési alapjára számítva kérjük megadni. Amennyiben az alapbéremelés Ft összegben került meghatározásra, azt kérjük a szervezetre vonatkozóan százalékos mértékre átszámítani.

Minimálbér

- 5. sor:** A kollektív szerződés szerinti minimálbér hatálybalépésének az időpontját és havi Ft összegét kérjük feltüntetni. Amennyiben a szerződés több emelést is rögzít, úgy valamennyi időpontot és összeget kérjük közölni. Ha órabérben történt megállapodás, azt – havi 173,8 óra figyelembevételével – kérjük havibérre átszámítva megadni. Ha a minimálbér nem Ft összegben, hanem az országos minimálbérré vetített szorzószámmal került meghatározásra, úgy a megfelelő sorban a szorzószámot egész százalékban kifejezve kérjük megadni.

Garantált bérminimumok

Az Országos Érdekegyeztető Tanács 2005. november 25-ei, a 2006-2008. évekre szóló megállapodása új elemként vezeti be a munkakör betöltéséhez szükséges, iskolai végzettséghez, szakképzettséghez és gyakorlati időhöz kötött garantált bérminimumokat. Ennek megfelelően új adatként kerültek az adatlapra a garantált bérminimumokhoz kapcsolódó megállapodási elemek:

- 6. sor** Amennyiben a kollektív szerződés tartalmaz a középfokú iskolai végzettséghez, szakképzettséghez kötött munkakörben dolgozó munkavállalók garantált bérminimumára vonatkozó megállapodást, akkor azt itt kell megadni a következők szerint:
- hatálybalépés dátuma: a kollektív szerződésben rögzített hatálybalépés dátuma,
 - mértéke: a mindenkor érvényes országos minimálbérré vetített, a gyakorlati időtől függő %-os mértékeket kérjük feltüntetni minden esetben, tehát függetlenül attól, hogy a konkrét megállapodásban esetleg abszolút összeg, vagy más viszonyítási alap szerepel. Ha gyakorlati idő nem került megállapításra, akkor a 0-2 év gyakorlati idő sorba kérjük beírni a mértéket. Ebben az esetben a következő sor üresen marad.
- 7. sor:** Amennyiben a kollektív szerződés tartalmaz a felsőfokú iskolai végzettséghez, szakképesítéséhez kötött munkakört betöltő munkavállalók garantált bérminimumára vonatkozó megállapodást, akkor azt itt kell megadni a következők szerint:
- hatálybalépés dátuma: a kollektív szerződésben rögzített hatálybalépés dátuma,
 - mértéke: a mindenkor érvényes országos minimálbérré vetített, a gyakorlati időtől függő %-os mértékeket kérjük feltüntetni minden esetben, tehát függetlenül attól, hogy a konkrét megállapodásban esetleg abszolút összeg, vagy más viszonyítási alap szerepel. Ha gyakorlati idő nem került megállapításra, akkor a 0-2 év gyakorlati idő sorba kérjük beírni a mértéket. Ebben az esetben a következő sor üresen marad.

Bértarifa

- 8. sor:** Kérünk 1-est írni abba a kódmezőbe, amely a közigazgatási intézménynél alkalmazott besorolási rendszert jelzi. A másik két kódmező üresen marad.

A **táblázat kitöltésével** kell megadni az egyes tarifa kategóriákra – az adatlap I./7. pontjában közölttel azonos időszakra – vonatkozó összes létszámot, valamint ezen belül a női munkaerők számát, továbbá a – közigazgatási intézménynél kötött – megállapodás alapján az alsó értékeket (Ft/fő/hó) az ágazatközi besorolási rendszerről szóló 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet szerinti azonosító kódszámokra. Amennyiben a közigazgatási intézmény **nem a MüM rendelet szerinti besorolási rendszert használja, azt meg kell feleltetni a rendelet szerintinek.**

- 9. sor:** A bértarifára vonatkozó megállapodás hatálybalépésének dátumát kérjük feltüntetni.

További bérelemek

10a-g. sorok: Ezen sorokban a bérelemekről kérünk tájékoztatást, mégpedig a következők szerint:

- 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
- 2: ha a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást.

11a-c. sorok: Ezekben a sorokban az alkalmazott bérrendszerről, és bérformáról kérünk tájékoztatást, mégpedig a következők szerint:

- 1: ha a kollektív szerződés tartalmaz szabályozást,
- 2: ha a kollektív szerződés nem tartalmaz szabályozást.

Foglalkoztatási megállapodás

12. sor: Amennyiben a **II. adatlap 12. sor** kódmezőjébe 1-es került, akkor a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodás jellege:

- 1: létszámcsökkentés nagysága (ez esetben a III. adatlap 13. sorát is ki kell tölteni),
- 2: foglalkoztatás szinten tartása,
- 3: foglalkoztatás bővítése,
- 4: egyéb megállapodás

13. sor: A létszámcsökkentés %-ban kifejezett mértéke – egy tizedes pontossággal – az előző évi átlaglétszámhoz viszonyítva.

AZ ADATLAP KITÖLTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELVILÁGOSÍTÁST ADNAK:**I-II. ÁLTALÁNOS ADATOK, ILLETVE TARTALMI RÉSZ:**

Madár Gyula
telefon: (1) 472-8265; fax: (1) 472-8269
e-mail: madar.gyula@fmm.gov.hu

Illés Máté
telefon: (1) 472-8266; fax: (1) 472-8269
e-mail: illes.mate@fmm.gov.hu

III. A BÉRMEGÁLLAPODÁSRA VONATKOZÓ RÉSZ:

Szamosközi Erzsébet
telefon: (1) 472-8276; fax: (1) 472-8279
e-mail: szamoskozi.ersebet@fmm.gov.hu

KÖZLÖNY

§

**A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi
miniszter**

4/2006. (III. 27.) FMM

r e n d e l e t e

**az igazságügyi munkabiztonsági szakértői
tevékenység folytatásához szükséges szakmai
gyakorlat szakirányú jellege igazolásának rendjéről
és eljárási szabályairól**

Az igazságügyi szakértői tevékenységről szóló 2005. évi XLVII. törvény (a továbbiakban: Szaktv.) 31. §-ának (8) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján – figyelemmel a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 83. §-ának *a*) pontjában foglaltakra – a következőket rendelem el:

1. §

(1) A munkabiztonság területén az igazságügyi szakértői tevékenység folytatásához szükséges szakmai gyakorlat szakirányú jellegének igazolására irányuló eljárás során e rendelet szabályai az irányadóak.

(2) E rendelet alkalmazásában kérelmező: aki a Szaktv. 3. § (5) bekezdésében foglaltak alapján az igazságügyi munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatásához szükséges szakmai gyakorlat szakirányú jellegének igazolása iránti kérelmet nyújt be.

2. §

(1) Az igazolás iránti kérelmet (a továbbiakban: kérelem) az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőséghez (a továbbiakban: OMMF) kell benyújtani.

(2) Az igazolást az OMMF állítja ki.

(3) A kérelemben foglalt szakmai gyakorlat igazolása során az OMMF

a) mérnöki kamarai névjegyzékben bejegyzett szakértő esetén a Magyar Mérnöki Kamara munkabiztonsági szakértői engedélyének figyelembevételével, vagy

b) szakértőjelölt esetén a szakértőjelöltet foglalkoztató igazságügyi szakértői intézmény vagy szervezet igazolása alapján jár el.

3. §

(1) A kérelemnek tartalmaznia kell:

a) a kérelmező

aa) személyi adatait (név, születési idő, anyja neve, lakcíme),

ab) felsőfokú iskolai végzettségét igazoló oklevelének (bizonyítványának) számát és keltét (szak, kar feltüntetésével),

ac) munkabiztonsági szakképzésének megnevezését,

ad) tudományos fokozatát (amennyiben ilyennel rendelkezik),

ae) jelenlegi foglalkozását, beosztását,

af) munkáltatójának megnevezését, címét;

b) az engedélyezni kért igazságügyi szakértői szakterület(ek) megnevezését.

(2) A kérelemhez csatolni kell:

a) az igazságügyi szakértői szakterületekről, valamint az azokhoz kapcsolódó képesítési és egyéb szakmai feltételekről szóló 9/2006. (II. 27.) IM rendelet 3. §-ában megjelölt képesítést igazoló okirat hiteles másolatát;

b) a külföldön vagy Magyarországon működő külföldi közoktatási vagy felsőoktatási intézményben, vagy képzést folytató más intézményben szerzett bizonyítvány és oklevél esetén a képesítést igazoló okiratnak a Magyarországon megszerezhető bizonyítvánnyal és oklevéllel egyenértékűként történő elismeréséről, illetve honosításáról szóló igazolást;

c) a szakmai önéletrajzot, illetve az eddigi szakmai tevékenység részletes leírását, mely tartalmazza, hogy a kérelmező mikor, hol, milyen munkakört töltött be, milyen időtartamú szakmai gyakorlattal és képesítéssel rendelkezik; a szakmai működés, a szaktudás megítéléséhez szükséges egyéb adatokat, így különösen a szakmai publikációk témáját, megjelenésének időpontját és helyét;

d) mérnöki kamarai tagság esetén az érvényes munkabiztonsági szakértői bejegyzés igazolását;

e) a munkaviszonyban, a közszolgálati, a közalkalmazotti vagy a szolgálati viszonyban álló személyek esetén annak az igazságügyi szakértői intézménynek vagy szervezetnek a vezetője által kiállított igazolást, ahol a szakértőjelölt dolgozott.

(3) A (2) bekezdés *e*) pontjában foglalt igazolásnak tartalmaznia kell a kérelmező nevét, lakcímét, tájékoztatást az igazságügyi szakértői intézmény vagy szervezet és a kérelmező közötti szakmai kapcsolat minőségéről és időtartamáról, a legalább napi 6 órás időtartamban végzett munka igazolását, valamint a kérelmező szakértői tevékenység végzésére való alkalmasságát igazoló rövid indokolást.

4. §

(1) Szakmai gyakorlati időn a szakiránynak megfelelő egyetemi (főiskolai) végzettség megszerzése után, a kérelem benyújtását közvetlenül megelőzően folyamatosan fennálló, a megjelölt szakterületen eltöltött gyakorlati időt kell érteni.

(2) Szakmai gyakorlati időként szakértőjelölt esetében az alkalmazotti vagy más jogviszonyban, legalább napi 6 óras időtartamban végzett tevékenységet kell figyelembe venni.

5. §

A szakmai gyakorlat szakirányú jellegéről szóló igazolás különösen az alábbiakat tartalmazza:

a) a kérelmező személyi adatait (név, születési hely és idő, anyja neve, lakcíme);

b) az engedélyezni kért igazságügyi szakértői szakterület(ek) megnevezését;

c) a szakirányú szakmai gyakorlattal igazolt igazságügyi szakértői szakterület(ek) megnevezését;

d) a szakirányú szakmai gyakorlattal igazolt igazságügyi szakértői szakterületen fennálló terület megnevezését, amennyiben van olyan terület, ahol a kérelmező kiemelkedő gyakorlattal, tudományos fokozattal rendelkezik.

6. §

(1) Az OMMF által a Szaktv. 3. §-a (5) bekezdésében foglaltak alapján – elsőfokú eljárásban – kiadott igazolás kiállításért 3000 Ft igazgatási szolgáltatási díjat kell fizetni.

(2) Az elsőfokú eljárásban kiadott igazolásért meghatározott igazgatási szolgáltatási díjat az OMMF-nek a Magyar Államkincstárnál vezetett 10032000-01743496-00000000 számlaszámára kell megfizetni.

(3) A díj az OMMF bevétele, amelyet az eljárásával kapcsolatos költségei fedezetére fordíthat. Elszámolására az államháztartás szervezeteinek beszámolási és könyvvezetési kötelezettségének sajátosságáról szóló jogszabály előírásait kell alkalmazni.

(4) Az e rendeletben meghatározott szolgáltatási díjat akkor is meg kell fizetni, ha

a) az igazolás kiadása iránti kérelmet az OMMF elutasította;

b) az elkészült igazolást a kérelmet előterjesztő ügyfél felhívás ellenére nem vette át.

(5) Az igazolás kiadására irányuló másodfokú eljárásban 5000 Ft igazgatási szolgáltatási díjat kell fizetni.

(6) A másodfokú eljárásért meghatározott igazgatási szolgáltatási díjat a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumnak a Magyar Államkincstárnál vezetett 10032000-00285568-00000000 számlaszámára kell megfizetni.

(7) Az igazgatási szolgáltatási díj megfizetését a kérelmező a postai készpénz-átutalási megbízás igazoló szelvény részével vagy annak másolatával az eljárás megindítására irányuló kérelem benyújtásával egyidejűleg igazolja.

(8) Az igazgatási szolgáltatási díjfizetési kötelezettségre az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 28. §-ának (2) és (3) bekezdését, az igazgatási szolgáltatási díjfizetésre kötelezettek körének megállapítására az Itv. 31. §-a (1) bekezdésének első mondatát, az igazgatási szolgáltatási díj visszafizetésére a megtámadott hatósági döntés formájától függetlenül az Itv. 32. §-ának (1) bekezdését kell alkalmazni.

(9) Az Itv. 32. §-a (1) bekezdésének alkalmazása esetén a jogorvoslati eljárás igazgatási szolgáltatási díját a döntés jogerőre emelkedését követő harminc napon belül téríti vissza a hatóság.

7. §

Az igazolási eljárás során a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény szabályait kell alkalmazni.

8. §

Ez a rendelet a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba.

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

A Kormány 1025/2006. (III. 23.) Korm. h a t á r o z a t a

a munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről

A Kormány kifejezésre juttatja, hogy az Európai Unió különböző dokumentumokban megnyilvánuló felfogásával összhangban a haladás és az innováció olyan új elemnek tekinti a munkáltatók önkéntes társadalmi felelősségvállalását, amely a társadalmi partnerek párbeszédére alapozva a gazdálkodásba integrálja a fenntartható fejlődés, a társadalmi összetartozás és környezetért viselt felelősség szempontjait. A Kormány eltökélt szándéka, hogy a munkáltatók önkéntességén alapuló felelős gazdálkodói maga-

tartást ösztönözze, erősítse, társadalmilag elismertté tegye, ennek érdekében felhívja

1. a Miniszterelnöki Hivatal vezető minisztert, hogy a Gazdasági és Szociális Tanácsban kezdeményezzen vitát a társadalmilag felelős munkáltatói magatartás ismérveiről, az olyan jó gyakorlatok feltárásáról és elősegítéséről, amelyek a gazdaság versenyképességét, a társadalmi összetartozást, valamint a munkahelyi és a családi kötelezettségek összehangolását szolgálják;

Határidő: 2006. március 31.

2. a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy kezdeményezzen az Országos Érdekegyeztető Tanács keretében és az Ágazati Párbeszéd Bizottságokban egyeztetést arról, hogy miként segítheti a vállalkozások társadalmi felelősségvállalásának erősödése a rendezett munkaügyi kapcsolatokra irányuló törekvéseket;

Határidő: 2006. március 31.

3. az érintett minisztereket, hogy a feladat- és hatáskörükben kezdeményezzenek párbeszédet a munkáltatókkal, és dolgozzák ki egyrészt azokat az eszközöket, amelyekkel a munkáltatók felelősségvállalását elismerik, másrészt azokat az ismérveket (standardeket, indikátorokat), amelyek a társadalmilag felelős munkáltatói magatartást megjelenítik, és alakítsák ki azokat a kommunikációs eszközöket, amelyek révén szélesebb körben megérdemelt társadalmi elismerésben részesülhetnek ezek a munkáltatók;

Felelős: egészségügyi miniszter
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter
földművelésügyi és vidékfejlesztési miniszter
gazdasági és közlekedési miniszter
környezetvédelmi és vízügyi miniszter
ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi miniszter
informatikai és hírközlési miniszter
nemzeti kulturális örökség minisztere

Határidő: 2006. április 30.

4. a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy az érintett miniszterek bevonásával hozzon létre olyan munkabizottságot, amely kidolgozza a hatályos jogszabályokban megfogalmazott különböző munkáltatói kötelezettségeken túl milyen kritériumok alapján engedélyezhető a „társadalmilag felelős vállalkozás” jelölés (Social Label) használata;

Felelős: foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter
egészségügyi miniszter
gazdasági és közlekedési miniszter

ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi miniszter
környezetvédelmi és vízügyi miniszter
oktatási miniszter

Határidő: 2006. május 31.

5. az ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi minisztert, hogy készítsen módszertani útmutatót a vállalati esélyegyenlőségi tervek elkészítéséhez;

Határidő: folyamatos

6. a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, az ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi minisztert, a gazdasági és közlekedési minisztert, valamint a regionális fejlesztésért és felzárkóztatásért felelős tárca nélküli minisztert, hogy dolgozzák ki az „Akadálymentes munkahely” elnevezés és embléma használatának feltételeit, amelyet azok a munkáltatók érdemelhetnek ki, amelyek foglalkoztatnak fogyatékos személyeket és a munkahelyeket akadálymentesen alakították ki;

Határidő: 2006. május 31.

7. az ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi minisztert, hogy dolgozza ki egy olyan jelölés bevezetésének feltételeit, amely tanúsítja, hogy a termék kifejlesztése során olyan tervezési alapelveket követtek, amelyek révén a termék használata akadálymentes a különböző fogyatékossgal élő emberek számára is; valamint hozzon létre szakértői bizottságot a földművelésügyi és vidékfejlesztési miniszter, a gazdasági és közlekedési miniszter bevonásával e jelölés használatának engedélyezésére;

Határidő: 2006. május 31.

8. az érintett minisztereket, hogy készítsenek ajánlást a hirdető és kommunikációs cégek részére a nők és a kisebbségek reklámokban és hirdetésekben történő előítéletektől és sztereotípiáktól mentes ábrázolására.

Felelős: ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi miniszter
gazdasági és közlekedési miniszter
informatikai és hírközlési miniszter
nemzeti kulturális örökség minisztere
Gazdasági Versenyhivatal elnöke

Határidő: 2006. május 31.

Gyurcsány Ferenc s. k.,
miniszterelnök

A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

6/2006. (MüK. 4.) FMM

u t a s í t á s a

**a Foglalkoztatáspolitikai
és Munkaügyi Minisztérium honlapjának
működéséről és a közzététel szabályairól**

1. §

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapja működésének, valamint az elektronikus információszabadságról szóló 2005. évi XC. törvényben meghatározott elektronikus közzétételi kötelezettség teljesítésének a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium szervezetén belüli szabályait a jelen utasítás *1. számú mellékletében* foglaltak szerint állapítom meg. A mellékletet az érintettek közvetlenül kapják meg.

2. §

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatának kiadásáról szóló 13/2004. (MüK. 11.) FMM utasítás jelen utasítás *2. számú mellékletében* foglaltak szerint módosul. A mellékletet az érintettek közvetlenül kapják meg.

3. §

Ez az utasítás a közzététel napján lép hatályba.

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

KÖZLEMÉNYEK

K ö z l e m é n y

**a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete
2006. április 6-ai üléséről**

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) 2006. április 6-án ülést tartott.

A MAT megtárgyalta

1. a Beszámoló az „Új szolgáltatások - Fiatalok foglalkoztatása” regionális munkaerő-piaci programról,

a 44/2003. (IX. 3.) MAT határozat időarányos végrehajtásáról,

2. a Beszámoló a „Határ menti gyógynövénygyűjtő, -termelő és felvásárló hálózat kiterjesztése a határ menti térség gazdaságának fejlesztése érdekében” INTERREG III/A központi program időarányos teljesítéséről,

3. a Javaslat a Tolna Megyei Munkaügyi Központ „Munkát mielőbb! - 2006” című, a csoportos létszámleépítések érintettjei tartós munkanélkülivé válásának megakadályozását célzó munkaerő-piaci programjának 25 millió Ft összegű addicionális támogatására,

4. a Javaslat a Tolna megyei hátrányos helyzetű munkanélkülieket a munkaerőpiacra alternatív szolgáltatások nyújtásával visszasegítő „Állj talpra!” című megyei munkaerő-piaci program 19,6 millió Ft összegű addicionális támogatására,

5. a Javaslat a 14/2006. (III. 1.) MAT határozat módosítására - ÁPK bérleti díj 2006,

6. a Beszámoló a szociális párbeszéd intézményeinek fejlesztésével, működtetésével kapcsolatos 2005. évi központi programok keretében a 17/2005. (III. 2.) MAT határozattal az Európai Unió Tagállamként Működés Programjának keretében az EU és hazai szociális párbeszéd intézményeiben résztvevő szociális partnerek képzésére biztosított támogatás felhasználásáról,

7. a Beszámoló a szociális párbeszéd intézményeinek fejlesztésével, működtetésével kapcsolatos 2005. évi központi programok keretében a 17/2005. (III. 2.) MAT határozattal a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel (ILO) folytatandó együttműködés támogatására biztosított keretösszeg felhasználásáról,

8. a Javaslat a 6/2006. (II. 1.) MAT határozat 1. a) pontjában meghatározott feladat végrehajtása határidejének módosítására,

9. a Javaslat a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 95. ülészakán a nemzeti delegáció részvételének támogatására,

10. A MÁV Rt. átalakulási programja kapcsán 2005-2006-ban végrehajtásra kerülő csoportos létszámcsökkentések kezelésére indított támogatási program részbeszámolójának elfogadása és a program megvalósítási határidejének módosítása,

11. A munkaerőpiac nem állami szerveződései számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok (2004) program záró beszámolójának elfogadása,

12. a „Kisebbségi kulturális foglalkoztató módszertani központ munkatársainak foglalkoztatása” országos foglalkoztatási program 2005. évi (április-december havi) támogatása, valamint

13. a Kamattámogatási program a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program és az EQUAL Közösségi Kezdeményezés végrehajtásában résztvevő nonprofit szervezetek részére tárgyú előterjesztéseket.

