

Jelen Közalkalmazotti Szabályzat Bitay Éva, a Gárdonyi Géza Óvoda és Általános Iskola igazgatója és a közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak nevében eljáró Közalkalmazotti Tanács /KT/ alkotta, mely a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. Törvény (a továbbiakban Kjt.) 17.§-a /1/ és /2/ bekezdése, a Munka Törvénykönyve 1992. XXII. Törvény (továbbiakban Mt.) 3.§ /1/, a 38.§ /1-3./, a 39. § /1-2./, a 62.-64.§ és a 94.B és 94F §-a, a közoktatásról szóló 1993. LXXIX. törvény, valamint a 138/92. (X. 8.) Korm. rendelet alapján.

A KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT CÉLJA

A Kjt.18.§-a értelmében rendezi a munkáltató és a KT intézményvezetéssel kapcsolatos részvételi jogait, kapcsolatrendszerét.

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ELVEI

A munkáltató és a KT a jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során köteles együttműködni.

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS CÉLJA:

- az intézmény nevelő-oktató és azt segítő tevékenysége színvonalának emelése
- a kiegyensúlyozott munkahelyi légkör biztosítása érdekében a jogok és kötelezettségek összhangjának megteremtése
- az intézmény működésének, illetve közalkalmazottak munkakörülményeinek és anyagi helyzetének javításához szükséges anyagi lehetőségek feltárása és e céloknak legjobban megfelelő felhasználásának segítése.

A fentiek érdekében a munkáltató az intézmény irányításával, a munkáltatói jogkör gyakorlásával kapcsolatban felmerülő gondok, feladatok megoldásába bevonja a KT-t, amely e kérdésekkel kapcsolatban, az általa képviselt közalkalmazottak véleményét, álláspontját közvetíti.

E célok megvalósítása érdekében:

- évente egyszer áttekintik az intézmény helyzetét, elemzik az elkövetkező időszak feladatait, és az ezek biztosításához szükséges anyagi lehetőségeket, illetve a lehetséges munkáltatói intézkedéseket,
- a közalkalmazottak közösségét érintő soron kívül felmerülő kérdések megfelelő rendezése érdekében közös tanácskozást tartanak,
- a KT jelzi a munkahelyi konfliktusokat és azok feloldására közösen törekszenek,
- a munkáltató biztosítja, hogy az együttes tanácskozások, megbeszélések előtt a KT megismerje az intézmény helyzetét érintő fenntartói döntéseket, elképzeléseket és általában minden olyan tény és adatot, mely az eredményes együttműködéshez szükséges.

A KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT HATÁLYA

A Kjt. 2.§-a (1) bekezdése alapján jelen szabályzat közalkalmazotti jogviszonyba tartozó szabálynak minősül, ezért személyi hatálya az intézmény minden közalkalmazottjára kiterjed. A szabályzat 2008. 04. 01-jén lép hatályba, érvényessége határozatlan ideig, illetve felmondásig tart.

A szabályzatnak azon rendelkezései hatályosak, melyek nem ütköznek magasabb rendű jogszabályba.

A SZABÁLYZAT MEGALKOTÁSÁNAK RENDJE

A szabályzat tervezetét Bitay Éva munkáltató és Márkus Tiborné a KT elnöke elkészíti és a KT elé terjeszti. A KT kikéri a közalkalmazottak véleményét. A közösséggel véleményezett szabályzattervezet kerül a KT és a munkáltató elé aláírásra.

A SZABÁLYZAT MÓDOSÍTÁSÁNAK RENDJE

A szabályzat módosítására sor kerülhet, ha:

- a szabályzat bármely rendelkezése ellentétessé válik valamely jogszabállyal,
- a módosítást a munkáltató vagy a KT elnöke kezdeményezi,
- a KT megbízási ideje lejárt,
- a KT elnöke lemond vagy visszahívják.

A SZABÁLYZAT FELMONDÁSA

A szabályzatot bármelyik fél 3 hónapos határidővel felmondhatja.

A felmondási jogot a szabályzat megkötésétől számított 6 hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS KAPCSOLATRENDSZEREI

A KT ÉS A MUNKÁLTATÓ KAPCSOLATÁNAK FORMÁI

- A KT előre egyeztetett időpontban és témakörben megbeszélést tarthat a munkáltatóval az intézmény közalkalmazottait érintő lényeges kérdésekben.
- A közalkalmazotti tanács a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene. A tizenöt napos határidőt a tervezetnek az elnökhöz, illetve a közalkalmazotti tanács ügyrendjében megjelölt személyhez való érkezésétől kell számítani. [Mt. 66.§ (1)-(2)]
- A KT jogosítványait sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt a közalkalmazotti tanács bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz. (Mt. 67. §)
- A munkáltató 8 napon belül szóban (jegyzőkönyv készítése), írásban reagál azon kérdéskörökre, amelyekben ezt a KT igényli.
- A munkáltató és a KT között felmerülő vitás kérdésekben egyeztetési eljárást kell lefolytatni.
- A KT elnöke az iskolavezetőség értekezletein részt vesz.