A MAT

1. elfogadta az „Új szolgáltatások - Fiatalok foglalkoztatása” című regionális munkaerő-piaci program megvalósulásáról szóló részbeszámolót [19/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

2. döntött a „Határ menti gyógynövénygyűjtő, -termelő és felvásárló hálózat kiterjesztése a határ menti térség gazdaságának fejlesztése érdekében” című INTERREG III/A program megvalósulásáról szóló kiegészített részbeszámoló ismételt tárgyalásáról [20/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

3. döntött a „Munkát mielőbb!” című munkaerő-piaci program addicionális támogatásáról [21/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

4. a májusi ülésre elnapolta a döntést az „Állj talpra” című munkaerő-piaci program addicionális támogatásáról;

5. jóváhagyta az Ágazati Párbeszéd Központ, az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működtetésére, az azokban résztvevő ágazati szociális partnerek felkészülésére, valamint a Résztvételt Megállapító Bizottság döntései előkészítésének finanszírozására jóváhagyott 300 millió forint felhasználását [22/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

6. hozzájárult, hogy az „Európai Unió Tagállamként Működés Programjának keretében az EU és a hazai szociális párbeszéd intézményeiben résztvevő szociális partnerek képzése, továbbképzése” program keretében keletkezett maradványösszeg a program folytatására felhasználásra kerülhessen [23/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

7. hozzájárult, hogy a „Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel folytatandó együttműködés támogatása” elnevezésű program keretében keletkezett maradványösszeg a program folytatására 2006. április 30-ig felhasználásra kerülhessen [24/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

8. jóváhagyta a 6/2006. (II. 1.) MAT határozat 1. a) pontjában - a független szakértővel lefolytatandó célszerűségi vizsgálatként - meghatározott feladat végrehajtási határidejének módosítását [25/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

9. jóváhagyta a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 2006. május 31-június 16. között Genfben sorra kerülő 95. ülészakán részt vevő tripartit nemzeti delegáció részvételének támogatására előterjesztett programot [26/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

10. elfogadta a MÁV Rt. átalakulási programja kapcsán 2005-2006-ban végrehajtásra kerülő csoportos létszámcsökkentések kezelésére indított támogatási program részbeszámolóját és döntött a program megvalósítási határidejének módosításáról [27/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

11. elfogadta a munkaerőpiac nem állami szerveződései számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok (2004) program záró beszámolóját [28/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

12. elfogadta a „Kisebbségi kulturális foglalkoztatási módszertani központ munkatársainak foglalkoztatása” országos foglalkoztatási program 2005. év április-december havi támogatásáról, végrehajtásáról szóló, a 23/2005. (IV. 6.) MAT határozat alapján előterjesztett beszámolót [29/2006. (IV. 6.) MAT határozat];

13. döntött a „Kamattámogatási program a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program és az EQUAL Közösségi Kezdeményezés végrehajtásában résztvevő nonprofit szervezetek részére” elnevezésű program támogatásáról (30/2006. (IV. 6.) MAT határozat).

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

19/2006. (IV. 6.) MAT határozat Beszámoló az „Új szolgáltatások - Fiatalok foglalkoztatása” programról

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében megtárgyalta és elfogadja az „Új szolgáltatások - Fiatalok foglalkoztatása” című regionális munkaerő-piaci program megvalósulásáról, a 44/2003. (IX. 3.) MAT határozat végrehajtásáról szóló részbeszámolót.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

20/2006. (IV. 6.) MAT határozat**Beszámoló az INTERREG III/A programról**

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. megtárgyalta a „Határ menti gyógynövénygyűjtő, -termelő és felvásárló hálózat kiterjesztése a határ menti térség gazdaságának fejlesztése érdekében” című INTERREG III/A program megvalósulásáról, a 47/2005. (IX. 7.) MAT határozat végrehajtásáról szóló részbeszámolót;

2. felkéri a Baranya Megyei Munkaügyi Központot, hogy

a) legkésőbb a MAT 2006. júniusi ülésére nyújtson be a program időarányos megvalósításának, a határozat végrehajtásának újabb fejleményeivel kiegészített beszámolót, valamint

b) nyújtson be előterjesztést soron kívül a Testület részére abban az esetben, amikor a program teljesítését kockázatosnak, veszélyeztetettnek ítélik meg.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

* * *

21/2006 (IV. 6.) MAT határozat

Javaslat a Tolna Megyei Munkaügyi Központ „Munkát mielőbb!” című, a csoportos létszámleépítések érintettjei tartós munkanélkülivé válásának megakadályozását célzó munkaerő-piaci programjának addicionális támogatására

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. megtárgyalta a „Munkát mielőbb!” című munkaerő-piaci programot és döntött annak addicionális támogatásáról azzal, hogy

2. a program célcsoportjába bevont személyeknek lakhelyüktől függetlenül meg kell kapniuk a program összes támogatási elemét, így a képzési támogatást is,

3. jóváhagyja, hogy a program megvalósítására a Munkaerőpiaci Alap (MPA) foglalkoztatási alaprésze 2006. évi központi kerete terhére 25 000 000 forint felhasználásra kerüljön.

4. Felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy a Tolna Megyei Munkaügyi Központ MPA foglalkoztatási alaprésze 2006. évi decentralizált keretét 25 000 000 forinttal emelje meg, ezzel egyidejűleg az MPA foglalkoztatási alaprésze 2006. évi központi keretét ugyanezzel az összeggel csökkentse le;

5. Felkéri a Tolna Megyei Munkaügyi Központot, hogy
a) a program alakulásáról és a MAT által biztosított pénzeszköz felhasználásáról 2007. február 15-ig készítsen beszámolót a MAT részére,

b) a program zárását követően a MAT 2009. évi februári ülésére készítsen tájékoztatót a program megvalósulásáról.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

* * *

22/2006. (IV. 6.) MAT határozat

Javaslat a 14/2006. (III. 1.) MAT határozat módosítására

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében jóváhagyja a 14/2006. (III. 1.) MAT határozat módosítását a következők szerint:

„1. jóváhagyja az Ágazati Párbeszéd Központ, az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működtetésére, az azokban résztvevő ágazati szociális partnerek felkészülésére, valamint a Részvételt Megállapító Bizottság döntései előkészítésének finanszírozására, a 81/2005. (XII. 15.) MAT határozat 2. b) pontjában jóváhagyott 300 millió forint felhasználását 2007. március 31-ig a határozat 1. és 2. számú melléklete szerint;

2. felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy

a) az 1. számú melléklet szerint jóváhagyott pénzeszköz felhasználására vonatkozó megállapodást kösse meg az Országos Foglalkoztatási Közalapítvánnyal,

b) 2007. április 30-ig számoltassa el az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt a program megvalósításáról és a pénzeszközök felhasználásáról,

c) 2007. június 30-ig számoljon be a Testületnek a program teljesítéséről és a pénzeszközök felhasználásáról,

d) a határozat 2. számú melléklete szerint jóváhagyott pénzeszköz felhasználására és az elszámolásra vonatkozóan alakítsa ki saját belső szabályozását;

3. egyetért azzal, hogy a határozat 1. számú melléklete szerinti költségtervben előirányzott összeget a program

megvalósítója az egyes jogcímek, valamint a kiemelt előirányzatok között:

a) 10%-ot meg nem haladó mértékben a MAT utólagos tájékoztatásával,

b) 10%-ot meghaladó mértékben a MAT előzetes jóváhagyásával átcsoportosítsa.”

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

1. számú melléklet a 22/2006. (IV. 6.) MAT határozathoz

Az Ágazati Párbeszéd Központ működésének költségterve

adatok forintban

Jogcím	Személyi kiadások	Munkaadókat terhelő járulékok	Dologi kiadások	Összesen
1. ÁPK működtetése	55 680 000	17 375 000	26 287 000	99 342 000
2. Az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB), ÁPBT, munkabizottságok, központi programok költségei	17 435 000	5 221 000	10 488 000	33 144 000
3. Az ÁPB-k önálló szakmai feladatai, a résztvevő szociális partnerek felkészülése, részvétel az EU-ágazati párbeszéd bizottságaiban	25 463 000	8 717 000	116 826 000	151 006 000
Az Ágazati Párbeszéd Központ (ÁPK) működésének összköltsége	98 578 000	31 313 000	153 601 000	283 492 000

2. számú melléklet a 22/2006. (IV. 6.) MAT határozathoz

Az ÁPK bérlemény üzemeltetésének költségterve

adat forintban

Jogcím	Dologi kiadások összesen
Ágazati Párbeszéd Központ (ÁPK) bérlemény üzemeltetése	16 508 000

23/2006. (IV. 6.) MAT határozat
Beszámoló - a szociális párbeszéd intézményeinek
fejlesztésével, működtetésével kapcsolatos
2005. évi központi programok keretében az Európai
Unió Tagállamként Működés Programjának
részeként - az EU és hazai szociális párbeszéd
intézményeiben résztvevő szociális partnerek
képzésére a 17/2005. (III. 2.) MAT határozattal
biztosított támogatás felhasználásáról

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. hozzájárul, hogy az „Európai Unió Tagállamként Működés Programjának keretében az EU és a hazai szociális párbeszéd intézményeiben résztvevő szociális partnerek képzése, továbbképzése” program keretében keletkezett 18 686 632 Ft maradványösszeg a program folytatására 2006. május 31-ig felhasználásra kerülhessen.

2. Felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy

a) a jelen határozat 1. pontjában meghatározott maradványösszeg felhasználásáról az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt 2006. június 30-ig számoltassa el,

b) az elszámolást követően, a MAT soron következő ülésére nyújtson be előterjesztést a program teljesítéséről.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

24/2006. (IV. 6.) MAT határozat

Beszámoló a szociális párbeszéd intézményeinek
fejlesztésével, működtetésével kapcsolatos 2005. évi
központi programok keretében a Nemzetközi
Munkaügyi Szervezettel (ILO) folytatandó
együttműködés támogatására a 17/2005. (III. 2.) MAT
határozattal biztosított keretösszeg felhasználásáról

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. hozzájárul, hogy a „Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel folytatandó együttműködés támogatása” elnevezésű program esetében keletkezett 12 633 149 Ft maradványösszeg a program folytatására 2006. április 30-ig felhasználásra kerülhessen.

2. Felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy:

a) a jelen határozat 1. pontjában meghatározott maradványösszeg felhasználásáról az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt 2006. június 30-ig számoltassa el,

b) az elszámolást követően, a MAT soron következő ülésére nyújtson be előterjesztést a program teljesítéséről.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

25/2006. (IV. 6.) MAT határozat

Javaslat a 6/2006. (II. 1.) MAT határozat
1. a) pontjában meghatározott feladat végrehajtása
határidejének módosítására

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében jóváhagyja a 6/2006. (II. 1.) MAT határozat 1. a) pontjában - a független szakértővel lefolytatandó célszerűségi vizsgálatként - meghatározott feladat 1. b) pontban megjelölt végrehajtási határidejének módosítását a következők szerint:

„b) a vizsgálat eredményéről előterjesztést kell benyújtani a MAT júniusi ülésére.”

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

26/2006. (IV. 6.) MAT határozat**Javaslat a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 95. ülészakán a nemzeti delegáció részvételének támogatására**

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. megtárgyalta és jóváhagyja a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 2006. május 31. - június 16. között Genfben sorra kerülő 95. ülészakán részt vevő tripartit nemzeti delegáció részvételének támogatására előterjesztett programot,

2. döntött arról, hogy a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze 2006. évi központi kerete terhére 7 000 000 Ft a határozat melléklete szerinti bontásban felhasználásra kerüljön.

3. Felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy

a) az 1. pontban megnevezett programot bonyolítsa le és alakítsa ki a program végrehajtására biztosított pénzeszközök

felhasználására és az elszámolásra vonatkozó saját belső szabályozását,

b) az elszámolást követően a MAT 2006. novemberi ülésére nyújtson be előterjesztést a program teljesítéséről és a pénzeszközök felhasználásáról.

4. Egyetért azzal, hogy a program módosulása esetén a költségtervben előirányzott összeget a program megvalósítója a programon belül a kiemelt előirányzatok között:

a) 20%-ot meg nem haladó mértékben a MAT utólagos tájékoztatásával,

b) 20%-ot meghaladó mértékben a MAT előzetes jóváhagyásával átcsoportosítsa.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

Melléklet a 26/2006. (IV. 6.) MAT határozathoz

**A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 95. ülészakán a nemzeti delegáció részvételének támogatása
Költségterv**

adatok forintban

Jogcím	Személyi kiadások	Munkaadót terhelő járulékok	Dologi kiadások	Összesen
A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 95. ülészakán való részvétel költségei	4 015 000	1 165 000	1 820 000	7 000 000

* * *

27/2006. (IV. 6.) MAT határozat**A MÁV Rt. átalakulási programja kapcsán 2005-2006-ban végrehajtásra kerülő csoportos létszámcsökkentések kezelésére indított támogatási program részbeszámolójának elfogadása és a program megvalósítási határidejének módosítása**

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. megtárgyalta és elfogadja a program megvalósulásának időszaki beszámolóját.

2. Hozzájárul a program megvalósítási határidejének 2006. december 31.-ről 2007. június 30.-ig való módosításához, illetve a program megvalósításáról szóló beszámolók elkészítési határidejének módosításához oly módon, hogy 2006. augusztus 15.-ig, illetve 2007. február 28.-ig további részbeszámolók, 2007. augusztus 30.-ig záró beszámoló keretében kell az Országos Foglalkoztatási Közalapítványnak számot adnia a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium részére a program megvalósulásáról és a pénzeszközök felhasználásáról.

3. Felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy

a) a határozat 2. pontjában foglaltak szerint módosítsa az Országos Foglalkoztatási Közalapítvánnyal a program megvalósítására vonatkozóan kötött megállapodást,

b) nyújtson be előterjesztést a program részteljesítéséről a MAT 2007. áprilisi ülésére, valamint a program zárását követően a program teljesítéséről a MAT 2007. októberi ülésére.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

* * *

28/2006. (IV. 6.) MAT határozat

Javaslat „A munkaerőpiac nem állami szerveződései számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok támogatása” 2004. évi program záró beszámolójának elfogadására

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 3. pontjában foglalt jogkörében

1. megtárgyalta és elfogadja „A munkaerőpiac nem állami szerveződései számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok támogatása” 2004. évi program záró beszámolóját.

2. Felkéri az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt, hogy a program végrehajtását követően keletkezett, a záró beszámolóban kimutatott 1 860 323 Ft maradvány összeget a határozat hatályba lépését követő 15 napon belül utalja vissza a Munkaerőpiaci Alap javára.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

* * *

29/2006. (IV. 6.) MAT határozat

Beszámoló a „Kisebbségi kulturális foglalkoztató módszertani központ munkatársainak foglalkoztatása” országos program 2005. évi (április-december havi) végrehajtásáról

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében megtárgyalta és elfogadja a „Kisebbségi kulturális foglalkoztató módszertani központ munkatársainak foglalkoztatása” országos foglalkoztatási program 2005. április-december havi támogatásáról, végrehajtásáról szóló, a 23/2005. (IV. 6.) MAT határozat alapján előterjesztett beszámolót.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

* * *

30/2006. (IV. 6.) MAT határozat

Javaslat a „Kamattámogatási program a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program és az EQUAL Közösségi Kezdeményezés végrehajtásában résztvevő nonprofit szervezetek részére” című program támogatására

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 39/A. § (3) bekezdés a) 2. pontjában foglalt jogkörében

1. megtárgyalta a „Kamattámogatási program a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program és az EQUAL Közösségi Kezdeményezés végrehajtásában résztvevő nonprofit szervezetek részére” elnevezésű programról szóló előterjesztést és döntött annak támogatásáról,

2. jóváhagyja, hogy

a) a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze 2006. évi központi kerete terhére, a program megvalósítására összesen 200,0 millió Ft kerüljön felhasználásra,

b) a program végrehajtása érdekében felvett hitel kamataként maximum évi 12%, valamint egyszeri 3% kezelési költség vehető figyelembe; a program szerint legfeljebb

hat hónapra felvett hitel esetében a kamat és az egyszeri kezelési költség együttesen nem haladhatja meg a 9%-ot,

c) a program megvalósítására szolgáló 200,0 millió Ft-ból a program működtetésére az összes költség 2%-a fordítható.

3. Felkéri a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumot, hogy

a) a 2. pontban jóváhagyott keretösszeg felhasználására vonatkozóan együttműködési megállapodásban rögzítse az eljárás szabályait,

b) 2007. július 30-ig számoltassa el a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program Irányító Hatóságot a program megvalósulásáról és a pénzeszközök felhasználásáról,

c) az elszámolást követően nyújtson be előterjesztést a MAT soron következő ülésére a program teljesítéséről és a pénzeszközök felhasználásáról.

Horváth Gábor s. k.,
a munkaadói oldal részéről

Dr. Pék Zsolt s. k.,
a munkavállalói oldal részéről

Dr. Székely Judit s. k.,
a kormányzati oldal részéről

Ellenjegyzem:

Csizmár Gábor s. k.,
foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

K ö z l e m é n y

a munkavédelmi felügyeletek együttes útmutatásáról a munkahelyi kockázatértékelés végrehajtásához

Bevezetés

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 1998. január 1-jétől hatályos módosítása (54. § (2) bekezdés) kimondja, hogy „a munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat”.

A hatósági ellenőrzés összhangja és az egységes értelmezés érdekében az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat, valamint a Magyar Bányászati Hivatallal egyetértésben 2002-ben Útmutatást tett közzé e tárgyban, amely a Szociális és Munkaügyi Közlöny 2002/1. számában jelent meg.

Az eltelt időszak tapasztalatai és jogszabályváltozásai alapján a munkahelyi kockázatértékelésre vonatkozó követelmény értelmezésre szorul, különösen a gyakorlati megvalósítása tekintetében.

Az Útmutatás átdolgozásának indokai a következők:

- A kockázatértékelés kötelezettségének teljesítése során a hatóságok számos hiányosságot tártak fel, ezért a vonatkozó jogszabályok módosítása (konkretizálása, szigorítása) szükségessé vált. Ide tartozik a kockázatértékelés dokumentálása terén a tartalmi követelmények meghatározása, a kockázatértékelési tevékenység személyi feltételeinek szigorítása.

- Az Európai Unióhoz történt csatlakozásunk eredményeként a jogharmonizációval összefüggésben kiadott egyes jogszabályok valamilyen különleges területre, tevékenységre konkretizálják a kockázatértékelés kötelezettségét. [Például a 3/2003. (III. 11.) FMM-ESZCSM együttes rendelet a potenciálisan robbanásveszélyes környezetben levő munkahelyek minimális munkavédelmi követelményeiről, valamint a 14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről.]

- A jogszabályok harmonizációja indokolta néhány fogalom meghatározásának módosítását (például kockázat, sérülékeny csoport).

- A kockázatértékelés ellenőrzése során a hatóságok olyan gyakorlati tapasztalatokra tettek szert, amelyekről célszerű a jogalkalmazókat tájékoztatni.

A kockázatértékelés az elmúlt hét év alatt a munkavédelmi tevékenység meghatározó feladata, szerves része lett, bár a szakszerűség terén még gyakran tapasztalható hiányosság. Az Útmutatás átdolgozott kiadásával egyúttal szándékunk az is, hogy felhívjuk a figyelmet a leggyakoribb hiányosságokra.

Az Útmutató melléklete kiegészítő információként néhány tipikus végrehajtási kérdést fogalmaz meg a szakszerű válasszal együtt.

A hatóságok kiemelt figyelmet fordítanak a kockázatértékelésre vonatkozó előírások betartására. Ezt jelzi az is, hogy 2004. május 1-jétől a foglalkozáspolitikai és munkaügyi miniszter rendelete szerinti legmagasabb veszélyességi osztályba tartozó munkáltatóval szemben a kockázatértékelés elmulasztása esetén munkavédelmi bírság alkalmazható [Mvt. 82. § (2) bekezdés d) pont].

A „kockázat” és értékelésének fogalma

A kockázat fogalma az Európai Unió alapvető munkavédelmi jogforrásából, a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelvből került át a magyar munkavédelmi szabályozásba.

Ez a fogalom bizonyos mértékben rokon a korábban használt „veszély”, „veszélyforrás” fogalmakkal.

Az Mvt. 87. § 1/B. értelmezésében:

Kockázat: a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.

A kockázatértékelés fogalma nem jelent alapvető tartalmi változást a munkáltatóra háruló munkavédelmi követelményekben, hanem elsősorban rendszerbe, egységes keretbe foglalja a munkáltató munkavédelmi tevékenységét.

A kockázatértékelés nem más, mint gondos áttekintése annak, hogy az adott munkahelyen mi károsíthatja, veszélyeztetheti a munkavállalókat, és milyen óvintézkedések szükségesek az egészségkárosodás megelőzésére. Elvégzéséhez nem feltétlenül kell minden esetben laboratóriumi vizsgálatokat, illetőleg műszeres méréseket végeztetni, esetleg tudományos apparátust, költséges szolgáltatásokat igénybe venni. Az esetek legnagyobb részében a kockázatértékelés az eddig is meglévő munkavédelmi követelmények szisztematikus ellenőrzését, a hiányosságok megszüntetését jelenti, amelyben a legfőbb eszköz a széles körű munkavédelmi ismeret és a józan ész.

A kockázatértékelés fogalmát és teendőit a Mvt. határozza meg, és a munkáltatók kockázatértékelési kötelezettségei ehhez igazodnak. A kémiai biztonság területén bevezetett kockázatbecslés fogalma ezzel nagy részben átfedésben van. A kockázatbecslés akkor egyenértékű a kockázatértékeléssel, ha annak minden tartalmi követelményét teljesíti. Ennek mérlegelése a munkáltató felelőssége, és ehhez kíván segítséget nyújtani jelen Útmutatás is.

A munkáltató akkor jár el ésszerűen, ha a kockázatértékelést és a kockázatbecslést egységben vagy összehangoltan szervezi meg azokon a területeken, amelyekre mindkét követelményrendszer vonatkozik, hiszen így nem csak kisebb ráfordítással és nagyobb hatékonysággal végezheti el a feladatait, hanem maradéktalanul és összehangoltan elégheti ki az ellenőrző hatóságok által számon kért követelményeket.

Kismértékben eltérően rögzítik a gépek kockázatfelmérésével kapcsolatos fogalmakat az *MSZ EN ISO 12100-1:2004 Gépek biztonsága. Alapfogalmak, a kialakítás általános elvei 1. rész: Fogalom meghatározások, módszertan című szabvány 3.13 - 3.17 pontjai*. E szabvány elsődleges célja, hogy a tervezők számára nyújtson információt, amely azonban a munkahelyi kockázatértékelésnél is alkalmazható.

Hasonlóképpen figyelembe vehetők „A munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszere (MEBIR)” szabványok (MSZ 28001 és MSZ 28002), amelyek szerint a munkahelyi kockázatértékelés a MEBIR

részét képezi. Ez azonban nem váltja ki az Mvt.-ben rögzített munkáltatói kötelezettséget.

A jogszabályok követelményei

Az Mvt. szerint:

54. § (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

- a) a veszélyek elkerülése;
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;
- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;
- d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú vagy kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására;
- e) a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;
- f) a veszélyes helyettesítése veszélytelenel vagy kevésbé veszélyessel;
- g) egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;
- h) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest; i) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

(2) A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe. A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül. A kockázatértékelést a kémiai biztonság területén a külön jogszabályban foglaltak szerint kell elvégezni.

A kockázatok értékelése szervesen összefügg a veszélyek megelőzésével, amelynek a kockázatok felismerésén és értékelésén kell alapulnia. Ezért a kockázatértékelés a munkáltató munkavédelmi tevékenységének központi és alapvető meghatározó fontosságú eleme a veszélyek megelőzésének alapja.

Egyes szakmai részterületeken a kockázatértékelés (a kémiai biztonsággal kapcsolatos kérdésekben a kockázatbecslés) megalapozásához, végrehajtásához vagy az intézkedésekhez támpontot adnak a következő jogszabályok:

- 2000. évi XXV. törvény a kémiai biztonságról;

- 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről;

- 44/2000. (XII. 27.) EüM rendelet a veszélyes anyagokkal és a veszélyes készítményekkel kapcsolatos egyes eljárások, illetve tevékenységek részletes szabályairól;

- 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről;

- 25/2000. (IX. 30.) EüM-SZCSM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról;

- 12/2001. (V. 4.) KöM-EüM együttes rendelet a vegyi anyagok kockázatának becsléséről és a kockázat csökkentéséről;

- 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről;

- 54/2003. (IX. 1.) ESZCSM-KvVM-BM együttes rendelet a veszélyes anyagok és a veszélyes készítmények tulajdonságának vizsgálati módszereiről és a vizsgálatok eredményeinek értékeléséről;

- 14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről.

- 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról,

- 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról,

- 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról,

- 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről,

- 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodás megelőzéséről,

- 3/2002. (II. 8.) SZCSM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről,

- 22/2005. (VI. 24.) EüM rendelet a rezgés expozíciónak kitett munkavállalókra vonatkozó minimális egészségi és munkabiztonsági követelményekről.

Mi a kockázatértékelés célja?

A kockázatértékelés célja nem elvont. Nem matematikai valószínűségeket vagy elméleti összefüggéseket kell megállapítani, hanem megvizsgálni az adott munkahelyen a konkrét helyzetet, és meghatározni a konkrét teendőket. Kockázatértékelés lényege: a meglévő személyi, tárgyi, szervezési feltételek összehasonlítása a vonatkozó előírásokkal (jogszabályokkal, szabványokkal, üzemeltetési

dokumentumokkal), tehát a „van” és a „kell” összevetése. Biztosítható legyen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltétele, azaz ne merüljön fel a heveny és idült egészségkárosodás kockázata az adott munkakörben.

Ehhez adott esetben természetesen kvantitatív (mennyiségi) vizsgálatok, mérések is szükségesek, például a kémiai biztonsággal kapcsolatos kockázatbecslés területén, különösen, ha a konkrét helyzetet valamilyen számszerű normával kell összevetni. Figyelembe kell venni a jogszabályok által előírt azon mérések eredményeit is, amelyeknek munkavédelmi vonzata van (érintésvédelem, világítás, zaj, stb.).

A kockázatértékelés fő céljai ezért:

- a megteendő intézkedések meghatározása és fontossági szempontból történő rangsorolása,

- a kockázatok elhárítása, illetve elfogadható mértékűre csökkentése.

A kockázatértékelésnek, illetőleg az azt követő intézkedéseknek nem minden esetben lehet végső célja az, hogy a kockázatok teljes mértékben szűnjenek meg, mindössze annyi, hogy a megfelelő kockázatcsökkentés eredményeként a fennmaradó kockázat elfogadható legyen. Például a gépjárművel történő közlekedés mindig veszélyes marad, de azt bizonyos szintig csökkenteni lehet (műszaki állapot rendszeres ellenőrzésével, pihenőidő szabályozásával, stb.).

A kockázatértékelés után a munkáltatónak képesnek kell lennie annak bizonyítására a hatóságok, a munkavállalók vagy képviselőik, illetve más érdekelt felek előtt, hogy megtett minden szükséges intézkedést a kockázatok felmérésére és elhárítására, illetve minimálisra csökkentésére. Ezért a kockázatértékeléshez hozzátartozik a folyamat és az eredmények megfelelő dokumentálása is (lásd 6. pontot).

Ki végezze a kockázatértékelést?

Az Mvt. 54. § (2) bekezdés értelmében a kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül. Természetesen célszerű, ha a szakember az adott tevékenységet megfelelően ismeri, gyakorlattal, sőt helyismerettel rendelkezik. Az Mvt. 57. § (3) bekezdése rögzíti a munkavédelmi szaktevékenységet ellátó személy kiemelt feladatait, az f) pontja tartalmazza a kockázatértékelésben való közreműködési kötelezettséget.

A felelősség az Mvt. 2. § (2) bekezdés szerint mindenképpen a munkáltatót terheli. A jogszabály értelmében a munkáltató nem csak a kockázatértékelés elvégzéséért felelős, hanem annak megfelelő minőségű kivitelezéséért is. Ezért nagyon gondosan kell mérlegelnie, hogy saját szakemberével (szakembereivel) maga végzi-e el a kockázat-

értékelést vagy külső szakembert, szolgáltató szervezetet, szakintézményt bíz meg vele, illetőleg von be a tevékenységbe.

A szolgáltató kiválasztásánál különös gondot kell fordítani arra, hogy rendelkezzen referenciákkal és legyen leinformálható, mert a kockázatértékelés a munkáltató munkavédelmi tevékenységének alapvető eleme, és végső soron a munkáltató felelős a kockázatértékelés tartalmáért, a megtett intézkedésekért, a munkavállalók egészségéért és biztonságáért. Ugyanakkor kerülni kell a kockázatértékelés szükségtelen túlbonyolítását.

A kockázatértékelés folyamatába indokolt bevonni a munkavállalókat, illetőleg a munkavédelmi képviselőt, mivel a gyakorlati tapasztalataik a kockázatértékelésnél nélkülözhetetlen. A munkavédelmi képviselő részvételi jogát biztosítja az Mvt. 72. §, különösen a (2) bekezdés b) pont, amely szerint a munkavédelmi képviselő részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. A munkavállalók bevonása értékes szakmai segítséget nyújthat a kockázatértékeléshez, mert ők általában pontosan ismerik a gyakorlati problémákat, illetve a munkavégzés közben szerzett tapasztalatok alapján felismerhetnek rejtett veszélyeket is.

A kockázatértékelés elemei

A kockázatértékelés folyamatát többféleképpen lehet szakaszokra osztani. A legfontosabb tartalmi elemek a következők:

1. A veszélyek azonosítása.
2. A veszélyeztetettek azonosítása.
3. A kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése.
4. A teendők meghatározása és a szükséges intézkedések megtétele.
5. Az eredményesség ellenőrzése és az értékelés rendszeres felülvizsgálata.

A fentieket kiegészítő és végigkísérő feladat.

6. A kockázatértékelés és a teendők, valamint a felülvizsgálat írásba foglalása.

A következőkben ezeknek az elemeknek a részletes szempontjait ismertetjük. Az elemekre vonatkozó gyakorlati kérdéseket a melléklet tárgyalja. (A kémiai biztonsággal kapcsolatos kockázatanalízis részben hasonló elemeiről és hatósági ellenőrzéséről az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat ad tájékoztatást.)

1. A veszélyek azonosítása

A veszélyek azonosítása az egész kockázatértékelés alapja.

Első lépésként részletesen számba kell venni a munkakörnyezetben lévő valamennyi munkafolyamatot, technológiát, munkaeszközt, felhasznált anyagokat (különös tekintettel a veszélyes anyagokra és készítményekre), munkamódszert. Rendkívül fontos, hogy ez a „leltár” kiterjedjen a nem mindennapos tevékenységekre is, mint például a karbantartás. Emellett figyelemmel kell lenni egyes munkafeladatok évszakhoz kötött jellegére is, valamint gondot kell fordítani a kisegítő jellegű tevékenységekre, mint például a takarítás, anyagátrolás vagy szemétszállítás.

Ezután kell meghatározni minden jelenlevő veszélyt, amely a munkavállalókat és más személyeket fenyegethet. Ezeket lehet a tevékenységek, a technológiák, a hely, vagy más alkalmas szempont szerint osztályozni, azonban mindig úgy, hogy minden lényeges veszély számba legyen véve.

A veszélyek számos tényezőtől adódhatnak, ezért a kockázatértékelés során a munkáltató felelősségi körébe tartozó valamennyi vonatkozó tényezőt figyelembe kell venni. Ehhez nyújt támpontot a következő felsorolás, hangsúlyozni kell azonban, hogy az nem törekszik teljességre, csak tájékoztató jellegű.

Munkaeszközök használata

- védelem nélküli forgó, mozgó alkatrészek,
- anyagok vagy tárgyak elmozdulása (esés, gurulás, csúszás, összeomlás),
- gépek, járművek mozgása (például emelőgépek, belső szállítás, belső és külső közlekedés),
- tűz- és robbanásveszély (súrlódás, nyomástartó edények),
- veszélyes felületek (éles, sorjás, egyenetlen felületek, szélek és sarkok, kiálló részek, forró vagy hideg felületek).

Munkavégzés és munkakörnyezet

- személyek vagy tárgyak leesése,
- magasban végzett munka,
- mélyben végzett munka,
- kényelmetlen mozdulatok vagy testhelyzet,
- kézi anyagmozgatás,
- szűk munkahely,
- rendetlen, elhanyagolt munkahely,
- megbotlás, megcsúszás, elesés,
- rossz egyéni munkamódszer,
- zárt terekben, tartályokban végzett munka,
- változó munkahely.

Fizikai tényezők

- villamos hálózatok és berendezések,
- hordozható villamos munkaeszközök,
- villamos földkábelek és légvezetékek,
- elektromos zárlat, elektromosság okozta tűz vagy robbanás,

- elektrosztatikus feltöltődés,
- elektromágneses sugárzás vagy tér,
- részecskesugárzás,
- lézerek használata,
- zaj, infra- és ultrahang,
- nem megfelelő munkahelyi világítás,
- mechanikai rezgés (például kéziszerszámok, járművek),
- forró vagy hideg anyagok, tárgyak, közegek,
- nyomás alatti közegek (például sűrített gázok, gőzök),
- emberek, állatok mozgása, támadása.

Biológiai tényezők

- mikroorganizmusok.
- baktériumok és hasonló organizmusok,
- vírusok,
- paraziták,
- gombák.

Veszélyes anyagok, környezet és klíma

- oxigénhiány,
- veszélyes anyagok (belélegzése, lenyelése, bőrön át való felszívódása),
- gyúlékony, robbanékony és oxidáló anyagok,
- maró anyagok,
- instabil vagy erősen reakcióképes anyagok,
- allergizáló anyagok,
- fertőző anyagok,
- rákkeltő, mutagén, teratogén, utódkárosító anyagok,
- nem megfelelő munkahelyi klíma (hőmérséklet, páratartalom, légmozgás),
- szennyezett munkahelyi levegő (gázok, gőzök, aeroszolok, porok),
- túlnyomás alatt vagy kis nyomásban végzett munka,
- kedvezőtlen időjárási feltételek,
- vízben vagy víz alatt végzett munka.

Fiziológiai, idegrendszeri és pszichés tényezők

- nehéz testi munka,
- nagy koncentrációt igénylő munka,
- túl intenzív vagy egyhangú munka,
- éjszakai munka,
- egyedül vagy elszigetelten végzett munka,
- személyek fenyegetése, támadása (erőszak),
- a feladatok, munkafolyamatok vagy munkavégzés szervezési hiányossága, összehangolatlansága, tisztázatlansága vagy áttekinthetlensége, túl sok vagy túl kevés információ,
- emberi kapcsolati tényezők (például kiszolgáltatottság, tévedések, rosszindulat, passzív dohányzás, szexuális zaklatás).

Egyéb tényezők

- oktatás hiánya vagy nem megfelelő végrehajtása,
- üzemeltetési dokumentáció hiánya vagy hiányossága,
- egészségügyi vizsgálat hiánya,
- műszaki tartalmú időszakos felülvizsgálat hiánya vagy hiányossága,
- elsősegélynyújtás hiányossága.

A gépek biztonsága és a munkakörnyezet kapcsolata tekintetében a veszélyek áttekintésére ugyancsak értékes útmutatást adnak az MSZ EN ISO 12100-1:2004 és az MSZ EN ISO 12100-2:2004 számú szabványok. Egyetlen útmutatás vagy szakmai segédlet sem veheti át azonban a munkáltató felelősségét, és nem helyettesítheti a helyi viszonyok ismeretét. A kockázatértékelésért felelős munkáltatónak vagy megbízottjának mindig a munkahely konkrét viszonyai alapján kell számba vennie az adott munkahelyre, munkafolyamatokra, technológiákra, munkaeszközökre, munkamódszerekre, munkavállalókra jellemző veszélyeket.

Információforrások

A veszélyek számbavételéhez több forrásból érdemes információt szerezni, amilyen például:

- A munkatevékenység, munkafolyamatok, technológiák, munkaeszközök, munkamódszerek közvetlen megfigyelése.
- A munkavállalók és képviselőik tapasztalatai.
- Munkavédelmi jogszabályok.
- Szabványok
- Gyártók és szállítók használati utasításai, adatlapjai, gépkönyvei, kezelési utasításai.
- Munkahelyi belső szabályzatok, üzemeltetési dokumentáció.
- Munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és rendkívüli események adatai.
- Más munkahelyek közzétett adatai, tapasztalatai, bevezetett szakmai szokások.
- Tudományos és műszaki irodalom.
- Munkavédelmi adatbázisok.
- Helyszíni vizsgálatok, mérések.
- Szaktanácsadók, munkavédelmi szolgáltatók.

Gondos mérlegelést követel annak eldöntése, hogy a veszélyek számbavételéhez szükségesek-e bonyolult mérések vagy laboratóriumi mérések. Ezek a vizsgálatok sokszor hosszadalmasak és költségesek, és bár pontos és részletes eredményeket szolgáltatnak, a kockázatértékeléshez, illetőleg a szükséges teendők meghatározásához gyakran elegendő a tájékozódó jellegű vizsgálat, amennyiben az, a munkavállaló expozíciójára, és az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtéséhez elegendő adatot szolgáltat.

A munka, a munkafolyamatok elemzésekor különös gondot kell fordítani a következőkre:

- Mindig a tényleges viszonyokat kell megvizsgálni, összehasonlítva a vonatkozó előírásokkal, korszerű megoldásokkal. Ha a munkahelyen technológiai utasítás van érvényben, a kockázatértékelés során át kell ugyan tekinteni az utasítást, de meg kell vizsgálni azt is, hogy a valóságban hogyan végzik a munkát. A legtöbb munkahelyen kisebb-nagyobb mértékben eltérnek az írott utasításoktól. A kockázatértékelés során meg kell vizsgálni egyrészt az eltérések okát, másrészt a valóságos helyzet kockázatait, összevetve az utasítások pontos megtartása esetén fellépő kockázatokkal. Figyelmet kell fordítani az üzemeltetési dokumentációban rögzített minimális létszámra és annak összetételére is. Például a szigorú létszámgazdálkodás hatására gyakran csak az első műszakban dolgozik villanyszerelő, a délutáni és éjjeli műszakban hiányzik. Ezáltal a villanyszerelés szempontjából szakképzetlen személyek vélt termelési érdekből maguk végzik el a szerelést, önmagukat és munkatársaikat veszélyeztetve. Szervezési intézkedések szükségesek tehát e súlyos szabálysértés megakadályozása érdekében, például készenléti rendszer biztosításával, vagy külső szakember szükség szerinti megbízásával

- Meg kell vizsgálni, hogy milyen esetekben kerül sor olyan műveletekre, amelyek rendszeresek ugyan, de a rutintól való eltérést jelentenek. Az ilyen műveletek általában kockázatosabbak. Közéjük tartoznak például a karbantartási, tisztítási, szerelési, indítási, leállítási műveletek.

- Meg kell vizsgálni, melyek lehetnek a munkafolyamatban, technológiában fellépő, nem rendszeres, de előre látható üzemzavarok, előírás ellenes munkavégzések. Ilyen lehet például egy esztergakés törése, egy gumiabroncs defektje, de egy dolgozó fegyelmeztlensége is.

2. A veszélyeztetettek azonosítása

A lehető legteljesebb körben számba kell venni azokat a személyeket, akiket az előzőekben azonosított veszélyek fenyegethetnek. Meg kell állapítani, hogy kockázatonként hány fő a fenyegetett munkavállaló, hatókörben tartózkodó.

a) A legkézenfekvőbb veszélyeztetett csoportot a munkahelyen foglalkoztatottak jelentik (például gépkezelők, karbantartók, irodai személyzet, stb.), tehát azok, akik a veszéllyel járó munkafolyamatokat ténylegesen végzik, illetve ott tevékenykednek.

b) Különös figyelemmel kell számba venni, továbbá azokat a munkavállalókat, akiknek a munkája nem közvetlenül kapcsolódik az adott munkahelyen folyó tevékenységhez, valamint azokat a személyeket, akik nem munkavállalóként kerülhetnek a munkavégzés hatókörébe. Ilyenek lehetnek például:

- alvállalkozók,
- takarítók,
- belső vagy külső karbantartók,

- szállítók,
- látogatók,
- tanulók, gyakornokok,
- járókelők,
- szolgáltatást igénybe vevők, ügyfelek, fogyasztók, vásárlók, betegek,
- veszélyhelyzeti szolgáltatók (mentők, tűzoltók, rendőrség), stb.

Nem szabad megfeledkezni azokról a személyekről sem, akik elvben nem kerülhetnének a munkavégzés hatókörébe, mégis megfordulnak a munkahelyeken, és szintén veszélyeztetettek lehetnek (munkavállalók ismerősei, rokonai, alkalmi árusok, stb.)

c) Gondot kell fordítani az úgynevezett sérülékeny munkavállalói csoportok jelenlétére, akik egyrészt veszély előidézői is lehetnek, másrészt a veszélyek fokozottan fenyegethetik őket. Így nagyobb kockázatoknak lehetnek kitéve, például:

- megváltozott munkaképességűek,
- testi vagy szellemi fogyatékosok,
- fiatal és idősödő munkavállalók,
- terhes nők és szoptató anyák,
- betanítatlan vagy gyakorlatlan dolgozók (pl. új, időszakos vagy ideiglenes munkavállalók),
- csökkent immunitású munkavállalók,
- egészségkárosodott munkavállalók (krónikus betegek),
- gyógyszeres kezelés alatt álló személyek,
- szenvedélybetegek, dohányosok.

3. A kockázatok minőségi vagy mennyiségi értékelése

A kockázat megítélésénél figyelembe kell venni egyrészt a veszély súlyosságát, vagyis az okozható kár mértékét és kiterjedését, ide értve a veszélyeztetettek számát is, másrészt a veszély bekövetkezésének valószínűségét.

Ez az értékelés a legtöbb esetben nem igényel összetett matematikai megoldásokat. Nagy és összetett, illetve katasztrófaveszélyes technológiáknál természetesen szükség lehet bonyolult elemző, modellező és értékelő eljárásokra, a munkahelyek legnagyobb részénél azonban az értékelés a felismert veszélyek áttekintését és a kockázatok rangsorba állítását jelenti annak érdekében, hogy a munkáltató meghatározhassa a szükséges intézkedéseket.

A kockázatok minőségi vagy mennyiségi értékeléséhez értékeléshez célszerű a gyakorlatban használható kategóriákat felállítani. Erre nincsenek kötelező szabályok, de a besorolás alapjai lehetnek például a következők.

A) A károsodás jellege, súlyossága

Személyi sérülés

- Kisebbszemélyi károsodás (horzsolás, zúzódás, múlt egészségkárosodás).

- Súlyos személyi károsodás (törés, csonkulás, krónikus egészségkárosodás).

- Halálos (életveszélyes) baleset vagy egészségkárosodás.

B) A veszély bekövetkezésének valószínűsége

- Valószínűtlen.

- Lehetséges, de nem valószínű.

- Valószínű.

- Szinte elkerülhetetlen (csak idő kérdése).

A fentiek alapján a kockázatokat súlyossági (fontossági) sorrendbe célszerű állítani. A legsúlyosabb (legsürgősebb intézkedést igénylő) kockázatok természetesen azok, ahol a veszélyek a legsúlyosabb kárt okozhatják, a legtöbb személyt érinthetik, és a legnagyobb valószínűséggel következhetnek be.

Ez után kell a munkáltatónak eldöntenie, hogy

a) a jelenlegi helyzet kielégíti-e a munkavédelemre vonatkozó szabályok követelményeit,

b) a kockázatok megfelelő ellenőrzés alatt vannak-e,

c) a jelenlevő kockázatok milyen módon szüntethetők meg,

d) milyen intézkedéseket kell tenni a kockázatok megelőzése vagy csökkentése érdekében.

Az a) kérdés megválaszolásához természetesen a munkáltatónak, illetve a kockázatértékelést végző személynek tisztában kell lennie a munkavédelemre vonatkozó szabályokkal. Amennyiben a munkavédelemre vonatkozó szabály az adott helyzetre számszerű normával (például határértékkel) határozza meg a követelményt, akkor azt kell eldönteni, szükség esetén mérésekkel, hogy a helyzet megfelel-e a számszerű normának.

Az a) és b) kérdés szorosan összefügg. A munkáltatónak nem egyszerűen annak megállapítása a feladata, hogy az értékelés pillanatában a helyzet kielégíti a munkavédelmi előírásokat, hanem azt is vizsgálnia kell, hogy ez a helyzet megbízhatóan stabil-e, a kockázat megfelelő ellenőrzés alatt van-e.

Egyszerű példával: nem elég megállapítani, hogy - a kockázatértékelés során, az értékelést végző szakember és a munkáltató képviselője jelenlétében - a dolgozók kivétel nélkül viselték a védősisakokat, tehát a helyzet kielégíti a munkavédelemre vonatkozó szabályok követelményeit, hanem meg kell vizsgálni azt is, hogy a kockázat megfelelő ellenőrzés alatt van-e, vagyis megfelelő intézkedések biztosítják-e, hogy a veszélyes munkahelyeken a dolgozók mindig és rendeltetésszerűen viseljék az egyéni védőeszközöket.

Figyelemmel kell lenni tehát azokra a kockázatokra, amelyek esetében az alkalmazott óvintézkedések jelenleg megfelelő védelmet nyújtanak a veszély bekövetkezése, illetőleg a károsodás ellen, kielégítve a munkavédelmi követelményeket. Ha például a forgó, mozgó gépalkatrészek megfelelő védőburkolattal vannak ellátva, ez nem

azt jelenti, hogy ez a kockázat az adott munkahelyen elvben nem létezik, mindössze azt, hogy nem szükséges további intézkedés a közvetlen elhárítására. Ugyanakkor számításba kell venni, hogy a védőburkolatok eltávolítása azonnal súlyos kockázatot jelent. Vizsgálni kell tehát azt is, hogy ez a kockázat megfelelő ellenőrzés alatt van-e, nem fordulhat-e elő a védőburkolatok indokolatlan eltávolítása. A védőburkolatokat az előre látható használat és az ésszerűen előre látható rendellenes használat figyelembevételével kell kialakítani. A rosszul elhelyezett, munkavégzést zavaró védőburkolat potenciális veszélyt jelent, ezért célszerű a vonatkozó szabványokkal (pl. MSZ EN 953:1999) történő összehasonlítás.

A jelenlevő kockázatok megszüntetése, megelőzése vagy csökkentése az Mvt.-ben foglalt elvekkel összhangban történhet:

1. Ha lehetséges, a kockázatot teljes mértékben ki kell zárni. Például, ha nem használunk szerves oldószer alapú festéket, teljes mértékben megelőztük az ebből adódó egészségi kockázatot, tűz- és robbanásveszélyt. Ha az ablakokat belülről tisztíthatóra tervezzük, megelőzzük a külső tisztítással járó leesési veszélyt.

2. A kockázati tényezőket (pl. veszélyes anyag, technológia) kevésbé kockázatosslal kell helyettesíteni. Például a szerves oldószer alapú festéket helyettesíteni lehet vízes alapúval, a kézi festékszórást géppel.

3. A kockázatot a keletkezési helyén kell megszüntetni, hogy minél kisebb helyen kelljen védekezni ellene, és minél kevesebb munkavállalót érintsen. Más szóval, a veszélyzónákat a lehető legkisebbre kell szűkíteni. Ha egy berendezésből káros anyag szabadulhat fel, helyi elszívó berendezést érdemes felszerelni, nem az egész műhelycsarnok szellőztetésével eltávolítani a levegőszennyezést.

4. Mind a kevésbé kockázatos dologgal (anyaggal, technológiával, munkaeszkővel, stb.) történő helyettesítéskor, mind a kockázat keletkezési helyén történő megszüntetésekor gondot kell fordítani arra, hogy ez ne eredményezzen újabb, esetleg észrevétlenül maradó kockázatot, tehát az intézkedés ne egyszerűen „átolja” máshová a kockázatot. Ha például a felszabaduló káros levegőszennyező anyagot elszívással távolítjuk el, gondot kell fordítani arra, hogy ezzel ne okozzunk megengedhetetlen környezet-szennyezést. Ha a kézi anyagmozgatást targoncák használatával helyettesítjük, ezáltal a nehéz testi munka okozta kockázatot kiküszöböltük, ugyanakkor meg kell vizsgálni a járművek mozgásával járó új kockázatot.

5. A kollektív műszaki védelmet előnyben kell részesíteni az egyéni védőeszközök alkalmazása helyett. Például a felszabaduló káros anyagok ellen elsősorban megfelelő szellőzéssel, elszívással kell védekezni, nem egyéni légzésvédőkkel. Az egyéni védőeszközök alkalmazását mindig csak végső lehetőségként szabad számításba venni, ha a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme kollektív műszaki és szervezési intézkedésekkel nem biztosítható.

6. Alkalmazni kell a műszaki fejlődés eredményeit. A műszaki fejlődéssel egyrészt nagyobb biztonságot eredményező védekezési lehetőségek nyílnak meg, ugyanakkor eddig nem ismert kockázatok jelennek meg. Ezeket figyelemmel kell kísérni, és megfelelően alkalmazni annak érdekében, hogy az egészség és biztonság védelmi szintje a műszaki fejlődés színvonalával együtt, annak megfelelően emelkedjék. Korábban alkalmazott biztonsági berendezésnél nagyobb hatékonyságot nyújtó védőburkolat, védőberendezés alkalmazása.

4. A teendők meghatározása és a szükséges intézkedések megtevétele

Az előzőek elvégzése után a fenti szempontok alkalmazásával a munkáltatónak konkrét intézkedési tervet kell készítenie a kockázatok megelőzése vagy csökkentése érdekében a felelős és a határidő megjelölésével. Az Mvt. 54. § (2) bekezdése szerint „az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.”

A munkáltatónak ehhez el kell döntenie, hogy

- meg lehet-e teljes mértékben szüntetni a kockázatot,
- hogyan lehet biztonságosabbá tenni a munkafolyamatokat, technológiát, anyagokat, munkaeszközöket,
- milyen munkavédelmi intézkedésekre van szükség a kockázat alacsony szinten tartásához.

Az intézkedéseknek mindig az adott munkahelyhez, munkavállalókhöz és munkakörülményekhez kell igazodniuk, az általános meghatározásuk ezért nem lehetséges. A kockázat csökkentésének általános módszertani elve a következő:

- A veszély keletkezési helyén történő felszámolása, például zárt technológia alkalmazásával, elszívással, hőszigeteléssel, zajcsökkentéssel.
- A veszélyes munkafolyamat, technológia elkülönítése, elszigetelése.
- A munkavállaló eltávolítása a veszélyes munkafolyamattól.
- A munkaeszközök ellátása biztonsági berendezéssel (védőburkolattal, védőberendezéssel).
- Megfelelő mozgástér biztosítása.
- Tiszta, rendes munkahely kialakítása, a keletkező anyagok, szennyvíz, hulladék megfelelő eltávolítása.
- A munkavállalók megfelelő tájékoztatása, képzése, oktatása, ellenőrzése.
- Megfelelő szakképzettségű és számú munkavállaló alkalmazása.
- A munka összehangolása.
- A munkaszervezés megváltoztatása.

- Megfelelő jelző- és riasztóberendezések, mentési tervek, menekülési útvonalak és elsősegély biztosítása.

- Egyes munkafolyamatok elvégzésének képesítéshez vagy előzetes engedélyhez kötése.

- Rendszeres, tervezett karbantartás megszervezése.

- Veszélyes technológiák, létesítmények és munkaeszközök időszakos biztonsági felülvizsgálata.

- Egyes nem veszélyes munkaeszközök ellenőrző és időszakos felülvizsgálata.

- Egyéni védőeszközök biztosítása. (Mint már hangsúlyoztuk, az egyéni védőeszközök alkalmazását mindig csak végső lehetőségként szabad számításba venni, ha a kockázat kiküszöbölése más műszaki és szervezési intézkedésekkel nem oldható meg.)

- Megfelelő előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok megszervezése.

- A munkabalesetek és foglalkozási betegségek megfelelő bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása.

- Megfelelő öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőségek biztosítása.

A szükséges intézkedéseket célszerű sürgősségi sorrendbe állítani, például a következők szerint:

- azonnali,
- rövid vagy középtávú,
- hosszú távú.

Ehhez a kockázatértékelés megállapításait kell alapul venni, különösen azt, hogy mennyire súlyos az adott kockázat (milyen jellegű károsodást okozhat, hány személyt érinthet, illetve milyen valószínűséggel következhet be a károsodás). Emellett át kell tekinteni azt is, hogy milyen gyorsan lehet megtenni az intézkedést, valamint milyen műszaki, személyi, szervezési feltételeket kell biztosítani hozzá. Azonnal intézkedni kell a súlyos kockázatok felszámolása érdekében, ugyanakkor a gyorsan megtehető intézkedéseket akkor is célszerű minél hamarabb végrehajtani, ha kevésbé súlyos kockázatot szüntetnek meg.

A kockázatértékelés során észlelt *közvetlen veszélyt azonnal meg kell szüntetni, tehát a közvetlen veszélyt jelentő munkavégzést vagy munkaeszközt, technológiát azonnal le kell állítani*, összhangban az Mvt. 54. § (7) bekezdés e) pontjával.

A kockázatértékelést végző személy (aki természetesen külső munkavédelmi szakember is lehet) csak javaslatot tehet a kockázatok megítélése érdekében. A munkáltatót, illetőleg megbízottját terheli a felelősség a feltárt hiányosságok megszüntetésével, a fennmaradó kockázatok vállalásában.

5. Az eredményesség ellenőrzése és az értékelés rendszeres felülvizsgálata

A munkáltatónak ellenőriznie kell, hogy a kockázatértékelés megállapításaként, a kockázatok csökkentése érde-

kében meghatározott és végrehajtott intézkedések valóban hatásosan és stabilan csökkentették a kockázatokat. Ha például a fejszerűlés kockázatát állapították meg, és intézkedésként minden munkavállalónak védősisak használatát írták elő, ellenőrizni kell, hogy a védősisakokat valóban megkapta-e minden munkavállaló, és megfelelő rendszer, illetőleg megfelelő szervezési intézkedések biztosítják-e, hogy folyamatosan, rendeltetésének megfelelően, - szükség esetén - becsatolt állszíjjal viseljék.

A kockázatértékelést legalább évente felül kell vizsgálni akkor is, ha nem történik különösebb változás. Amennyiben jelentősebb változás következik be, például a munkakörülményekben, a technológiában, a munkaeszközökben, a felhasznált anyagokban, a munkaszervezésben, a munkavállalói állományban, a munkavédelmi követelményekben, a műszaki fejlődésben vagy a rendelkezésre álló ismeretekben, akkor szükségessé válik a kockázatértékelés ismételt elvégzése, illetőleg felülvizsgálata. Erre nem lehet általános, minden körülményre érvényes szabályt meghatározni; a munkáltatónak, illetőleg a munkavédelmi szakembernek az adott munkahely konkrét körülményei alapján kell megállapítania, hogy melyek azok a változások, amelyeknek jelentős kihatásuk van a kockázatokra.

6. A kockázatértékelés és a teendők, valamint a felülvizsgálat írásba foglalása

A munkáltatónak be kell tudnia bizonyítani a munkavédelmi hatóságok (Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat, Magyar Bányászati Hivatal, Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség), a munkavállalók vagy képviselőik, illetve más érdekelt felek előtt, hogy megtett minden szükséges intézkedést a kockázatok felmérésére és elhárítására, illetve minimálisra csökkentésére.

Ezen túlmenően az Mvt. 59. § (2) bekezdés szerint a munkáltató köteles tájékoztatni a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól

- a nála munkabiztonsági szaktevékenységet ellátó személyt,
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot,
- a munkavédelmi képviselőt vagy bizottságot.

Az Mvt. 84. § (1) bekezdés a) pontja ad lehetőséget a munkavédelmi hatóságnak, hogy meghatározott munkavédelmi követelmények teljesítéséről írásbeli tájékoztatást kérjen a munkáltatótól.

A munkáltatónak ahhoz, hogy tisztában legyen a nála meglévő kockázatokkal, és érdemben kezelni tudja őket, valamint, hogy rendszerben, a gazdasági tevékenységével egységben tudja megtenni a munkavédelmi intézkedéseket, feltétlenül indokolt dokumentálnia a kockázatértékelés eredményeit, a szükséges és megtett intézkedéseket, ideértve a kockázatértékelés felülvizsgálatait is.

A dokumentációnak nincs előírt formája. Tartalmi szempontból be kell tartani az Mvt. 54. § (5) bekezdésében foglaltakat, amely a következő:

(5) A kockázatértékelés eredményeként a munkáltató felelőssége legalább a következők dokumentálása:

- a) a kockázatértékelés időpontja, helye és tárgya, az értékelést végző azonosító adatai;
- b) a veszélyek azonosítása;
- c) a veszélyeztetettek azonosítása, az érintettek száma;
- d) a kockázatot súlyosbító tényezők;
- e) a kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése, a fennálló helyzettel való összevetés alapján annak megállapítása, hogy a körülmények megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, illetve biztosított-e a kockázatok megfelelően alacsony szinten tartása;
- f) a szükséges megelőző intézkedések, a határidő és a felelősök megjelölése;
- g) a tervezett felülvizsgálat időpontja;
- h) az előző kockázatértékelés időpontja.

A kockázatértékelés dokumentumát a munkáltató köteles a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni.

A következőkben gyakorlati példák mutatják be a minimális dokumentálási kötelezettséget. Természetesen a helyi sajátosságok indokolhatják a tartalom kibővítést, illetőleg formai változtatásokat, ide értve a kimunkálás sorrendjét is.*

a) A kockázatértékelés időpontja, helye, tárgya

Például: Pékség (Bp. XXIV. ker., Cserép u. 16.), vagy Galvanizáló üzem, vagy Karosszériaműhely 3. állás, vagy Tanterem

Nem írható elő egységesen, hogy a kockázatértékelés helyét hogyan kell meghatározni. Elvégezhető a kockázatértékelés például helyiségenként, munkafolyamatonként, technológiánként, munkaeszközönként, ahogy a konkrét viszonyok ismeretében a legcélszerűbb. A fontos a teljes körűség, hogy egyetlen tényező se maradjon ki.

Kockázatértékelés időpontja: 2005. február 19.-2005. március 20.

Kockázatértékelést végezte: Farkas Anna munkavédelmi technikus képesítésének azonosítási száma: „ „

b) Veszélyek azonosítása

Például: targonca ütközése vagy személy elgázolása vagy botlás, csúszás, esés vagy tűzveszélyes hígító meggyulladása vagy kézi anyagmozgatók hát- és derékfájása

* A sorrend az Mvt. 54. § (5) bekezdésében foglaltak szerint.

A veszélyt pontosan kell meghatározni, nem szabad általánosságokkal megelégedni (pl. „mechanikai veszélyek”).

c) A veszélyeztetettek azonosítása, az érintettek száma

Dokumentálni kell a kockázat által érintett személyek (munkavállalók és mások) számát és jellegét, valamint, ha indokolt, a veszélyeztetés rendszeres vagy alkalmi voltát.

Például: oktatók (3 fő), tanulók (65 fő) folyamatosan, vagy

- gépkezelők (5 fő) folyamatosan, karbantartók (1 fő) havonta egy napon, vagy
- műtőben tartózkodók (egészségügyi személyzet és betegek) közülük
 - az egészségügyi személyzet (kb. 9 fő) folyamatosan,
 - a betegek alkalmanként.

d) A kockázatot súlyosbító tényezők

Rögzíteni kell, hogy a kockázatértékelés helyén konkrétan melyek azok a tényezők, amelyek az adott kockázatot fokozzák, vagyis a valószínűségét növelik. Ezek azonosítása egyúttal segítséget ad a konkrét intézkedések meghatározásához.

Vegyük első példaként a „botlás, csúszás, elesés” kockázatát.

Kockázatot súlyosbító tényezők:

- A padló gyakran olajos.
- A dolgozók egy része papucsot hord.

A „tűzveszélyes hígító meggyulladás” kockázat esetében:

Kockázatot súlyosbító tényezők:

- A hígító gyakran kiömlik.
- A munkaeszközök nem szikramentesek.

A következő példa a „kézi anyagmozgatók hát- és derékfájása” kockázat esetében mutatja a kockázatot súlyosbító tényezőket (a 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet alapján):

1. A teher szempontjából

- a teher túl nehéz vagy túl nagy,
- nem kézre álló, vagy nehéz fogni,
- instabil, vagy tartalma elmozdulhat,
- mozgatása során nincs lehetőség a törzs közelében történő elhelyezésére, illetve a törzs hajlításával vagy elfordításával lehet tartani, illetve mozgatni,
- körvonalai vagy állaga miatt valószínű, hogy a munkavállaló sérülését okozza ütközés esetén.

2. A szükséges fizikai erő kifejtés szempontjából

- a tehermozgató túl megerőltető,
- a terhet csak a törzs elsavarodásával lehet mozgatni,
- a teher hirtelen elmozdulhat,
- az erő kifejtés a test labilis helyzetében következik be, ha nem kerülhető el, hogy előrehajolt helyzetben történjék az emelés.

3. A munkakörnyezet jellemzői szempontjából

- nincs elég hely a teher mozgatásához, különösen függőleges irányban,
- a padozat vagy a munkavégzés szintje változó, emiatt a terhet különböző szinteken kell mozgatni,
- a padozat vagy a láb megtámasztása labilis,
- a hőmérséklet, a páratartalom vagy a szellőzés nem megfelelő.

4. A tevékenység szempontjából

- főként a gerincet érintő túl gyakori vagy túl hosszú tartó fizikai erő kifejtés,
- elégtelen pihenési idő,
- túlzott emelési, lerakási vagy továbbítási távolságok,
- a munkavállalóra kényszerített munkaritmus.

5. A munkavállaló adottságai szempontjából

- a testi adottságai miatt alkalmatlan az adott tevékenységre (foglalkozás-egészségügyi alkalmatlanság),
- gerincelváltozása fokozott sérülési hajlamot jelent (foglalkozás-egészségügyi alkalmatlanság),
- a munkavégzéshez alkalmatlan ruházatot, lábbelit vagy más tárgyat visel,
- nem rendelkezik megfelelő ismeretekkel, illetve gyakorlattal.

e) Kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése

Az előírásokkal való összevetés történhet szemrevételezéssel, működési próbával, műszeres vizsgálattal, illetőleg a rendelkezésre álló dokumentációk (pl. mérési jegyzőkönyvek) felhasználásával.

Dokumentálni kell, hogy a kockázatértékelés tapasztalatai szerint az adott kockázattal kapcsolatos körülmények - ide értve például a technológiát, a munkaeszközöket, a felhasznált anyagokat, a munkaszervezést, a munkavállalók tájékoztatását, képzését, oktatását, ellenőrzését, az egyéni védőeszközöket - megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályok követelményeinek. Nem általánosságban kell tehát vizsgálni és dokumentálni ezt, hanem a konkrét kockázattal kapcsolatban. Mint már korábban hangsúlyoztuk, tekintettel kell lenni arra is, hogy a munkavédelmi szempontból jelenleg megfelelőnek ítélt helyzet stabil-e. Például egy poros munkahelyen a világítótest tömítettsége nem megfelelő, de a megvilágítás értéke a vizsgálatnál még kielégítette a vonatkozó jogszabályban előírt értéket [3/2002. (II. 8.) SZCSM-EüM együttes rendelet]. Ebben az esetben is rögzíteni kell a tömítetlenséggel kapcsolatos észrevételt, mivel a mért eredmény nem minősíthető tartósnak.

f) Szükséges megelőző intézkedések, a határidő és a felelősök megjelölése

Nincs szükség intézkedésre, ha a jelenlegi helyzetben a kockázat egyrészt megfelel a munkavédelemre vonatkozó szabályok követelményeinek, másrészt tartósan, stabilan alacsony szinten tartható. Ebben az esetben azt kell rögzíteni, hogy intézkedésre nincs szükség.

Minden más esetben dokumentálni kell a szükséges intézkedéseket, a fontosságuknak és sürgősségeknak megfelelő határidő és a felelős feltüntetésével.

Példák:

Rendszeres ellenőrzéssel biztosítani kell, hogy a műhelyben csak zárt védőcipőben tartózkodhassanak személyek (munkavállalók, ellenőrzést végzők stb.). Felelős: X. Y., határidő: év, hó, naptól folyamatos.

A munkaeszközöket szikramentesekre kell cserélni, addig oldószeres munkát végezni nem szabad. Felelős: Z. K., határidő: azonnal.

Természetesen a kockázatok feltárása, a sürgősség besorolása elválhat a határidő és a felelősök megjelölésétől, hiszen ez utóbbiak már általában az illetékes munkahelyi vezető feladatköréhez tartoznak.

g) A tervezett felülvizsgálat időpontja

A kockázatértékelés nem fejeződik be a kockázatok feltárásával, illetve a szükséges intézkedések megállapításával, végrehajtásával. Meg kell határozni, hogy legkésőbb mikor kerül sor a következő kockázatértékelésre, illetve a kockázatértékelés felülvizsgálatára, és ez egy adott időpont, amikor felül kell vizsgálni az intézkedések hatékonyságát.

Rögzíteni kell, hogy mikor és milyen eredménnyel vizsgálták felül az elvégzett kockázatértékelést. Ez a dátum természetesen arra az esetre vonatkozik, amikor nem következik be olyan változás (például a munkakörülményekben, a technológiában, a munkaeszközökben, a felhasznált anyagokban, a munkaszervezésben, a munkavállalói állományban, a munkavédelmi követelményekben, a műszaki fejlődésben vagy a rendelkezésre álló ismeretekben), amely szükségessé teszi a kockázatértékelés tervezettnél korábbi elvégzését vagy felülvizsgálatát.

A fennmaradó kockázatot a felülvizsgálat keretében ismételtén értékelni kell, hogy a kockázatsökkentés legalább a jogszabályi előírásoknak, a technika jelenlegi állásának megfelelően. Amennyiben azt állapítják meg a felülvizsgálat során, hogy a kockázatokban nem történt változás, és az alkalmazott intézkedések változatlanul megfelelőek, ezt is dokumentálni kell.

Az Mvt. szerint a kockázatértékelést legalább évente mindenképpen felül kell vizsgálni. Ez az évenkénti felülvizsgálat nem feltétlenül a kockázatértékelés megismétlését jelenti, hanem elsősorban annak vizsgálatát, hogy a kockázatértékelés elvégzése óta nem történt-e olyan lényeges változás az alapul vett munkakörnyezeti tényezőkben, amely indokolja az újabb kockázatértékelést. Ha ilyen változás nem is történt, a felülvizsgálat másik célja annak ellenőrzése, hogy a kockázatsökkentő intézkedések megfelelőek, hatásosak voltak-e, és eredményükként csökkentek-e a kockázatok. Előfordulhat munkavédelmi szabályban bekövetkezett változás is, amely indokolja az érintett terület, technológia stb. újra vizsgálatát. (A tervezett felülvizsgálaton kívül az Mvt. 54. § (3) bekezdése értelmében

szóron kívül kell elvégezni, illetve felülvizsgálni a kockázatértékelést, ha a kockázatok lényeges megváltozásával munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés hozható összefüggésbe.)

h) Az előző kockázatértékelés időpontja

A nem első alkalommal sorra kerülő kockázatértékelést követően a felülvizsgálat alapján az előző kockázatértékelés megállapításai számítanak.

Az előző Útmutatás visszavonása

A Szociális és Munkaügyi Közlöny 2002/1 számában megjelent Útmutatás jelen Útmutatás kiadásával egyidejűleg visszavonásra kerül.

Dr. Bujdosó László s. k.,
országos tisztí főorvos
Állami Népegészségügyi
és Tisztiorvosi Szolgálat

Dr. Esztó Péter s. k.,
elnök
Magyar Bányászati Hivatal

Papp István s. k.,
elnök
Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség

Melléklet
az Útmutatáshoz

Gyakran felmerülő kérdések

1. A kockázatértékelés lehetséges módszerei

A veszélyelemzésre és a kockázatértékelésre számos eljárást alakítottak ki, amely a szakirodalomban tanulmányozható. Rövid tájékoztatást nyújt erről - többek között - „A gépek biztonsága. A kockázatértékelés elvei. MSZ EN 1050:1999 B melléklet.”

Alkalmazható továbbá „A munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszere (MEBIR). Útmutató az MSZ 28001:2003 bevezetéséhez MSZ 28002:2003” szabvány, amelynek 4.3.1. d) Folyamat 1) „Veszélyazonosítás, kockázatértékelés és a kockázat kézben tartása” alcímű szakasza tartalmazza az eljárás folyamatát, szükséges dokumentációt.

Bár az MSZ 28002:2003 szabványban lévő fogalom meghatározások részben eltérőek az Mvt.-ben foglaltaktól, az alábbi megfogalmazás figyelemre méltó:

„A veszélyazonosítás, a kockázatértékelés és a kockázat kézben tartásának folyamata nagyon változatosak a különböző iparágakban, az egyszerű értékeléstől kezdve az összetett, terjedelmes dokumentációval alátámasztott mennyiségi elemzésig. A szervezet feladata, hogy megtervezz és bevezesse a veszélyazonosítás, a kockázatértékelés és a kockázat kézben tartásának olyan célszerű folyamatait, amelynek megfelelnek igényeinek és a munkahelyi követelményeknek, ...”.

2. Kockázatelemzés egységesítésének lehetőségei

A kockázatelemzésnél gyakran felmerülő kérdés, hogy azonos munkaeszközök, tevékenységek esetén lehetséges-e csupán egy munkaeszköz, tevékenység vizsgálata, és ennek kiterjesztése a többire. Például egy üzemben számos azonos esztergagép dolgozik, illetőleg egy nagy alapterületű irodában azonos irodabútor, számítógép esetén egyforma munkát végeznek.

Nyilvánvaló, hogy a maximális egységesítés ellenére sem azonos időben hibásodnak meg az adott munkaeszközök, az esztergagép üzemeltetését, karbantartását is eltérő felkészültségű, gyakorlattal rendelkező szakember végezheti, így egy gép vizsgálata által nem tárható fel valamennyi gép esetén a hiányosságok.

Az irodai munka esetén sem elégséges csupán egy munkahelyet megvizsgálni, hiszen a személyi különbségek eltérő intézkedéseket követelhetnek meg. A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 1. számú melléklet 1.5 d) pont értelmében igény esetén lábtámaszt vagy saroktámaszt, illetve kartámaszt kell biztosítani.

Mivel a munkavállalók magassága nem azonos, az alacsonyabb dolgozók számára a lábtámasz igényként merülhet fel, a magasabbaknál azonban ez a segédeszköz nem szükséges. Ugyancsak igényelhetik a munkavállalók a laptartót és a kartámaszt is.

A munkavállalók gyakran nem állítják be megfelelően a képernyőt, munkaszéket személyi adottságuknak megfelelően, e hiányosságok feltárása is a kockázatelemző feladata.

A belsőtéri megvilágítás előírt mértéke nagyon eltérő lehet egy adott irodán belül, például a fal és a bútorzat reflexiójától, a személy munkavégzési helyének ablaktól való távolságától, vagy akár attól is, hogy a munkahelyen mennyi a természetes fény.

Természetesen az egységesítés eredményeként célszerű azonos módszereket (pl. kérdéslistákat, megelőző intézkedéseket, stb.) kialakítani, amelyek lényegesen megkönnyítik a kockázatelemzés törvényben előírt kötelezettségét.

3. Szükséges intézkedések konkretizálása

A kockázatelemzésnél feltárt hiányosságok megszüntetéséért felelős személyek gyakran kifogásolják, hogy munkájukhoz nem kapnak elegendő információt, a kockázatok csupán általánosan vannak azonosítva, illetőleg a hiányosságok megállapítva, ami nagymértékben megnehezíti munkájukat. Például egy védőburkolaton keresztül kézzel elérhető ékszíjhajtás esetén nem elegendő a „nem megfelelő védőburkolat” értékelés, hanem szükséges utalni a Gépek biztonsága. Biztonsági távolságok a veszélyes helyek felső testrésszel való elérése ellen MSZ EN 294:1994 szabvány vonatkozó pontjára, vagy a biztonsági távolság függvényében a nyílás méretét konkrétan megadni. Figyelembe kell tehát venni, hogy a hiányosságok kijavítását

többségében olyan személyek végzik, akik nem rendelkeznek munkavédelmi szakképzettséggel.

4. Tárgyi feltételek mellett a személyi és szervezési intézkedések

A kockázatelemzést nem lehet csupán a tárgyi feltételek meglétére korlátozni, elemezni kell a személyi és szervezési feltételek teljesülését is. Gyakran tapasztalható, hogy a munkavállalók alacsony létszáma, vagy a szükséges szakképzettség hiánya a dolgozók veszélyeztetésén túl a munkakörnyezet biztonságát is veszélyezteti (pl. külső munkavállalók telephelyen történő munkavégzése). A munkavédelmi oktatás és időszakos felülvizsgálat (biztonsági, ellenőrző) elmulasztását, üzemeltetési dokumentáció hiányát, nagyfokú túlórázást kockázatelemzés szempontjából is figyelembe kell venni.

Az Mvt. 4. § értelmében nem csupán a munkavállalóknak, hanem a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak és a szolgáltatást igénybe vevőknek is biztosítani kell a megfelelő védelmet, melyek gyakran szervezési intézkedéseket igényelnek.

5. Intézkedések sürgősségi besorolása

A szükséges intézkedések sürgősségi besorolása gyakran okoz gondot a kockázatelemzőknek. A 4. pontban rögzítettek gyakorlati végrehajtására több megoldás is lehetséges.

Egyszerűbb esetben a gyakorlott szakember tapasztalat alapján meg tudja állapítani az intézkedések határidejét, bonyolult esetben különböző matematikai módszerek is alkalmazhatóak. A következmény és valószínűség tényezőinek figyelembe vételével kockázati tényezőt állapít meg, mely alapján sürgősségi osztályba sorolható az intézkedés, például mátrix segítségével. Más megoldás a súlyosság, valószínűség és észlelhetőség szorzatából alakítja ki a kockázati tényezőt. A sürgősségi besorolásnak konkrét szabályai nincsenek, a helyi sajátosságok alapján kell a besorolást elvégezni.

A szakirodalomban többféle megközelítéssel lehet találkozni, amelyek alapelveiben lényegében azonos tényezőket vesznek figyelembe.

- a megállapított kockázatok vezethetnek-e súlyos sérülésekhez vagy egészségkárosodásokhoz (például hosszan tartó betegség, visszafordíthatatlan egészségkárosodás),
- a kockázatok által ténylegesen vagy potenciálisan veszélyeztetett személyek a száma,
- a hasonló munkahelyeken történt balesetek és foglalkozási megbetegedések ismerete,
- a specifikus kockázatok miatt bekövetkezett munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések ismerete.

Az Országos Munkavédelmi Képző és Továbbképző Kft.

k ö z l e m é n y e

munka- és tűzvédelmi szakképzésekről a 2006/2007-es tanévben

FMK Nyilvántartási szám: 01-0182-05
Intézmény –akkreditációs lajtsromszám: 0477

I. Felsőfokú munkavédelmi szakirányú továbbképzés

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem és az OMKT KFT. együttműködésének a keretében indul.

- *jelentkezési feltétel:* egyetemi illetve főiskolai végzettség,

- *képzési idő:* 5 félév.

A tanulmányok elvégzése után tett sikeres záróvizsga esetén a hallgatók **felsőfokú munkavédelmi szakirányú képesítést igazoló oklevelet** kapnak. Az oklevél munkavédelmi szakképesítéshez kötött **munkakörök betöltésére**, illetve **munkabiztonsági szaktevékenység ellátására** jogosít, egyben alapfeltétele a **munkavédelmi szakértői igazolvány** megszerzhetőségének is.

II. Munkavédelmi technikus szakképzés (Országos Képzési Jegyzék száma: 53 5499 01)

- *jelentkezési feltételek:*

- műszaki jellegű szakközépiskolai, vagy műszaki ismeretet nyújtó képzésen szerzett képesítés, vagy
- műszaki technikus végzettség, vagy
- érettségi bizonyítvány és műszaki jellegű szakmunkás bizonyítvány, vagy
- érettségi és a MÁV felsőfokú forgalmi és kereskedelmi tanfolyamain szerzett végzettség, vagy
- érettségi és postaforgalmi képesítés.

- *képzési idő:* 2 félév. (250 óra)

A tanulmányokat követően sikeres záróvizsgát tett hallgatók **munkavédelmi technikus bizonyítványt** kapnak, mely bizonyítvány középfokú munkavédelmi szakképesítéshez kötött **munkakörök betöltésére**, illetve **munkabiztonsági szaktevékenység ellátására jogosít.**

III. Tűzvédelmi előadó szakképzés (Országos Képzési Jegyzék száma: 52 8915 02)

- *jelentkezési feltétel:* középiskolai végzettség,

- *képzési idő:* 2 félév (324 óra).

A tanulmányokat követően sikeres záróvizsgát tett hallgatók **tűzvédelmi előadó bizonyítványt kapnak**, mely bizonyítvány középfokú tűzvédelmi szakképesítéshez kötött **munkakörök betöltésére**, illetve **tűzvédelmi szaktevékenység ellátására jogosít.**

IV. Munkavédelmi és tűzvédelmi szakképzések

A tanrendek összehangolásával mind az I., mind a II. pontokban felsorolt munkavédelmi szakképzésekre jelentkezők részére az OMKT KFT lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavédelmi tanulmányaikkal egyidejűleg a III. pontban szereplő tűzvédelmi előadó szakképzésben is részt vegyenek.

Általános tudnivalók

a) Valamennyi szakképzés 2006. szeptemberében indul az OMKT KFT székhelyén Budapesten.

b) Jelentkezési határidő: 2006. május 31.

c) Jelentkezni az OMKT KFT. jelentkezési lapján lehet, melyek beszerezhetők személyesen

- az OMKT KFT-ben (1111 Budapest, Műegyetem rkp. 9. „R” ép. II. em. 216.; 218.), vagy

- a Munkabiztonsági és Munkaügyi Felügyelőségek regionális központjaiban, illetve igényelhetők levélben vagy telefonon. A II. és III. pontokban felsorolt képzések jelentkezési lapja letölthető a www.omkt.bme.hu web oldalról is.

d) Részletes információkat a jelentkezési laphoz mellékelt tájékoztató, valamint az említett honlap tartalmazza. Szóbeli felvilágosítást ad

- a felsőfokú munkavédelmi szakképzésről: Bogenfürst Ferencné a 463-3610 telefonon,

- a középfokú munkavédelmi szakképzésről: Szilágyiné Mihály Gyöngyi a 463-4396 telefonon,

- a tűzvédelmi előadó szakképzésről: Mészárosné Margittay Katalin a 463-2709 telefonon.

Igazgatóság

TÁJÉKOZTATÁSOK

T á j é k o z t a t á s pályázat felfüggesztéséről

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program és EQUAL Program Irányító Hatósága (HEFOP IH) ezúton tájékoztatja az érintetteket, hogy az ESZA Európai Szociális Alap Nemzeti Programirányító Iroda Társadalmi Szolgáltató Kht. (ESZA Kht.) közreműködésével meghirdetett,

HEFOP/2005/3.4.1 hivatkozási számú

„A vállalkozói készségek és a munkavállalók alkalmazkodóképességének fejlesztését célzó képzések támogatása” című pályázatot - a benyújtott pályázatok támogatási igényére és a rendelkezésre álló keretre tekintettel - 2006. március 23-án további intézkedésig felfüggesztette.

Tájékoztatjuk a pályázókat, hogy pályázatokat a felfüggesztéstől számított 30 napig lehet még benyújtani, így a legkésőbb 2006. április 24-én 24 óráig postára adott pályázatokat az ESZA Kht. még befogadja.

A pályázatról és felfüggesztéséről további felvilágosítást a pályázati felhívás hivatkozási számának megjelölésével az alábbi elérhetőségeken lehet kérni:

ESZA Európai Szociális Alap Nemzeti Programirányító Iroda Társadalmi Szolgáltató Kht. (ESZA Kht.) 1385 Budapest, Pf./Rb. 818. Tel: (1) 471-7696, Fax: (1) 471-7675 E-mail: EUtamogatas@esf.hu Honlap: <http://www.esf.hu>

T á j é k o z t a t á s

az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa Részvételt Megállapító Bizottság ülésein hozott határozatairól

I.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. január 31-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviseletek részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

12. számú határozat: A *Vasas Szakszervezeti Szövetsége* (1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

13. számú határozat: A *Magyar Járműalkatrész-gyártók Országos Szövetsége* (1111 Budapest, Műegyetem rakpart 3. K. ép.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

14. számú határozat: A *LIGA Vas- és Fémipari Szövetség* (9027 Győr, Martin u. 1.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételek vizsgálatához szükséges dokumentumokat hiányosan nyújtotta be. Ezek pótlásának határideje 2006. február 15.

15. számú határozat: A *Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége* (8060 Mór, Gyár u. 10.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételek vizsgálatához szükséges dokumentumokat hiányosan nyújtotta be. Ezek pótlásának határideje 2006. február 15.

16. számú határozat: A *Magyar Gépgyártók Országos Szövetsége* (1211 Budapest, Gyepsor u. 1.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételek vizsgálatához szükséges dokumentumokat hiányosan nyújtotta be. A hiány pótlására az RMB írásban szólítja fel a szervezetet.

17. számú határozat: A *Magyar Elektronikai és Infokommunikációs Szövetség* (1171 Budapest, Berki Lili u. 58.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételek vizsgálatához szükséges dokumentumokat hiányosan nyújtotta be. A hiány pótlására az RMB írásban szólítja fel a szervezetet.

18. számú. határozat: A *Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakítását aláíró szervezetek közül a *Vasas Szakszervezeti Szövetség*, valamint a *Magyar Járműalkatrész-gyártók Országos Szövetsége* az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - a *Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakulását hivatalosan megállapítja*.

A Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság alapítói az oldalon belüli döntési rendszert illetően a későbbiekben állapodnak meg.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,
elnök

II.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. január 31-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottságot* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

19. számú határozat: A *Vasas Szakszervezeti Szövetsége* (1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

20. számú határozat: A *Magyar Vegyipari-, Energiaipari- és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége* (1068 Budapest, Benczúr u. 45.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

21. számú határozat: A *LIGA Vas- és Fémipari Szövetség* (1068 Budapest, Benczúr u. 41.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételek vizsgálatához szükséges dokumentumokat hiányosan nyújtotta be. Ezek pótlásának határideje 2006. február 15.

22. számú határozat: A *Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége* (1225 Budapest, Szarvas Gábor u. 9/b.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételek vizsgálatához szükséges dokumentumokat hiányosan nyújtotta be. Ezek pótlásának határideje 2006. február 15.

23. számú határozat: A *Magyar Vas- és Acélipari Egyesülés* (1051 Budapest, Október 6. u. 7.) vizsgálatára későbbi időpontban kerül sor, tekintettel a 2004. szeptember 22-i megállapodásban bekövetkező, az egyesülésekre vonatkozó változásra.

24. számú határozat: A *HUNGAMOSZ, Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége* (1012 Budapest, Lógodi u. 34/a.) a megállapodásban foglalt részvételi feltételeknek nem felel meg.

Indokolás: A HUNGAMOSZ Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége a 2004. szeptember 22-ei megállapodásban foglalt általános részvételi feltételeket teljesítette, azonban az ágazatisági feltételeknek nem felelt meg, tekintettel arra, hogy tagszervezeteinek száma nem éri el a 40-et, illetőleg a tagszervezeteinél munkaviszonyban alkalmazottak létszáma nem éri el a Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság által lefedett szakágazatokban munkaviszonyban alkalmazottak számának 5%-át.

25. számú határozat: A *Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakítását aláíró szervezetek közül a *Vasas Szakszervezeti Szövetség*, valamint a *Magyar Vegyipari-, Energiaipari- és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszer-*

vezeti Szövetsége az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezzel szemben a munkáltatói oldalon nincs olyan szervezet, mely a részvételi feltételeknek jelenleg megfelelne. Ezért az RMB a Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakulását nem állapítja meg.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,
elnök

* * *

III.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. január 31-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

26. számú határozat: A *Magyar Vegyipari-, Energiaipari- és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége* (1068 Budapest, Benczúr u. 45.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

27. számú határozat: A *MOL Vegyész Szakszervezet* (1118 Budapest, Október huszonharmadika u. 18.) a megállapodásban foglalt általános részvételi feltételeknek megfelel, de az ágazatisági feltételeket nem teljesítette. Tekintettel azonban arra, hogy a megállapodásban foglalt D1 feltétel ad) pontjában foglalt feltételnek megfelelően a Magyar Vegyipari-, Energiaipari- és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége a MOL Vegyész Szakszervezet ágazatiságát elismerte, az RMB a MOL Vegyész Szakszervezet részvételi jogosultságát megállapította.

28. számú határozat: A *Magyar Vegyipari Szövetség* (3581 Tiszaújváros, Pf. 20.) az általános részvételi feltételeknek megfelelt, de az ágazatisági feltételeknek való megfelelést - adatok hiányában - megállapítani nem lehetett. Az adathiány pótlására az RMB 15 napos határidőt adott.

29. számú határozat: A *Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége* (1386 Budapest, 62. Pf. 970.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

30. számú határozat: A *Magyar Gumiipari Szövetség* (1067 Budapest, Csengery u. 48.) részvételi feltételeknek

való megfelelést adatok hiányában vizsgálni nem lehet. Az RMB felszólítja a Magyar Gumiipari Szövetséget a bírósági bejegyzésről szóló igazolás és az alapszabály pótlólagos benyújtására.

31. számú határozat: A HUNGAMOSZ, Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége (1012 Budapest, Logodi u. 34/a.) a megállapodásban foglalt részvételi feltételeknek nem felel meg.

Indoklás: A HUNGAMOSZ Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége a 2004. szeptember 22-ei megállapodásban foglalt általános részvételi feltételeket teljesítette, azonban az ágazatisági feltételeknek nem felelt meg, tekintettel arra, hogy tagszervezeteinek száma nem éri el a 40-et, illetőleg a tagszervezeteinél munkaviszonyban alkalmazottak létszáma nem éri el a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság által lefedett szakágazatokban munkaviszonyban alkalmazottak számának 5%-át.

32. számú határozat: A Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról a Magyar Vegyipari-, Energiaipari- és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetség, valamint a MOL Vegyész Szakszervezet, továbbá munkáltatói oldalról a Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,
elnök

* * *

IV.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. február 14-én megtartott ülésén megvizsgálta az *Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottságot* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviseletek részvételi feltételeknek való megfelelést. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

33. számú határozat: Az *Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete* (1071 Budapest, Városligeti fásor 35/a.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

34. számú határozat: Az *Építőipari Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége* (1204 Budapest, Ady Endre u. 90-92.) a megállapodásban foglalt általános részvételi feltételeknek

megfelel, de az ágazatisági feltételeket nem teljesítette. Tekintettel azonban arra, hogy a megállapodásban foglalt D1 feltétel ad) pontjában foglalt feltételnek megfelelően az *Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete* az ágazatiságát elismerte, az RMB az *Építőipari Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége* részvételi jogosultságát megállapította.

35. számú határozat: Az *Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége* (1013 Budapest, Döbrentei tér 1.) az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

36. számú határozat: Az *Ipartestületek Országos Szövetsége* (1054 Budapest, Kálmán Imre u. 20.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

37. számú határozat: A *Magyar Építőanyagipari Szövetség* (1027 Budapest, Fő u. 68.) az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

38. számú határozat: Az *Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról az *Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete*, valamint e szervezet elismerő nyilatkozata következtében az *Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége*, továbbá munkáltatói oldalról az *Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége*, valamint az *Ipartestületek Országos Szövetsége* és a *Magyar Építőanyagipari Szövetség* az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezért az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - az *Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,
elnök

* * *

V.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. február 14-én megtartott ülésén megvizsgálta az *Építőanyagipari Alágazati Párbeszéd Bizottságot* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviseletek részvételi feltételeknek való megfelelést. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

39. számú határozat: Az *Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete* (1071 Budapest, Városligeti fásor 35/a.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

40. számú határozat: A Magyar Építőanyagipari Szövetség (1027 Budapest, Fő u. 68.) az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

41. számú határozat: Az Építőanyagipari Alágazati Párbeszéd Bizottság megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete, továbbá munkáltatói oldalról a Magyar Építőanyagipari Szövetség az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezért az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - az Építőanyagipari Alágazati Párbeszéd Bizottság megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,

elnök

* * *

VI.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. február 14-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Építőipari Alágazati Párbeszéd Bizottság* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

42. számú határozat: Az *Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete* (1071 Budapest, Városligeti fasor 35/a.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

43. számú határozat: Az *Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége* (1013 Budapest, Döbrentei tér 1.) az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

44. számú határozat: Az *Építőipari Alágazati Párbeszéd Bizottság* megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról az *Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete*, továbbá munkáltatói oldalról az *Építési Vállalkozók Országos Szövetsége* az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezért az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - az *Építőipari Alágazati Párbeszéd Bizottság* megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,

elnök

* * *

VII.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. február 14-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

45. számú határozat: A *Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete* (1066 Budapest, Jókai u. 6.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

46. számú határozat: Az *Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége* (1054 Budapest, Szabadság tér 14.) az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

47. számú határozat: A *Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselője* (1061 Budapest, Andrássy út 43.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

48. számú határozat: Az *Országos Kereskedelmi Szövetség* (1012 Budapest, Kuny Domonkos u. 13-15.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

49. számú határozat: A *Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról a *Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete*, továbbá munkáltatói oldalról az *Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége*, valamint a *Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselője* és az *Országos Kereskedelmi Szövetség* az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezért az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - a *Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,

elnök

* * *

VIII.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. február 21-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakító - a szo-

ciális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviseltek részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

50. számú határozat: A Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (1066 Budapest, Jókai u. 2.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

51. számú határozat: A Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (1051 Budapest, Akadémia u. 1.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

52. számú határozat: A Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról a Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, valamint munkáltatói oldalról a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége, az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezért az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - a Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,
elnök

* * *

IX.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa által létrehozott Részvételt Megállapító Bizottság (RMB) 2006. február 21-én megtartott ülésén megvizsgálta a *Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottságot* megalakító - a szociális partnerek és a kormány által 2004. szeptember 22-én aláírt megállapodásban előírt dokumentumokat és adatokat szolgáltató - munkavállalói és munkáltatói érdekképviseltek részvételi feltételeknek való megfelelését. A vizsgálat alapján az RMB a következő határozatokat hozta:

53. számú határozat: A Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (1046 Budapest, Borostyán u. 1/b.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

54. számú határozat: A Magyar Víziközmű Szövetség (1051 Budapest, Sas u. 25.) a megállapodásban foglalt általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel.

55. számú határozat: A Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság megalakítását aláíró szervezetek közül, munkavállalói oldalról a *Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége*, valamint munkáltatói oldalról a *Magyar Víziközmű Szövetség*, az általános részvételi és ágazatisági feltételeknek megfelel, ezért az RMB - az adott szervezeteket alapítóként elismerve - a *Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság* megalakulását hivatalosan megállapítja.

Az RMB határozatainak felülvizsgálatára az érintettek a határozatoknak a Munkaügyi Közlönyben való megjelenésétől számított 30 napon belül kérelemmel lehet fordulni az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsához.

dr. Várkonyi Júlia s. k.,
elnök

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

t á j é k o z t a t á s a

**a Reprezentativitást Megállapító Bizottság
1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó
munkáltatóknál működő szakszervezetek
taglétszámon alapuló
ágazati reprezentativitásáról készített
Jelentéséről**

A Reprezentativitást Megállapító Bizottság

- közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) módosításáról szóló 2004. évi CXXIV. törvény 8. § (2) bekezdése, valamint

- a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóknál működő szakszervezetek reprezentativitásának megállapításáról szóló 48/2005. (III. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 4. § (1) bekezdése alapján a közalkalmazotti szférában tevékenységet kifejtő szakszervezetek reprezentativitását, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumba beérkezett jelentéseket alapul véve, a Kjt. 9. § (3) és (4) bekezdéseiben foglaltakat figyelembe véve, 2005. március 31-ei hatállyal az alábbiakban állapítja meg:

1. A Kjt. 9. § (3) bekezdése alapján ágazatban reprezentatív ágazati szakszervezet

22 Kiadói, nyomdai, egyéb sokszorosítási tevékenység ágazat:

Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)

- 45 *Építőipar ágazat:*
Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)
- 55 *Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 70 *Ingatlanügyletek ágazat:*
Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete (BRDSZ)
- 72 *Számítástechnikai tevékenység ágazat:*
Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ)
- 73 *Kutatás, fejlesztés ágazat:*
Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete (TUDOSZ)
- 7512 *Ellenőrzés, pénzügyi igazgatás, információ, állami vagyonkezelés szakágazat:*
Vám- és Pénzügyőrség Független Szakszervezete (VPFSZ)
- 7513 *Nemzetközi kapcsolatok szakágazat:*
Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete (BRDSZ)
- 7514 *Védelem szakágazat:*
Honvédségi Dolgozók Szakszervezete (HODOSZ)
- 7516 *Közbiztonság, tűz és katasztrófa elhárítás szakágazat:*
Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete (BRDSZ)
Független Rendőr Szakszervezet (FRSZ)
- 7518 *Nem állami igazgatás célú szolgáltatások, tevékenységek szakágazat:*
Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet (KÖVIOSZ)
- 80 *Oktatás ágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 801 *Alapfokú oktatás alágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 8011 *Óvodai nevelés szakágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 8012 *Általános iskolai oktatás szakágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 8013 *Alapfokú művészetoktatás szakágazat:*
Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete (MZTSZ)
- 802 *Középfokú oktatás alágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 8021 *Általános középfokú oktatás szakágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 8022 *Szakmai középfokú oktatás szakágazat:*
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)
- 803 *Felsőoktatás alágazat:*
Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ),
Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége (OSZSZ)
- 8031 *Egyetemi oktatás szakágazat:*
Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ),
Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége (OSZSZ)
- 8032 *Főiskolai oktatás szakágazat:*
Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ)
- 8033 *Felsőfokú továbbképzés szakágazat:*
Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ)
- 85 *Egészségügyi, szociális ellátás ágazat:*
Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ)
- 851 *Humán-egészségügyi ellátás alágazat:*
Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ)
- 8511 *Fekvőbeteg-ellátás szakágazat:*
Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ)
- 8512 *Járóbeteg-ellátás szakágazat:*
Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ)
- 8513 *Közegészségügyi és járványügyi ellátás szakágazat:*
Közegészségügyi Szakszervezet (KÖSZ)
- 8514 *Mentőszolgálat szakágazat:*
Mentődolgozók Önálló Szakszervezete (MÖSZ)
- 8531 *Szociális ellátás elhelyezéssel szakágazat:*
Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ)
- 8532 *Szociális ellátás elhelyezés nélkül szakágazat:*
Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (BDDSZ)

<p>92 Szórakoztatás, kultúra, sport ágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>2. A minisztériumok által fenntartott intézmények, illetve szakmai felügyeleti területén az 1. és a 2. pontban foglaltakat figyelembe véve reprezentatív szakszervezetek</p>
<p>9216 Alkotó és előadóművészeti tevékenység szakágazat: Színházi Dolgozók Szakszervezete (SZIDOSZ), Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete (MZTSZ)</p>	<p>Belügyminisztérium (Nemzeti Sporthivatal): Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ)</p>
<p>9217 Egyéb művészeti tevékenység szakágazat: Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete (MZTSZ)</p>	<p>Egészségügyi Minisztérium: Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ), Közegészségügyi szakszervezet (KöSZ), Mentődolgozók Önálló Szakszervezete (MÖSZ)</p>
<p>9218 Közösségi művelődési tevékenység szakágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ),</p>	<p>Gazdasági és Közlekedési Minisztérium Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete (TUDOSZ)</p>
<p>9219 Máshová nem sorolt szórakoztatási tevékenység szakágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>Honvédelmi Minisztérium: Honvédségi Dolgozók Szakszervezete (HODOSZ)</p>
<p>923 Könyvtári, levéltári, múzeumi és egyéb kulturális tevékenység alágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium: Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (BDDSZ), Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ),</p>
<p>9231 Könyvtári tevékenység szakágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium: Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet (KÖVIOSZ)</p>
<p>9232 Múzeumi tevékenység szakágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>Nemzeti Kulturális Örökség Minisztériuma: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ), Színházi Dolgozók Szakszervezete (SZIDOSZ), Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete (MZTSZ),</p>
<p>9233 Levéltári tevékenység szakágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	
<p>9234 Állat- és növénykerti tevékenység szakágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>Oktatási Minisztérium: Pedagógusok Szakszervezete (PSZ), Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ), Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége (OSZSZ), Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete</p>
<p>926 Sport tevékenység alágazat: Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ)</p>	
<p>927 Máshová nem sorolt kulturális és sport tevékenység alágazat: Közgyűteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ)</p>	<p>Pénzügyminisztérium: Vám- és Pénzügyőrség Független Szakszervezete (VPFSZ)</p>

*Melléklet a Reprerentativitást Megállapító Bizottság Jelentéséhez***Ágazati (szakmai) szakszervezetek, szakszervezeti szövetségek reprezentativitása
a TEÁOR ágazati és az államháztartási szakágazati (szakfeladati) rend szerinti csoportosításban**

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
22	<i>KIADÓI, NYOMDAI, EGYÉB SOKSZOROSÍTÁSI</i> Közalkalmazotti létszám: 20		
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	3	15,00
221214	<i>Lapkiadás</i> Közalkalmazotti létszám: 20		
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	3	15,00
45	<i>ÉPÍTŐIPAR</i> Közalkalmazotti létszám: 127		
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	16	12,60
454018	<i>Épületfenntartás és korszerűsítés</i> Közalkalmazotti létszám: 127		
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	16	12,60
55	<i>SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS</i> Közalkalmazotti létszám: 7182		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	1 449	20,18
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	81	1,13
551315	<i>Diákotthoni, kollégiumi szálláshelynyújtás</i> Közalkalmazotti létszám: 2904		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	429	14,77
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	17	0,59
551326	<i>Diákotthoni, kollégiumi szálláshelynyújtás sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók számára</i> Közalkalmazotti létszám: 3292		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	955	29,01
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	64	1,94
551360	<i>Otthoni ellátás keretében biztosított különleges (gyógypedagógia, konduktív pedagógiai)</i> Közalkalmazotti létszám: 198		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	53	26,77
63	<i>SZÁLLÍTÁST KIEGÉSZÍTŐ TEVÉKENYSÉG,</i> Közalkalmazotti létszám: 769		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	7	0,91
70	<i>INGATLANÜGYLETEK</i> Közalkalmazotti létszám: 281		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	70	24,91
701015	<i>Saját vagy bérelt ingatlan hasznosítása</i> Közalkalmazotti létszám: 171		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	70	40,94
72	<i>SZÁMÍTÁSTECHNIKAI TEVÉKENYSÉG</i> Közalkalmazotti létszám: 42		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	6	14,29
729017	<i>Egyéb számítástechnikai tevékenység</i> Közalkalmazotti létszám: 42		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	6	14,29
73	<i>KUTATÁS, FEJLESZTÉS</i> Közalkalmazotti létszám: 4788		
ÉSzt	Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete	656	13,70
ÉSzt	Agrárkutatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	226	4,72
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	73	1,52
ÉSzt	Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete	68	1,42

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	12	0,25
MSZOSZ	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	10	0,21
731014	<i>Természettudományi kutatás és kísérleti fejlesztés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 2833</i>		
ÉSZT	Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete	487	17,19
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	109	3,85
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	63	2,22
731036	<i>Agrártudományi kutatás és kísérleti fejlesztés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1183</i>		
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	117	9,89
ÉSZT	Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete	68	5,75
ÉSZT	Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete	44	3,72
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	12	1,01
MSZOSZ	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	10	0,85
75	KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM; KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS <i>Közalkalmazotti létszám: 70299</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	3 644	5,18
ÉSZT	Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet	2 430	3,46
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	1 956	2,78
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	1 445	2,06
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	1 322	1,88
MSZOSZ	Határőrségi Dolgozók Szakszervezete	524	0,75
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	441	0,63
FRDÉSZ	Vám- és Pénzügyőrség Független Szakszervezete	407	0,58
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	265	0,38
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	246	0,35
SZEF	Katasztrófavédelmi Dolgozók Szakszervezete	214	0,30
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	121	0,17
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	52	0,07
FRDÉSZ	Büntetésvégrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége	44	0,06
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	18	0,03
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	11	0,02
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	9	0,01
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	7	0,01
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	12	0,02
751	Általános közigazgatás <i>Közalkalmazotti létszám: 70299</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	3 644	5,18
ÉSZT	Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet	2 430	3,46
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	1 956	2,78
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	1 445	2,06
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	1 322	1,88
MSZOSZ	Határőrségi Dolgozók Szakszervezete	524	0,75
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	441	0,63
FRDÉSZ	Vám- és Pénzügyőrség Független Szakszervezete	407	0,58
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	265	0,38
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	246	0,35
SZEF	Katasztrófavédelmi Dolgozók Szakszervezete	214	0,30
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	121	0,17
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	52	0,07
FRDÉSZ	Büntetésvégrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége	44	0,06
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	18	0,03
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	11	0,02
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	9	0,01

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	7	0,01
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	12	0,02
7511	<i>Államhatalom, állami és önkormányzati igazgatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 31727</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	1 076	3,39
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	335	1,06
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	108	0,34
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	52	0,16
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	52	0,16
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	17	0,05
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	11	0,03
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	7	0,02
751153	<i>Önkormányzatok és többcélú kistérségi társulások igazgatási tevékenysége</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 31552</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	1 076	3,41
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	335	1,06
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	108	0,34
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	52	0,16
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	16	0,05
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	11	0,03
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	7	0,02
7512	<i>Ellenőrzés, pénzügyi igazgatás, információ, állami vagyonkezelés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1892</i>		
FRDÉSZ	Vám- és Pénzügyőrség Független Szakszervezete	407	21,51
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	88	4,65
7513	<i>Nemzetközi kapcsolatok</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 118</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	49	41,53
7514	<i>Védelem</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 4969</i>		
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	1 956	39,36
7515	<i>Igazságszolgáltatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1260</i>		
FRDÉSZ	Büntetésvégrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége	44	3,49
7516	<i>Közbiztonság, tűz- és katasztrófaelhárítás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 12740</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	3 595	28,22
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	1 322	10,38
MSZOSZ	Határőrségi Dolgozók Szakszervezete	524	4,11
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	265	2,08
SZEF	Katasztrófavédelmi Dolgozók Szakszervezete	214	1,68
751614	<i>Rendőrségi tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 8240</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	2 727	33,09
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	939	11,40
751669	<i>Tűzvédelem, katasztrófa-elhárítás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 998</i>		
SZEF	Katasztrófavédelmi Dolgozók Szakszervezete	214	21,44
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	185	18,54
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	103	10,32
751692	<i>Máshová nem sorolható szervek tevékenysége</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1997</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	436	21,83
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	383	19,18

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
7517	<i>Államigazgatási, önkormányzati szolgáltatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 11082</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	260	2,35
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	194	1,75
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	106	0,96
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	13	0,12
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	9	0,08
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	1	0,01
	<i>Ágazaton kívüli szakszervezetek</i>	12	0,11
751724	<i>Igazgatási célú intézmények ellátó, kiegészítő szolgálatai</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 837</i>		
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	194	23,18
	<i>Ágazaton kívüli szakszervezetek</i>	12	1,43
751757	<i>Önkormányzati, valamint többcélú kistérségi társulási intézmények ellátó, kiegészítő szolgálatai</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 9643</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	164	1,70
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	106	1,10
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	9	0,09
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	1	0,01
7518	<i>Nem államigazgatási célú szolgáltatások, tevékenységek</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 6508</i>		
ÉSZT	Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet	2 430	37,34
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	21	0,32
751834	<i>Vízkárelhárítás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 4171</i>		
ÉSZT	Környezetvédelmi és Vízügyi Országos Szakszervezet	2 430	58,26
751845	<i>Város- és községgazdálkodási szolgáltatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1859</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	21	1,13
80	OKTATÁS <i>Közalkalmazotti létszám: 284468</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	45 164	15,88
ÉSZT	Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete	7 784	2,74
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	5 564	1,96
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	2 632	0,93
ÉSZT	Agrár- és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	1 930	0,68
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	1 910	0,67
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	583	0,20
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	413	0,15
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	241	0,08
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	200	0,07
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	183	0,06
MSZOSZ	Vasas Szakszervezeti Szövetség	181	0,06
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	155	0,05
MSZOSZ	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	123	0,04
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	93	0,03
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	52	0,02
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	49	0,02
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	44	0,02
FRDÉSZ	Büntetés-végrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége	24	0,01
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	22	0,01
MSZOSZ	Ruházati Dolgozók Szakszervezete	13	0,00
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	13	0,00

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	10	0,00
ÉSZT	Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete	5	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	145	0,05
801	<i>Alapfokú oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 174035</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	37 013	21,27
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	1 887	1,08
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	1 811	1,04
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	252	0,14
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	24	0,01
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	22	0,01
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	13	0,01
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	10	0,01
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	4	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	98	0,06
8011	<i>Óvodai nevelés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 36942</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	8 408	22,76
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	100	0,27
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	24	0,06
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	22	0,06
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	4	0,01
801115	<i>Óvodai nevelés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 36579</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	8 341	22,80
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	100	0,27
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	24	0,07
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	22	0,06
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	4	0,01
801126	<i>Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelése</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 363</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	67	18,46
8012	<i>Általános iskolai oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 132215</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	28 577	21,61
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	1 768	1,34
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	252	0,19
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	127	0,10
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	13	0,01
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	10	0,01
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	4	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	94	0,07
801214	<i>Általános iskolai nappali rendszerű nevelés, oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 123402</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	26 876	21,78
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	1 621	1,31
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	252	0,20
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	127	0,10
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	13	0,01
FRDÉSZ	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége	10	0,01
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	4	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	94	0,08

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
801225	<i>Sajátos nevelési igényű tanulók nappali rendszerű általános iskolai nevelése, oktatása</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 8619</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	1 643	19,06
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	147	1,71
801236	<i>Általános iskolai felnőttoktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 194</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	58	29,90
8013	<i>Alapfokú művészetoktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 4878</i>		
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	1 684	34,52
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	28	0,57
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	19	0,39
802	<i>Középfokú oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 52276</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	7 849	15,01
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	808	1,55
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	722	1,38
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	568	1,09
MSZOSZ	Vasas Szakszervezeti Szövetség	181	0,35
MSZOSZ	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	123	0,24
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	100	0,19
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	85	0,16
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	44	0,08
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	32	0,06
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	14	0,03
MSZOSZ	Ruházati Dolgozók Szakszervezete	13	0,02
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	5	0,01
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	1	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	47	0,09
8021	<i>Általános középfokú oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 40332</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	6 385	15,83
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	583	1,45
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	494	1,22
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	382	0,95
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	100	0,25
MSZOSZ	Vasas Szakszervezeti Szövetség	61	0,15
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	14	0,03
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	1	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	27	0,07
802144	<i>Nappali rendszerű gimnáziumi nevelés, oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 12860</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	2 399	18,65
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	211	1,64
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	26	0,20
802177	<i>Nappali rendszerű szakközépiskolai nevelés, oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 27370</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	3 986	14,56
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	494	1,80
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	382	1,40
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	372	1,36
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	100	0,37
MSZOSZ	Vasas Szakszervezeti Szövetség	61	0,22

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	14	0,05
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	1	0,00
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	1	0,00
8022	<i>Szakmai középfokú oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 11944</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	1 464	12,26
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	426	3,57
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	139	1,16
MSZOSZ	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	123	1,03
MSZOSZ	Vasas Szakszervezeti Szövetség	120	1,00
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	85	0,71
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	74	0,62
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	44	0,37
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	32	0,27
MSZOSZ	Ruházati Dolgozók Szakszervezete	13	0,11
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	5	0,04
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	20	0,17
802214	<i>Nappali rendszerű szakiskolai nevelés, oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 11844</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	1 442	12,17
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	426	3,60
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	139	1,17
MSZOSZ	Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete	123	1,04
MSZOSZ	Vasas Szakszervezeti Szövetség	120	1,01
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	85	0,72
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	74	0,62
FRDÉSZ	Független Rendőrszakszervezet	44	0,37
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	32	0,27
MSZOSZ	Ruházati Dolgozók Szakszervezete	13	0,11
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	5	0,04
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	20	0,17
802252	<i>Sajátos nevelési igényű tanulók nappali rendszerű, szakképesítés megszerzésére felkészítő iskolai oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 100</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	22	22,00
803	<i>Felsőoktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 54811</i>		
ÉSZT	Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete	7 784	14,20
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	5 564	10,15
ÉSZT	Agráróktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	1 105	2,02
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	168	0,31
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	129	0,24
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	100	0,18
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	85	0,16
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	75	0,14
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	70	0,13
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	56	0,10
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	55	0,10
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	52	0,09
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	49	0,09
ÉSZT	Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete	5	0,01
8031	<i>Egyetemi oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 48249</i>		
ÉSZT	Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete	6 020	12,48

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	5 564	11,53
ÉSZT	Agráralkalmazott és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	1 027	2,13
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	168	0,35
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	129	0,27
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	85	0,18
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	75	0,16
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	70	0,15
MSZOSZ	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	55	0,11
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	52	0,11
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	49	0,10
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	39	0,08
ÉSZT	Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete	5	0,01
8032	<i>Főiskolai oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 6405</i>		
ÉSZT	Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete	1 738	27,14
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	100	1,56
ÉSZT	Agráralkalmazott és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	78	1,22
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	17	0,27
8033	<i>Egyetemi, főiskolai továbbképzés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 157</i>		
ÉSZT	Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete	26	16,56
804	<i>Felnőtt- és egyéb oktatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 941</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	56	5,95
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	39	4,14
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	30	3,19
FRDÉSZ	Büntetésvégrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége	24	2,55
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	10	1,06
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	2	0,21
804017	<i>Iskolarendszeren kívüli nem szakmai oktatás, vizsgáztatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 91</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	14	15,38
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	10	10,99
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	2	2,20
804028	<i>Iskolarendszeren kívüli szakmai oktatás, vizsgáztatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 850</i>		
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	56	6,59
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	30	3,53
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	25	2,94
FRDÉSZ	Büntetésvégrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége	24	2,82
805	<i>Pedagógiai szakszolgálat, szakmai szolgáltatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 2405</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	236	9,81
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	47	1,95
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	23	0,96
ÉSZT	Agráralkalmazott és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	17	0,71
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	13	0,54
SZEF	Közgyűjtéményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	11	0,46
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	2	0,08
805212	<i>Pedagógiai szakszolgálat</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1257</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	137	10,90

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	23	1,83
MSZOSZ	Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet	2	0,16
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	1	0,08
805410	<i>Pedagógiai szakmai szolgáltatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 827</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	95	11,49
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	46	5,56
SZEF	Közgyűjtmenyi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	11	1,33
805915	<i>Oktatási célok és egyéb feladatok</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 315</i>		
ÉSZT	Agrár- és Kutatási Dolgozók Szakszervezete	17	5,40
SZEF	Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége	13	4,13
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	4	1,27
85	EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS <i>Közalkalmazotti létszám: 176831</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	30 447	17,22
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	4 077	2,31
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	3 421	1,93
SZEF	Mentődolgozók Önálló Szakszervezete	2 710	1,53
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	960	0,54
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	783	0,44
LIGA	Liga Egészségügyi Szövetség	671	0,38
	Magyar Orvosszövetség	618	0,35
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	527	0,30
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	220	0,12
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	215	0,12
SZEF	Közegészségügyi Szakszervezet	160	0,09
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	126	0,07
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	111	0,06
MSZOSZ	Vasutasok Szakszervezete	42	0,02
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	36	0,02
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	973	0,55
851	<i>Humán-egészségügyi ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 118919</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	25 686	21,60
SZEF	Mentődolgozók Önálló Szakszervezete	2 710	2,28
LIGA	Liga Egészségügyi Szövetség	671	0,56
	Magyar Orvosszövetség	618	0,52
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	527	0,44
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	230	0,19
SZEF	Közegészségügyi Szakszervezet	160	0,13
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	126	0,11
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	120	0,10
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	61	0,05
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	52	0,04
MSZOSZ	Vasutasok Szakszervezete	42	0,04
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	9	0,01
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	674	0,57
8511	<i>Fekvőbeteg-ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 97712</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	23 631	24,18
LIGA	Liga Egészségügyi Szövetség	671	0,69

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
	Magyar Orvosszövetség	618	0,63
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	498	0,51
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	126	0,13
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	52	0,05
MSZOSZ	Vasutasok Szakszervezete	42	0,04
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	629	0,64
851121	<i>Aktív fekvőbeteg ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 90445</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	22 515	24,89
LIGA	Liga Egészségügyi Szövetség	671	0,74
	Magyar Orvosszövetség	618	0,68
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	452	0,50
ÉSZT	Orvosegyetemek Szakszervezeteinek Szövetsége	126	0,14
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	52	0,06
MSZOSZ	Vasutasok Szakszervezete	42	0,05
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	629	0,70
851132	<i>Rehabilitációt, utókezelést és gondozást nyújtó fekvőbeteg ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 7144</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	1 082	15,15
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	46	0,64
851143	<i>Krónikus fekvőbeteg ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 123</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	34	27,64
8512	<i>Járóbeteg-ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 10379</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	1 569	15,12
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	230	2,22
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	120	1,16
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	30	0,29
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	9	0,09
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	45	0,43
851219	<i>Háziorvosi szolgálat</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 3939</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	350	8,89
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	185	4,70
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	120	3,05
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	30	0,76
851242	<i>Járóbeteg gondozóintézet ellátása</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 210</i>		
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	45	21,43
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	14	6,67
851275	<i>Járóbeteg szakorvosi ellátása</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 5847</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	1 167	19,96
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	45	0,77
8513	<i>Közegészségügyi és járványügyi ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 701</i>		
SZEF	Közegészségügyi Szakszervezet	160	22,82
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	56	7,99
8514	<i>Mentőszolgálat életmentési tevékenysége</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 7940</i>		
SZEF	Mentődolgozók Önálló Szakszervezete	2 710	34,13

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
8519	<i>Egyéb humán egészségügyi tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 414</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	31	7,49
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	29	7,00
853	<i>Szociális ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 57547</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	4 761	8,27
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	3 847	6,68
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	3 301	5,74
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	960	1,67
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	722	1,25
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	206	0,36
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	168	0,29
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	111	0,19
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	36	0,06
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	299	0,52
8531	<i>Szociális ellátás elhelyezéssel</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 39918</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	4 039	10,12
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	2 759	6,91
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	953	2,39
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	260	0,65
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	168	0,42
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	69	0,17
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	36	0,09
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	31	0,08
853114	<i>Csecsemőotthoni ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1330</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	253	19,02
853136	<i>Gyermek- és ifjúságvédelem feladatai</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 2212</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	323	14,60
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	65	2,94
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	56	2,53
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	14	0,63
853147	<i>Nevelőotthoni és nevelőintézeti ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 4829</i>		
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	617	12,78
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	61	1,26
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	32	0,66
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	16	0,33
853169	<i>Fogyatékosok ápoló-gondozó otthonaiban történő ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 6547</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	890	13,59
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	279	4,26
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	12	0,18
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	4	0,06
853170	<i>Ápoló-gondozó otthoni és rehabilitációs intézményi ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 23261</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	2 728	11,73
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	2 385	10,25

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
ÉSZT	Egészségügyben Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szervezete	168	0,72
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	101	0,43
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	53	0,23
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	31	0,13
853181	<i>Átmeneti elhelyezést biztosító ellátások</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1302</i>		
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	81	6,22
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	44	3,38
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	16	1,23
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	13	1,00
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	10	0,77
8532	<i>Szociális ellátás elhelyezés nélkül</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 17629</i>		
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	3 847	21,82
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	722	4,10
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	542	3,07
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	462	2,62
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	137	0,78
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	111	0,63
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	7	0,04
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	268	1,52
853211	<i>Bölcsődei ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 7334</i>		
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	3 673	50,08
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	81	1,10
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	8	0,11
	Ágazaton kívüli szakszervezetek	204	2,78
853222	<i>Családi napközi, nappali felügyelet</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1085</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	151	13,92
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	65	5,99
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	58	5,35
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	26	2,40
853233	<i>Házi segítségnyújtás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1955</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	304	15,55
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	167	8,54
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	139	7,11
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	54	2,76
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	44	2,25
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	26	1,33
853244	<i>Családsegítés</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 3559</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	293	8,23
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	72	2,02
SZEF	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	35	0,98
LIGA	Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete	35	0,98
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	23	0,65
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	7	0,20
853266	<i>Nappali szociális ellátás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 2746</i>		
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	108	3,93
MSZOSZ	Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete	106	3,86
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	18	0,66

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
853277	<i>Szociális foglalkoztatás</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 157</i>		
MSZOSZ	HVDSZ '2000 Szakszervezet	57	36,31
SZEF	Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus	11	7,01
92	<i>SZÓRAKOZTATÁS, KULTÚRA, SPORT</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 22649</i>		
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	3 435	15,17
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	1 462	6,46
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	1 253	5,53
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	270	1,19
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	103	0,45
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	23	0,10
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	17	0,08
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	11	0,05
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	10	0,04
9216	<i>Alkotó és előadóművészeti tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 5422</i>		
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	1 435	26,47
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	1 127	20,79
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	17	0,31
921617	<i>Színházi tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 3441</i>		
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	1 405	40,83
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	82	2,38
921628	<i>Zeneművészeti tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1775</i>		
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	1 010	56,90
921639	<i>Táncművészeti tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 206</i>		
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	35	16,99
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	30	14,56
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	17	8,25
9217	<i>Egyéb művészeti tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 378</i>		
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	121	32,01
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	26	6,88
9218	<i>Közösségi művelődési tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 4506</i>		
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	751	16,67
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	90	2,00
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	65	1,44
SZEF	Színházi Dolgozók Szakszervezete	27	0,60
SZEF	Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete	23	0,51
LIGA	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	17	0,38
SZEF	Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete	5	0,11
9219	<i>Máshová nem sorolt szórakoztatási tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 80</i>		
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	12	15,00
923	<i>Könyvtári, levéltári, múzeumi és egyéb kulturális tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 10975</i>		
SZEF	Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	2 610	23,78

Konföderáció	Ágazati szakszervezet	2005. jan. 31-i taglétszám (fő)	Reprezentativitás (%)
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	68	0,62
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	13	0,12
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	11	0,10
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	10	0,09
9231	<i>Könyvtári tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 4591</i>		
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	1 442	31,41
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	22	0,48
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	4	0,09
9232	<i>Múzeumi tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 5133</i>		
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	823	16,03
MSZOSZ	Honvédségi Dolgozók Szakszervezete	11	0,21
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	9	0,18
9233	<i>Levéltári tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1012</i>		
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	298	29,45
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	46	4,55
LIGA	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	10	0,99
9234	<i>Állat- és növénykerti tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 239</i>		
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	47	19,67
926	<i>Sporttevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 1175</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	137	11,66
927	<i>Máshová nem sorolt kulturális és sport tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 90</i>		
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	19	21,11
927018	<i>Máshová nem sorolt kulturális tevékenység</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 87</i>		
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	19	21,84
93	<i>MÁSHOVÁ NEM SOROLT EGYÉB SZOLGÁLTATÁS</i> <i>Közalkalmazotti létszám: 363</i>		
SZEF	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete	29	7,99
SZEF	Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete	26	7,16
SZEF	Pedagógusok Szakszervezete	21	5,79

T á j é k o z t a t á s
a Munkaügyi Szakértők Országos Névjegyzékéről

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium ügykörét érintő szakterületeken a 10/2003. (VII. 31.) FMM rendelet 5. § (1) bekezdése értelmében az FMM Munkaügyi Szakértők Országos Névjegyzékének kiegészítése 2006. április:

Névjegyzék sorszáma	Előző engedély	Szakértő neve	Elérhetőségi címe		Telefon	Szakterület és azon belül részterület(ek)		Engedély érvényességi ideje	Névjegyzékből törlés időpontja
489.		Hanuska Marianna	1062 Budapest,	Andrássy út 55.	30/223-7961	J. Felnőttképzés	2,6,	2011. 04. 01.	
490.		Tirpák Tibor	3521 Miskolc,	Berekkert út 3.	46/405-293, 20/360-4245	J. Felnőttképzés	5	2011. 04. 01.	
491.		Bogáthy Józsefné	8800 Nagykanizsa,	Babóchay Gy. u. 49.	93/314-812, 20/208-1352	J. Felnőttképzés	3	2011. 04. 01.	
492.		Lemmerné Száraz Edit	6000 Kecskemét,	Corvin János u. 15.	76/413-904, 70/5728-385	C. Munkaerő-piaci tanácsadás	1,4,6,	2011. 04. 01.	
						I. Személyügyi szakértés	1,2,3,	2011. 04. 01.	
						J. Felnőttképzés	2	2011. 04. 01.	
493.		Pulai Istvánné	7629 Pécs,	Aknász u. 2/5.	30/962-7578	J. Felnőttképzés	2,6,	2011. 04. 01.	
494.		Kisházy Gergely	1071 Budapest,	Damjanich u. 18. 5/3.	30/275-8611	E. Munkapszichológia	1	2011. 04. 01.	

T á j é k o z t a t á s**az Országos Felnőttképzési Tanács tagjainak névsoráról**

Jogszabály szerinti képviselő	Jelölő szervezet	Név
Szakképzés területén elismert szakember		Szilágyi Antal OFKT elnöke
Minisztériumok	Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium	Hornungné Rauh Edit
	Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium	Dr. Székely Judit
	Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium	Dr. Magyar József
	Gazdasági és Közlekedési Minisztérium	Dr. Kiss Márta
	Informatikai és Hírközlési Minisztérium	Váradi Antal
	Nemzeti Kulturális Örökség Minisztériuma	Dr. Borosné dr. Kalicz Éva
	Oktatási Minisztérium	Tóth Anikó
	Pénzügyminisztérium	Szabó Attila János
Felnőttképzést folytató intézmények érdekképviseleti szervezetei	Felnőttképzők Szövetsége	Dr. Lakos István
Civil szervezetek	Magyar Népfőiskolai Társaság	Dr. Sz. Tóth János
Gazdasági kamarák	Magyar Kereskedelmi és Iparkamara és Magyar Agrárkamara	Bihall Tamás
Munkavállalói szövetségek	Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés	Dr. Török Imre
	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége	Dr. Benkő István
	Szakszervezetek Együttműködési Fóruma	Dr. Kis Attiláné
Munkaadói szövetségek	Ipartestületek Országos Szövetsége	Solti Gábor
	Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége	Szabóné dr. Berki Éva
	Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége	Sepsi Zsigmond
Felnőttképzés területén elismert szakértők		Gúr Nándor
		Dr. Koltai Dénes
Felsőoktatás területén elismert szakember		Dr. Roóz József

Az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség t á j é k o z t a t á s a

az egyéni védőeszközök megfelelőségét vizsgáló, tanúsító, ellenőrző szervezetek kijelölésének részletes szabályairól és az Európai Bizottságnak, illetőleg az Európai Unió tagállamainak való bejelentéséről, valamint a kijelölési eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díjról szóló 13/2004. (IV. 19.) FMM rendelet szerint kijelölt, illetőleg bejelentett szervezetek közzétételéről

A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter feladat- és hatáskörébe utalt szakterület vonatkozásában az egyéni védőeszközök megfelelőségét vizsgáló, tanúsító, ellenőrző szervezetek kijelölésének részletes szabályairól és az Európai Bizottságnak, illetőleg az Európai Unió tagállamainak való bejelentéséről, valamint a kijelölési eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díjról szóló 13/2004. (IV. 19.) FMM rendelet 21. § szerint az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség elnöke útján 2006. év április 7-én kijelölt, illetőleg bejelentett szervezet a következő:

Mádi és Társa Műszaki, Biztonságtechnikai Szolgáltató Kft. (Rövid nevén: Mádi és Társa Kft., 1155 Budapest, Dembinszky út 1., Telefon/fax: 306-3978, E-mail: madiestarsa@hu.inter.net).

A kijelölés területe:

villamos szilárdsági megfelelőség értékelést igénylő villanszerelő védőlábbeli, szigetelőanyagú védőkesztyű, az ív hatása elleni megfelelőség értékelést igénylő védőkesztyű, védőruha, arcvédő és a teljes körű megfelelőség értékelést igénylő szemvédő, védősisak és leesés elleni egyéni védőeszköz megfelelőségének a 2/2002. (II. 7.) SZCSM rendelet szerinti vizsgálata, tanúsítása és a 15. § szerinti ellenőrzése.

A Kijelölő Okirat száma: 2/2006.

A 2/2006. számú Kijelölő Okirat kiadásával egyidejűleg a Mádi és Társa Kft. részére kiadott 1/2004. számú Kijelölő Okirat érvényét veszítette.

A Magyar Köztársaság brüsszeli állandó képviselője tájékoztatása alapján a Mádi és Társa Kft. bejelentett szervezet azonosító száma: 1556.

A kijelölési területhez tartozó egyéni védőeszközök megfelelőség vizsgálatait a melléklet tartalmazza.

Melléklet

A kijelölési területhez tartozó egyéni védőeszközök megfelelőség vizsgálatai a Mádi és Társa Műszaki, Biztonságtechnikai Szolgáltató Kft. 2/2006. számú Kijelölő Okirata alapján

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Teljes testhevederzet	statikai szilárdság (MSZ EN 361 4.3. szakasz) erőmérés 15 kN erőmérés 10 kN dinamikai viselkedés (MSZ EN 361 4.4. szakasz) 100 kg-os tömeggel szabadesés	MSZ EN 364 5.1. szakasz MSZ EN 361 5.1. szakasz MSZ EN 361 5.2. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Rögzítőkötel	statikai szilárdság (MSZ EN 354 4.3. szakasz) erőmérés 22 kN szőtt anyag esetén 15 kN fémből készült esetén időmérés = 3 perc dinamikai szilárdság (MSZ EN 354 4.4. szakasz) 100 kg-os tömeggel szabadesés távolságmérés (4,0±0,1 m)/ 300 mm	MSZ EN 364 5.2. szakasz MSZ EN 354 5.1. szakasz MSZ EN 354 5.2. szakasz MSZ EN 364 5.1.2. szakasz
Energiaelnyelő	statikus előterhelés (MSZ EN 355 4.3. szakasz) erőmérés > 2,0 kN dinamikus viselkedés (MSZ EN 355 4.4. szakasz) fékerőmérés 6,0 kN távolság mérés 5,75 m statikai szilárdság (MSZ EN 355 4.5. szakasz) erőmérés 15 kN	MSZ EN 364 5.3. szakasz MSZ EN 355 5.1. szakasz MSZ EN 364 5.3.4. szakasz MSZ EN 355 5.2. szakasz MSZ EN 355
Csatlakozó	anyagok és konstrukció (MSZ EN 362 4.2. szakasz) szemrevételezés statikai szilárdság (MSZ EN 362 4.3. szakasz) erőmérés 15 kN	MSZ EN 364 5.4. szakasz MSZ EN 362 5.1. szakasz
Hajlékony rögzített vezetéken alkalmazott vezérelt típusú lezuhanásgátló	reteszelés állapotbeállítás után (MSZ EN 353-2 4.3. szakasz) 5 kg-os tömeggel szabadesés statikai szilárdság (MSZ EN 353-2 4.4. szakasz) erőmérés 15 kN	MSZ EN 364 5.5. szakasz MSZ EN 353-2 5.1. szakasz MSZ EN 353-2 5.2. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Hajlékony rögzített vezetéken alkalmazott vezérelt típusú lezuhanásgátló	<p>dinamikus viselkedés MSZ EN 353-2 4.5. szakasz) főkerő 6,0 kN távolság mérés 3 m</p> <p>dinamikus szilárdság (MSZ EN 353-2 4.6. szakasz) 150 kg-os tömeggel szabadesés</p>	<p>MSZ EN 353-2 5.3. szakasz</p> <p>MSZ EN 353-2 5.4. szakasz</p>
Merev rögzített vezetéken alkalmazott vezérelt típusú lezuhanásgátló	<p>reteszelés állapot-beállítás után (MSZ EN 353-1 4.3. szakasz) 5 kg-os tömeggel szabadesés</p> <p>statikai szilárdság (MSZ EN 353-1 4.4. szakasz) erőmérés > 15 kN</p> <p>dinamikus szilárdság (MSZ EN 353-1 4.5. szakasz főkerő) 6,0 kN távolság mérés 1 m</p>	<p>MSZ EN 364 5.6. szakasz MSZ EN 353-1 5.1. szakasz</p> <p>MSZ EN 353-1 5.2. szakasz</p> <p>MSZ EN 353-1 5.3. szakasz</p>
Visszahúzzható típusú lezuhanásgátló	<p>reteszelés állapotbeállítás után (MSZ EN 360 4.3. szakasz) 5 kg-os tömeggel szabadesés</p> <p>statikai szilárdság (MSZ EN 360 4.4. szakasz) erőmérés 15 kN (szintetikus kötél vagy heveder esetén) erőmérés 12 kN (drótkötél esetén)</p>	<p>MSZ EN 364 5.7. szakasz MSZ EN 360 5.1. szakasz</p> <p>MSZ EN 360 5.2. szakasz</p>

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Visszahúzzható típusú lezuhanásgátló	dinamikus viselkedés (MSZ EN 360 4.5. szakasz) főkerő 6,0 kN távolság mérés 2 m	MSZ EN 360 5.3. szakasz
Munkahelyzet-beállító rögzítőkötél	statikai szilárdság (MSZ EN 358 4.3.2. szakasz) erőmérés 15 kN dinamikai szilárdság (MSZ EN 358 4.3.3. szakasz) 100 kg-os tömeggel szabadesés konstrukció MSZ EN 358 4.3.1. szakasz) - alkotóelemek állapota (varrócérnák állapota, színe) szemrevételezés - alkotóelemek mérete távolság mérés	MSZ EN 364 5.9. szakasz MSZ EN 358 5.2.2. szakasz MSZ EN 358 5.3. szakasz
Munkahelyzet-beállító derékőv	statikai szilárdság (MSZ EN 358 4.2.2. szakasz) erőmérés > 15 kN dinamikai szilárdság (MSZ EN 358 4.2.3. szakasz) 100 kg-os tömeggel szabadesés konstrukció MSZ EN 358 4.2.1. szakasz) - alkotóelemek állapota szemrevételezés - alkotóelemek mérete távolság mérés	MSZ EN 364 5.9. szakasz MSZ EN 358 5.2.1. szakasz MSZ EN 358 5.3. szakasz
Munkaöv	dinamikai szilárdság 100 kg-os tömeggel szabadesés statikai szilárdság	Nincs szabványos vizsgálati módszer Házi szabvány 01

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Munkaöv	erőmérés = 0,1 kN erő 12 kN időmérés = 5 perc erőmérés 3000N	
Mászógép	statikai szilárdság (MSZ EN 567 5.4. szakasz) terhelhetőség: 4 kN terhelési sebesség: 100 mm/min.	MSZ EN 567 5.4. szakasz
Ereszkedő eszköz	Tartóerő 120 kN melegedés 48 C ereszkedési sebesség 2 m/s	MSZ EN 341
Tűzoltó mászó öv	statikai vizsgálat = 2000 N	Nincs szabványos vizsgálati módszer Házi szabvány 02
Zárkapocs	statikai vizsgálat = 3000 N	Nincs szabványos vizsgálati módszer Házi szabvány 04
Tűzoltó kötél	statikus vizsgálat max. 3000 N rugalmas nyúlás számított érték	Nincs szabványos vizsgálati módszer Házi szabvány 03
Szigetelőanyagú védőkesztyű (Elektrotechnikai védőkesztyű)	Szilárdságvizsgálat feszültség jellege: váltakozó feszültség (MSZ EN 60903 6.4.2. szakasz) (vizsgálófeszültség csúcstényezője 5%) a kesztyű víz felett lévő részére vonatkozóan távolság mérés 40-180 mm (13 mm) (MSZ EN 60903 6.4. szakasz III. táblázat értékei szerint) időmérés (vízbemártás alatt) 16 0,5 h	MSZ EN 60903 6.4., és ezen belül 6.4.2.

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Ipari védősisakok	<p>Állszi rögzítések (MSZ EN 397 5.1.4. szakasz) erőmérés >150 N < 250 N</p> <p>Nagyon kis hőmérséklet (MSZ EN 397 5.2.1. szakasz) Az MSZ EN 397 5.1.1. és az MSZ EN 397 5.1.2. vizsgálatok szélsőséges klímakörülmények között</p> <p>Nagyon nagy hőmérséklet (MSZ EN 397 5.2.2. szakasz) Az MSZ EN 397 5.1.1. és az MSZ EN 397 5.1.2. vizsgálatok szélsőséges klímakörülmények között</p> <p>Oldalirányú alakváltozás (MSZ EN 397 5.2.4. szakasz) útmérés < 40 mm</p> <p>Fémolvadék fröccsenés (MSZ EN 397 5.2.5. szakasz) szemrevételezés</p> <p>villamos szigetelés (MSZ EN 397 5.2.3. szakasz)</p> <p>szivárgóáram mérés 1,2 mA (50/60 Hz, 1200 V 25) időmérés 15 min</p> <p>villamos szigetelés (MSZ EN 397 5.2.3. szakasz) szivárgóáram mérés 1,2 mA (50/60 Hz, 1200 V 25) időmérés 15 min hőmérés 20 C 2 C távolságmérés 10 mm</p>	<p>MSZ EN 397 6.9.</p> <p>MSZ EN 397 6.6. MSZ EN 397 6.7. MSZ EN 397 6.2.7. MSZ EN 397 5.1.1. MSZ EN 397 5.1.2.</p> <p>MSZ EN 397 6.6. MSZ EN 397 6.7. MSZ EN 397 6.2.8. MSZ EN 397 5.1.1. MSZ EN 397 5.1.2.</p> <p>MSZ EN 397 6.11.</p> <p>MSZ EN 397 6.12.</p> <p>MSZ EN 397</p> <p>1. vizsgálat</p> <p>MSZ EN 397 6.10.2. szakasz 2. vizsgálat</p>

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
Ipari védősisakok	villamos szigetelés (MSZ EN 397 5.2.3. szakasz) szivárgóáram mérés 1,2 mA (50/60 Hz, 1200 V 25) időmérés 15 min távolságmérés 20 mm (próbatetek távolsága) szemrevételezés	MSZ EN 397 6.10.3. szakasz 3. vizsgálat
Ívvédő ruha	Villamos ív elleni ellenállóképesség zárlati ív 4 kA független zárlati ív 3 fázisú 400 V feszültség 1 sec-ig fennálló zárlati ív	Nincs szabványos vizsgálati módszer 47-7. számú Vizsgálati utasítás
Ívvédő arcvédő	Villamos ív elleni ellenálló-képesség zárlati ív 4 kA független zárlati ív 3 fázisú 400 V feszültség 1 sec-ig fennálló zárlati ív	Nincs szabványos vizsgálati módszer 47-8. számú Vizsgálati utasítás
Ívvédő kesztyű	Villamos ív elleni ellenálló-képesség zárlati ív 4 kA független zárlati ív 3 fázisú 400 V feszültség 1 sec-ig fennálló zárlati ív	Nincs szabványos vizsgálati módszer 47-9. számú Vizsgálati utasítás
„B” osztályú kikötési (Hordozható, ideiglenes kikötési eszköz)	Statikai szilárdság Erőmérés 10 kN időmérés =3 perc Dinamikai szilárdság 100 kg tömeggel szabadesés	EN 795 47-12. számú Vizsgálati utasítás
Szemvédő eszközök: szemüvegek szemvédők arcvédők	Szemrevételezés	MSZ EN 166 6.1. szakasz
	Fejpántok szélesség mérése távolságmérés 10 mm Lencsenyitás mérete legalább 32 mm x 25 mm	MSZ EN 166 6.3. szakasz MSZ EN 166 7.1.1. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
	Gömbhatás, asztigmatikus és prizmatikus fénytörő képesség (MSZ EN 166 7.1.2.1. szakasz) távolságmérés 0,25 cm/m nagy körön kívül 0,12 cm/m kis körön belül	MSZ EN 167 3. szakasz
	Áteresztési tényező (MSZ EN 166 7.1.2.2. szakasz) 74,4% szűrőhatás nélküli szemlencsék esetében szűrő hatású szemlencsék esetében a külön szabványokban előírt követelmények szerint áteresztési tényező relatív szórása 5- 30%	MSZ EN 167 6. szakasz MSZ EN 167 7.2.1. szakasz MSZ EN 167 7. szakasz
	Fényszórás (MSZ EN 166 7.1.2.3. szakasz) Redukált fénysűrűségi tényező 1,00 cd/m ² lx hegesztő szűrők esetében 0,75 cd/m ² lx nagysebességű részecskék becsapódása ellen védő szemlencsék esetében	MSZ EN 167 4. szakasz
	Anyag és felület minősége (MSZ EN 166 7.1.3. szakasz) Szemrevételezés	MSZ EN 167 5. szakasz
	Legkisebb ellenálló képesség (MSZ EN 166 7.1.4.1. szakasz) 22 mm átmérőjű acélgolyó által kifejtett ütés erőmérés = 100 ± 2 N sebesség mérés 400 mm/perc Szemrevételezés	MSZ EN 168 4. szakasz
	Növelt ellenálló képesség (MSZ EN 166 7.1.4.2. szakasz) szabadesés 1,3 m magasból egy 22 mm átmérőjű, 43 g tömegű, 5,1 m/s sebességű acélgolyóval	MSZ EN 168 3.1. szakasz és 3.2. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
	távolságmérés = 1,3 m tömegmérés 43 g Szemrevételezés	
	Stabilitás növelt hőmérsékleten (MSZ EN 166 7.1.5.1. szakasz) hőmérséklet mérés = 55 ± 2 C időmérés = 65 ± 5 perc hőmérséklet mérés = 23 ± 5 C időmérés 60 perc Gömbhatás, asztigmatikus és prizmatikus fénytörő képesség (MSZ EN 166 7.1.2.1. szakasz) távolságmérés 0,25 cm/m nagy körön kívül 0,12 cm/m kis körön belül	MSZ EN 168 5. szakasz MSZ EN 167 3. szakasz
	Ibolyántúli sugárzással szembeni ellenállás (MSZ EN 166 7.1.5.2. szakasz) hőmérséklet mérés = 23 ± 5 C távolság mérés = 300 ± 10 mm időmérés = 50 ± 2 óra, ha a lámpa teljesítménye 450 W = 56,25 ± 0,20 óra, ha a lámpa teljesítménye 400 W = 45,0 ± 0,2 óra, ha a lámpa teljesítménye 500 W 5 - 30% fényáteresztési tényező relatív változása	MSZ EN 168 6. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
	Redukált fénysűrűségi tényező 1,00 cd/m ² lx hegesztő szűrők esetében 0,75 cd/m ² lx nagysebességű részecskék becsapódása ellen védő szemlencsék esetében	MSZ EN 167 4. szakasz
	Korrózióval szembeni ellenállás (MSZ EN 166 7.1.6. szakasz) időmérés = 15 1 perc koncentrációmérés NaCl oldatban = 10,0 0,5% hőmérséklet mérés = 23 5 C Szemrevételezés	MSZ EN 168 8. szakasz
	Meggyújtással szembeni ellenállás (MSZ EN 166 7.1.7. szakasz) hőmérséklet mérés = 650 C időmérés = 5 0,5 s Szemrevételezés	MSZ EN 168 7. szakasz
	Nagy sebességű részecskék elleni védelem (MSZ EN 166 7.2.2. szakasz) 6 mm átmérőjű, 0,86 g tömegű acélgolyó ütése tömegmérés 0,86 g sebesség mérés 195 m/s időmérés 10 s Szemrevételezés	MSZ EN 168 9. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
	Cseppek és folyadékok kifröccsenése elleni védelem (MSZ EN 166 7.2.4. szakasz) időmérés = 10 1 s sebesség mérés = 30 5 ml/perc Szemrevételezés	MSZ EN 168 12. szakasz
	Nagy méretű (durva) porrészeccskék (MSZ EN 166 7.2.5. szakasz) áramlásmérés = 2,8 m ³ /perc nyomásmérés = 2250 Pa tömegmérés = 1000 50 g időmérés = 60 2 s időmérés = 30 2 perc	MSZ EN 168 13. szakasz
	Gázok és finom porrészeccskék (MSZ EN 166 7.2.6. szakasz) időmérés = 5,0 0,2 perc Szemrevételezés	MSZ EN 168 14. szakasz
	Villamos ív (MSZ EN 166 7.2.7. szakasz) vastagság mérés 1,2 mm távolság mérés 150 mm	
	Finom részecskékkel szembeni ellenállás (MSZ EN 166 7.3.1. szakasz) tömegmérés = 3,00 0,05 kg forgási sebesség mérés = 250 10/perc redukált fénysűrűségi tényező 5 cd/m ² lx	MSZ EN 168 15. szakasz

A vizsgált termék	A vizsgált/mért jellemző, a vizsgálat típusa, mérési tartomány	A vizsgálati/mérési módszer azonosítója
	Párásodással szembeni ellenállás (MSZ EN 166 7.3.2. szakasz) hőmérséklet mérés = 50 ± 5 °C időmérés 8 s	MSZ EN 168 16. szakasz
Hegesztőpajzsok Kézben tartható hegesztőpajzs Fejre erősíthető hegesztőpajzs	Kivitel, méret Szemrevételezés távolság mérés (magasság, mélység, szélesség) = 420-160-280 mm kézipajzsnál = 300-180-215 mm fejpajzsnál	Nincs szabványos vizsgálati módszer Házi szabvány 06
	Anyag Szemrevételezés	
	Tömeg (tömegmérés (szűrő- és biztonsági) üveg nélkül) 0,50 kg kézipajzsnál 0,55 kg fejpajzsnál	
	Sugárzási áteresztőképesség távolság mérés = 300 mm kisugárzott energia 1,16 - 7,7 J/cm ² UV (250 nm) 10 - 72 J/cm ² IR (1000 nm)	
	Szigetelőképeség átütőfeszültség 2 kV/mm felületi ellenállás 10 ⁸ Ohm/cm ²	
	Gyúlékonyság időmérés = 5 s	
	Szilárdsági vizsgálat szabadesés 2 m magasból (vizsgálati tárgy) távolság mérés = 2 m Szemrevételezés	

T á j é k o z t a t á s

új magyar nemzeti szabványokról

A Magyar Szabványügyi Testület (MSZT) ügyvezető igazgatója a nemzeti szabványokról szóló 1995. évi XXVIII. törvény 8. §-a alapján a következő nemzeti szabványokat tette közzé.

(A Munkaügyi Közlöny 2006. évi 2. számában megjelent szabványok folytatása.)

MSZ EN 1047-1:2006

Biztonságos értéktárolók. Osztályozás és tűzállósági vizsgálati módszerek. 1. rész: Adattároló szekrények és elektronikus adathordozót tároló betétek

- Az MSZ EN 1047-1:1998 helyett -

MSZ EN 50131-1:2006

Riasztórendszerek. Behatolásjelző rendszerek. 1. rész: Általános követelmények

- Az MSZ EN 50131-1:2000 helyett -

MSZ EN 1906:2002

Zárak és épületvasalatok. Lenyomható kilincsek és gombkilincsek. Követelmények és vizsgálati módszerek

MSZ EN 12320:2001

Zárak és épületvasalatok. Függőzárak és függőzárveretek. Követelmények és vizsgálati módszerek

MSZ EN 60743:2002

Feszültség alatti munkavégzés. Szerszámokra, szerkezetekre és eszközökre vonatkozó szakkifejezések (IEC 60743:2001)

- Az MSZ EN 60743:2000 helyett -

MSZ EN 50131-6:2006

Riasztórendszerek. Behatolásjelző rendszerek. 6. rész: Tápegységek

- Az MSZ EN 50131-6:2000 helyett -

MSZ ISO/IEC TR 15443-1:2006

Informatika. Biztonságtechnika. Az informatikai biztonság szavatolási rendszere. 1. rész: Áttekintés és keretrendszer

MSZ EN 12274-8:2006

Hidegaszfalt vékony rétegekhez. Vizsgálati módszerek. 8. rész: A hibák szemrevételezéses értékelése

MSZ EN 12697-11:2006

Aszfaltkeverékek. Meleg aszfaltkeverék vizsgálati módszerei. 11. rész: A bitumen tapadóképességének meghatározása kőanyagalmazon

- Az MSZ EN 12697-11:2004 helyett -

MSZ EN 13108-8:2006

Aszfaltkeverékek. Anyagelőírások. 8. rész: Visszanyert aszfalt

MSZ EN 14840:2006

Hézagkitöltő szalagok és anyagok. Előformázott hézagkitöltő profilok vizsgálati módszerei

MSZ EN 1143-1:2005

Biztonságos értéktárolók. A betörésállóság követelményei, osztályozása és vizsgálati módszerei. 1. rész: Páncél-szekrények, ATM-páncélszekrények, értéktároló helyiségek ajtóit és értéktároló helyiségek

- Az MSZ EN 1143-1:1998, az MSZ EN 1143-1:1997/A1:2002 és az MSZ EN 1143-1:1997/A2:2002 helyett -

MSZ EN 1300:2005

Biztonságos értéktárolók. Fokozottan biztonságos záruk illetéktelen nyitás elleni védelem szerinti osztályozása

- Az MSZ ENV 1300:2002 helyett -

MSZ EN 13402-3:2005

Ruházatok méret nagyság-jelölése. 3. rész: Méretek és intervallumok

MSZ EN 13855-1:2004

Tollal és pehellyel töltött késztermékek. A párnák vastagságának és összenyomhatóságának mérése. 1. rész: Forgató vizsgálati módszer

MSZ EN 14450:2005

Biztonságos értéktárolók. A betörésállóság követelményei, osztályozása és vizsgálati módszerei. Biztonsági tárolószekrények

MSZ EN ISO 3758:2005

Textíliák. Jelképekkel megadott kezelési útmutató (ISO 3758:2005)

- Az MSZ ISO 3758:1992 helyett -

MSZ EN ISO 9000:2005

Minőségirányítási rendszerek. Alapok és szótár (ISO 9000:2005)

- Az MSZ EN ISO 9000:2001 helyett -

A szabványok megvásárolhatók vagy megrendelhetők az MSZT Szabványboltban (1091 Budapest IX., Üllői út 25., levélcím: Budapest 9., Pf. 24, 1450, telefon: 456-6893, telefax: 456-6884), illetve elektronikus formában beszerezhetők a www.mszt.hu/webaruhaz címen.



A Munka Törvénykönyve magyarázatokkal

2006

A VERZÁL KONZULT PRESSZ KFT csak úgy, mint az elmúlt évtizedben a munkaügyi szabályok parlamenti módosítását követően 2006 márciusában jelenteti meg a Munka Törvénykönyve magyarázatokkal című kiadványát.

A kiadvány a Munka Törvénykönyve 2006. évi módosítását is figyelembe véve tartalmazza a törvénykönyv hatályos szövegét.

A változások közül kiemelésre került:

- a munkáltatói nyilatkozatok postai kézbesítésére vonatkozó megváltozott szabály,
- a felmondási tilalom új szabályai,
- a munkaviszony megszüntetéssel összefüggésben kiadandó iratok és elszámolás szabályai,
- a munkarendek és a teljesítménykövetelmények új szabályai,
- valamint a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó új szabályok.

A kiadvány tartalmazza a bírói gyakorlat ismertetését, a Legfelsőbb Bíróság vonatkozó döntéseit, a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvényeket és a legfontosabb munkaügyi szabályokat is.

A kötet szerzői:

Dr. Kiss György egyetemi tanár

Dr. Horváth István a FMM jogi főosztálynak vezetője

Dr. Pethő Róbert ügyvéd

A kiadvány ára: 5250 Ft, Adó per Számvitel előfizetők részére: 4200 Ft, klubtagjaink részére: 2625 Ft.

VERZÁL KONZULT PRESSZ KFT

1067 Budapest, Teréz krt. 8. III/25.

Telefon: 343-1566, 343-1567, 343-1569

Fax: 321-6424

E-mail: verzalnet@verzalnet.hu

NYTSZ: 01-0751-04

akkreditációs lajstromszám: AL-1204



KÖZLÖNY



Az európai és a magyar munkajog

Szerző: dr. Horváth István



Kézikönyv munkát adóknak és vállalóknak

A jogharmonizáció ugyan az uniós irányelvek mentén közös alapokra helyezte a huszonöt tagállam nemzeti munkajogát, az e körbe tartozó szabályok mégsem jelentek meg közös európai munkajogként. A kiadvány főként a direktívákra és a Munka Törvénykönyvére fókuszálva ad számot az Európai Unió munkajogát alkotó irányelvek hazai átvételéről. Sorra veszi az európai uniós jogforrásokat, intézményeket, jellemzőiket, majd összehasonlítja az európai munkafeltételeket a magyar szabályozással.

A szerző a magyar munkáltatókat és munkavállalókat leginkább foglalkoztató kérdéseket világítja meg. Ezek közül néhány:

- a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről
- a munkaidő és pihenőidő európai szabályai
- a fiatalok munkahelyi védelme
- az egyenlő bánásmód szabályai az európai és a magyar munkajogban
- csoportos létszámcsökkentés
- a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás és foglalkoztatás stabilitása
- a bér garanciája a munkáltatói fizetéseképtelenség esetén
- az atipikus foglalkoztatás, mint a részmunkaidő, a határozott idő, a munkaerő kölcsönzés, a távmunka
- a szociális párbeszéd - munkaügyi kapcsolatok, üzemi tanácsi és szakszervezeti jogok.

Ára: 2.000,- Ft

A könyvet a Saldo tagok az átalánydíjas szolgáltatás keretén belül megkapják.

Megvásárolható:

Budapesten a Saldo Rt. könyvesboltjaiban és a Saldo Rt. viszonteladójánál vagy megrendelhető a www.saldo.hu honlapon keresztül

Megrendelhető:

Postacím: 1394 Budapest, 62. Pf.: 397; e-mail: kiado@saldo.hu; fax: 237-9841

INGYENES MUNKAVÉDELMI INFORMÁCIÓS SZOLGÁLAT

Munkavállalók és munkáltatók, munkavédelmi képviselők, munkavédelmi szakemberek, figyelem!

Az ingyenes telefonos munkavédelmi információs szolgálat tájékoztatást nyújt a munkavédelemmel kapcsolatos jogosultságokról és kötelezettségekről a munkavállalók és munkáltatók, az érdek-képviseleti szervek és minden, a munkavédelem kérdéseiről érdeklődő számára.

A tájékoztató, tanácsadó tevékenységet a következő szervezetek látják el:

Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF)

Témakör: **Munkahelyi biztonság**

Hívható: hétfőtől csütörtökig 8.00–16.00, pénteken 8.00–12.00 óráig

Zöldszám: **06 (80) 204-292**

Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ)

Témakör: **Munkahelyi egészség**

Hívható: hétfőtől csütörtökig 7.45–16.00, pénteken 7.45–11.45 óráig

Zöldszám: **06 (80) 204-264**

Magyar Bányászati Hivatal (MBH)

Témakör: **Bányászati munkavédelem**

Hívható: hétfőtől csütörtökig 8.00–15.00, pénteken 8.00–15.00 óráig

Zöldszám: **06 (80) 204-258**

Munkavédelmi szakmai kérdésekben tájékozódhat, pl. üzembe helyezés, kockázatértékelés, egyéni védőeszközök, egészségi alkalmassági vizsgálat, munkabalesetekkel kapcsolatos eljárás.

Csak egy telefon, és az információs szolgálatok jól képzett szakemberei gyors, szakszerű, a gyakorlatban hasznosítható tanáccsal szolgálnak!

Az igénybe vevők névtelenségüket megőrizve érdeklődhetnek. A tájékoztató szolgálat sem személyileg, sem informatikailag nem kapcsolódik a munkavédelem állami hatósági felügyeleti ellenőrzéséhez.

KÖZLÖNY



A Magyar Hivatalos Közlönykiadó
új sorozatának, a Közlöny Könyveknek első köteteként megjelentette

A SZÖVETKEZETI TÖRVÉNY MAGYARÁZATA

című kiadványt.

Annak a piaci szereplőnek, aki társas tevékenységet kíván folytatni, az egyedi körülmények és feltételek mérlegelésével kell döntenie arról, hogy gazdasági társaságot hoz létre, amelyben a társak bevitt vagyonukat működtetik, vagy szövetkezetet, amelyben a résztvevők személyes együttműködést is megvalósítanak. A szövetkezet sajátossága – szemben a gazdasági társaságokkal, illetve társadalmi szervezetekkel –, hogy képes optimálisan ötvözni a gazdálkodási funkciót a kulturális, szociális, közösségszervező funkcióval. Európai tapasztalatok is bizonyítják, hogy a szövetkezetek, sajátos szerveződési és működési elveik alapján, a foglalkoztatáspolitikai, a regionális, a vidékfejlesztési, az agrár-, a környezetvédelmi politika keretei között felmerülő problémák megoldásának hatékony eszközeit jelenthetik.

A 2006. július 1-jén hatályba lépő új szövetkezeti törvény célja ennek a köztársaságnak minél teljesebb tükröztetése annak érdekében, hogy a gazdasági társaságok és a nonprofit szervezetek reneszánszát kövesse a szövetkezeti mozgalom fellendülése is.

Az aktuális jogszabályszerkezet magyarozatát bőséges iratmintatár teszi még hasznosabbá az érintettek és az érdeklődők számára.

A könyv megrendelhető és személyesen megvásárolható a kiadó közlönnyboltjában (1085 Budapest, Somogyi Béla u. 6., tel./fax: 267-2780; internetcím: www.mhk.hu/kozlonnybolt), továbbá a Budapest VII., Rákóczi út 30. (bejárat a Dohány u. és Nyár u. sarkán) alatti Közlöny Centrumban (tel.: 321-5971, fax: 321-5275).

120 oldal. Ár: 945 Ft áfával.

MEGRENDELŐLAP

Megrendelem a **A szövetkezeti törvény magyarozata** című kiadványt példányban, és kérem juttassák el az alábbi címre.

Ár: **945 Ft** + postaköltség.

A megrendelő (cég) neve:

Címe (város, irányítószám):

Utca, házszám:

Ügyintéző neve, telefonszáma:

A megrendelő (cég) bankszámlaszáma:

A megrendelt példányok ellenértékét a postaköltséggel együtt, a szállítást követő számla kézhezvétele után, 8 napon belül a Magyar Hivatalos Közlönykiadónak a számlán feltüntetett pénzforgalmi jelzőszámára átutalom.

Keltezés:

.....
cégszerű aláírás

A MAGYAR HIVATALOS KÖZLÖNYKIADÓ

megjelentette a

LEX-ICON § 3.0

kiadványát, amely a

Választójogi Jogszabályok Gyűjteményét

tartalmazza

A **Választójogi Jogszabályok Gyűjteménye** – a *LEX-ICON § 1.0* (Önkormányzati Jogszabályok Gyűjteménye) és a *LEX-ICON § 2.0* (Közigazgatási Eljárások Jogszabályainak Gyűjteménye) korábbi kiadványok nyomdokain haladva és a felsőoktatási képzéshez segítséget nyújtva – a módosításokkal egységes szerkezetben tartalmazza az országgyűlési képviselők és az Európai Parlament tagjainak megválasztásához szükséges hatályos jogszabályokat. A kötet **öt részből** és **függelék**ből áll.

Az **első részben** az országgyűlési képviselők választásával összefüggésben az Alkotmány, a pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló törvény, az országgyűlési képviselők választásáról, illetve a jogállásukról szóló törvények, az országgyűlési képviselői választásokkal kapcsolatos eljárási szabályok és egyéb jogszabályok, határozatok rendelkezéseit közöljük. A **második rész** az Európai Parlament tagjainak megválasztásáról szóló törvény főbb rendelkezéseit tartalmazza. A **harmadik rész** az Országos Választási Bizottságnak az országgyűlési képviselői választásokkal összefüggésben a Magyar Közlönyben 1998–2006. között közzétett állásfoglalásait, míg a **negyedik rész** az Alkotmánybíróság által 1990–2005. között hozott és a témával összefüggő, a Magyar Közlönyben közzétett elvi jelentőségű határozatait adja közre. Az **ötödik rész** a Legfelsőbb Bíróságnak 1998–2005. között hozott választójogi eseti döntéseit mutatja be. A **Függelék** a 2006. évi országgyűlési választások szempontjából jelentős adatokat (egyéni és területi választókerületi adatok, országgyűlési egyéni választókerületek adatai, területi választási bizottságok és irodák adatai).

A kiadványt nemcsak az egyetemi, főiskolai hallgatók a tanulmányaikhoz, hanem a választási bizottságok tagjai (szavazatszámoló bizottság, helyi választási bizottság, országgyűlési egyéni választókerületi választási bizottság, területi választási bizottság, Országos Választási Bizottság) és a választási irodák munkatársai is haszonnal forgathatják választással kapcsolatos munkájukhoz. A tematikusan rendszerezett jogszabálygyűjtemény megfelelő segédesszöveget jelenthet a kutatók, a választójog iránt érdeklődők számára is.

A kötet megrendelhető, illetve személyesen is megvásárolható a Magyar Hivatalos Közlönykiadó közlönnyboltjában, Budapest VIII., Somogyi Béla u. 6. címen (postacím: 1394 Budapest, 62. Pf. 357., fax: 267-2780) vagy a Közlönycentrumban, 1072 Budapest, Rákóczi út 30. (bejárat a Dohány u. és Nyár u. sarkán; telefon: 321-5971, fax: 321-5275).

MEGRENDELÉS

Megrendeljük a **LEX-ICON § 3.0 Választójogi Jogszabályok Gyűjteménye** kiadványt (ára: **4950 Ft áfával**) példányban, és kérjük juttassák el az alábbi címre:

A megrendelő (cég) neve:

Címe (város, irányítószám):

Utca, házszám:

Ügyműködő neve, telefonszáma:

A megrendelő (cég) bankszámlaszáma:

A megrendelt példányok ellenértékét a postaköltséggel együtt, a szállítást követő számla kézhezvétele után, 8 napon belül a Magyar Hivatalos Közlönykiadónak a számlán feltüntetett pénzforgalmi jelzőszámára átutaljuk.

Keltezés:

.....
cégszerű aláírás

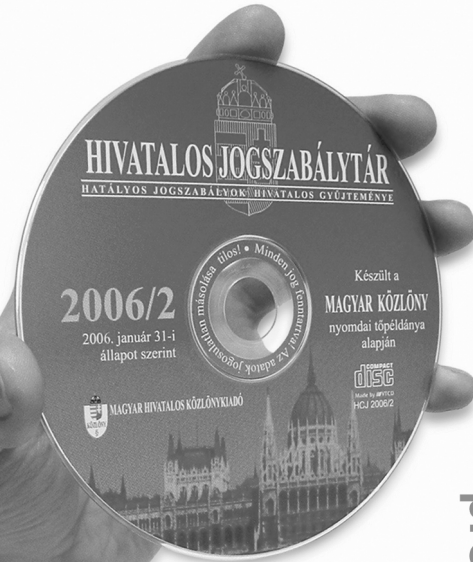
Ez így kerek!

Jogszabályok hiteles forrásból
A Magyar Közlöny hivatalos kiadója jogszabályi felhatalmazás alapján, a Miniszterelnöki Hivatal felügyeletével készíti.

Vadonatúj kommentárok
A jogszabály-szolgáltatást a megszokott adatbázison és a folyamatosan bővített iratmintatáron kívül már a legfontosabb törvények új magyarázatai is kiegészítik.

Megújult program
Átláthatóbb kezelőfelületek, újabb funkciók, gyorsabb és egyszerűbb keresési módok segítik a felhasználót.

Kedvezőbb árak
Tartalom és ár arányát tekintve, az átlagos felhasználói igényeket alapul véve a hazai elektronikus jogszabálygyűjtemények között ma a legkedvezőbb választás.



próbálja ki ▶

Ha közelebbről szeretné megismerni a megújult Hivatalos Jogszabálytár CD kezelését, tartalmát, látogasson el a Magyar Hivatalos Közlönykiadó jogi szolgáltató központjába, a Közlöny Centrumba, ahol az ingyenes használat mellett szakértő segítséget kaphat.



**MAGYAR HIVATALOS KÖZLÖNYKIADÓ
KÖZLÖNY CENTRUM**

1072 Budapest, Rákóczi út 30. (bejárat a Dohány u. és Nyár u. sarkán)
telefon: 321-5971, fax: 321-5275, e-mail: kozlonycentrum@mhk.hu

Szerkeszti a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 1054 Budapest V., Alkotmány u. 3.

A szerkesztésért felelős: dr. Horváth István, tel.: 472-8246.

Kiadja a Magyar Hivatalos Közlönykiadó 1085 Bp., Somogyi Béla utca 6. Felelős kiadó: dr. Kodela László elnök-vezérigazgató.

Szerkesztőségi Iroda: Bp. VIII., Somogyi Béla u. 6. Telefax: 266-5099.

Előfizetésben megrendelhető a Magyar Hivatalos Közlönykiadónál, 1085 Budapest, Somogyi B. u. 6.

1394 Budapest 62. Pf.: 357, vagy faxon 318-6668.

Előfizetésben terjeszti a Magyar Hivatalos Közlönykiadó a Fára Rt. közreműködésével. Telefon/fax: 266-6567.

Információ: tel./fax: 317-9999, 266-9290/245, 357 mellék.

Példányonként megvásárolható a kiadó Budapest VIII., Somogyi Béla u. 6. (tel./fax: 267-2780) szám alatti közlönypultjában vagy a Budapest VII., Rákóczi út 30. (bejárat a Dohány u. és Nyár u. sarkán) szám alatti Közlöny Centrumban (tel.: 321-5971, fax: 321-5275), illetve megrendelhető a www.mhk.hu/kozlonybolt internetcímen.

Éves előfizetési díja: 13 860 Ft. Egy példány ára: 1472 Ft.

A hirdetések felvétele a Magyar Hivatalos Közlönykiadónál (1085 Bp., Somogyi Béla utca 6.) történik.

Amennyiben a megrendelő hirdetésében emblémát kíván megjelentetni, azt tartozik a megrendeléshez fotózásra alkalmas módon mellékelni. A kiadó az előfizetési díj év közbeni emelésének jogát fenntartja.

HU ISSN 1589-2506

Formakészítés: TYPO 2000 Kft.

06.1255 - Nyomja: a Magyar Hivatalos Közlönykiadó Lajoszimzsei Nyomdája. Felelős vezető: Burján Norbert vezérigazgató-helyettes.