A KT ÉS A MUNKAVÁLLALÓK KAPCSOLATA

- Gyűlés: konzultációs jelleggel, kölcsönös gondolat- és információcsere céljából.
- Írásbeli tájékoztatás: faliújság, szóróanyag.

A KT ÉS A SZAKSZERVEZET KAPCSOLATA

Az együttműködés alapelve a kooperáció.

Formája: kötetlen beszélgetés.

A KÖZALKALMAZOTTAK KÉPVISELETI RENDJE

A Gárdonyi Géza Óvoda és Általános Iskolában közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottakat a jogszerűen lefolytatott KT-i választásokon megválasztott közalkalmazotti tanács képviseli.

A KT jogosítványait a tanács többsége (51%) gyakorolhatja.

A KT jogosultsági körébe benyújtott írásos előterjesztéseket iktatni kell.

Iktatni kell még az írásos reagálást igénylő munkáltatói válaszokat is.

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS JOGAI

A KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT MEGALKOTÁSÁNAK JOGA

A munkáltatóval együttesen a KT megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot, amely az alábbiakra térhet ki:

- a KT és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések részleteire;
- a közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

RÉSZVÉTELI JOGOKAT gyakorol az adott munkáltatónál foglalkoztatott közalkalmazottak közössége nevében (Kjt. 16.§).

(A KT elnöke vagy tagja részt vesz az iskolavezetési értekezleteken.)

EGYÜTTDÖNTÉSI JOG a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználására, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítására.

A KT segély és illetményelőleg kifizetéséről dönthet.

A segély és az illetményelőleg odaítélésének szempontjai:

- egyéni mérlegelés

A munkáltató és a KT a Kjt. 16.§-a /1/ bekezdésében biztosított egyetértési jog gyakorlásához a szükséges anyagi lehetőségeket évente felméri, évente meghatározza a mértéket és a feltételeket.

VÉLEMÉNYEZÉSI JOG a munkáltató döntése előtt:

- a) a munkáltató gazdálkodásából származó **bevétel felhasználásának tervezetéről**;
- b) a munkáltató **belső szabályzatának tervezetéről**;

- q Szervezeti és Működési Szabályzatról
- q Munkavédelmi Szabályzatról
- q Leltározási Szabályzatról
- q Az intézmény költségvetésének tervezetéről
- q Az intézmény működés tárgyi feltételei javításának tervezetéről

c) A **közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetéről**;

- bérintézkedések végrehajtásának elveiről,
- jutalmazás elveiről,
- az intézmény költségvetés összeállításának elveiről,
- az intézmény fejlesztésével, munkájának átszervezésével, kapcsolatos tervekről,
- az intézmény fenntartójának megváltoztatásával együtt járó munkáltatói intézkedések terveiről.

A közalkalmazottak nagyobb csoportjai intézményünkben:

- § óvodapedagógusok, dajkák csoportja
- § alsó tagozaton tanító pedagógusok csoportja
- § felső tagozaton tanító pedagógusok csoportja
- § speciális tagozaton tanító pedagógusok csoportja
- § adminisztrátor

d) a **korengedményes nyugdíjazásra** és a **megváltozott munkaképességű közalkalmazottak** rehabilitációjára vonatkozó elképzelésekről;

e) - a közalkalmazottak **képzésével összefüggő tervekről**; amelyben a munkáltató vállalja, hogy a (középtávú, 5 évre szóló) továbbképzési program elkészítésénél előnyben részesíti azokat az intézménynél már közalkalmazotti jogviszonyban álló pedagógusokat, dajkákat, akiknek továbbképzése a közoktatási törvény következtében szükségessé válik,

- az egy évre vonatkozó beiskolázási tervről;

f) a munkáltató **munkarendjének kialakításáról** és az **éves szabadságolási tervről**.

A közalkalmazotti szabályzatban meghatározott véleményezési jogok érvényesítésének elmulasztása esetén a munkáltatói intézkedés érvénytelen.

TÁJÉKOZTATÁSI JOG

A munkáltató **legalább félévente** köteles tájékoztatni a közalkalmazotti tanácsot a részmunkaidős és a meghatározott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.
[Kjt. 16. § (3)]

KONZULTÁCIÓHOZ VALÓ JOG CSOPORTOS LÉTSZÁMLEÉPÍTÉS ESETÉN

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább 15 nappal köteles a közalkalmazotti tanáccsal, közalkalmazotti tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni, és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. Ez a kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli. A konzultációt megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles írásban közölni:

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve
- a Mt. 38/A. §(1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

A konzultációnak - a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés:

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az illetékes munkaügyi központnak.

A munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző felmentés jogellenes [Mt. 94/F. § (1)]. Ha a munkáltató eljárása során megsérti a közalkalmazotti tanács vagy a szakszervezet Mt. 94/B. §-ban meghatározott jogait, a közalkalmazotti tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nemperes eljárásban dönt. [Mt. 94/F § (2)]

A MUNKAVÁLLALÓK TÁJÉKOZTATÁSÁHOZ VALÓ JOG

A munkáltatónak biztosítania kell annak lehetőségét, hogy a közalkalmazotti tanács az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétehesse. [Mt. 62. § (1)]

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS ÉS A MUNKÁLTATÓ KÖZÖTTI TÁJÉKOZTATÁS RENDJE

A KT TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGEI:

A munkáltató tudomására kell hozni a KT tagjainak nevét, jogkörük gyakorlásával kapcsolatos megbízásait.

- Tájékoztatni kell a munkáltatót az intézmény közalkalmazottainak részvételével tervezett értekezletek, megbeszélések időpontjáról, témájáról.

A MUNKÁLTATÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGEI:

- A munkáltató döntése, intézkedése előtt köteles tájékoztatni a KT-t minden olyan kérdésben, amely a KT egyetértési és véleményezési jogkörébe tartozik.

A TÁJÉKOZTATÁS IDEJE, MÓDJA:

A munkáltató és a KT a tájékoztatási kötelezettségébe tartozó információkat a tervezett intézkedés, döntés, értekezlet, rendezvény stb. előtt minimum 3 nappal köteles a másik fél tudomására hozni.

A tájékoztatás módja:

§ szóban

§ írásban

A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS JOGGYAKORLÁSÁNAK, VALAMINT A VITÁS KÉRDÉSEK EGYEZTETÉSÉNEK ELJÁRÁSI RENDJE

AZ EGYÜTTDÖNTÉSI ÉS VÉLEMÉNYEZÉSI JOG GYAKORLÁSÁNAK RENDJE:

A munkáltató köteles a KT együttdöntési és véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 7 nappal a tervezett intézkedés előtt az írásos tervezetet a KT elnökének átadni.

A KT elnöke köteles a jogait az intézkedés tervezet kézhezvételétől számított 15 napon belül gyakorolni és az álláspontjáról a munkáltatót írásban tájékoztatni, vagy a szükséges egyeztetés érdekében a munkáltatóval megbeszélést folytatni. A KT véleményének kialakítása előtt a közalkalmazottakkal illetve azok érintett közösségeivel a határidőn belül tájékozódó megbeszélést folytat.

A munkáltató vállalja, hogy a KT véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben, annak indokokkal alátámasztott, a tervezett intézkedéstől eltérő véleménye esetén – az intézkedés végrehajtása előtt - a KT-val a kérdést megvitatja, illetve elutasító döntését – indokkal alátámasztva – közli a KT-val.

VITÁS KÉRDÉSEK EGYEZTETÉSI ELJÁRÁSÁNAK SZABÁLYOZÁSA:

A munkáltató és a KT közötti vitás kérdések rendezése egyeztetési eljárással történik. Az egyeztetésen a munkáltató és a KT egyeztetéssel megbízott tagja vesz részt. Az egyeztetés előre megállapított időpontban történik. Az egyeztetésről jegyzőkönyvet kell készíteni.

A jegyzőkönyv tartalmazza:

- az egyeztetés helyét, idejét,
- az egyeztetésben résztvevő személyeket,
- a kifogásolt intézkedést és a munkáltatói észrevétel lényegét,
- az egyeztetési eljárás során elhangzott nyilatkozatot,
- a megkötött egyezség pontos szövegét, a kifogás visszavonását,
- az eredménytelenségét megállapító közös nyilatkozatot,

- az egyeztetésben résztvevő felek, jegyzőkönyvi aláírását és bélyegzőjét.

Az egyeztetési eljárás során a kifogásolt jogellenes munkáltatói intézkedés tényállását fel kell tárni. Meg kell kísérelni az egyezség létrehozását, a feleknek ennek érdekében együtt kell működni!

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. A KT tevékenységének támogatása:

A munkáltató a KT – val együttműködik és támogatja annak a közalkalmazottak részvételi jogaihoz kapcsolódó tevékenységet.

A munkáltató biztosítja a KT választásának és működésének feltételeit, indokolt költségeit:

- § a szükséges helyiséget,
- § az intézmény telefonjának használatát,
- § szükséges szakkönyveket, útmutatókat,
- § A KT ülései jegyzőkönyvének vezetésére, az állásfoglalások, határozatok, információk, közlemények leírására gépirónőt, sokszorosítási lehetőséget,
- § A KT képzési, továbbképzési költségeit.

A munkáltató és a KT a fenti dologi kiadások éves keretét szükség szerinti összegben állapítja meg. A keretösszeget évente felülvizsgálják, és szükség esetén módosítják.

2. A közalkalmazotti tanács jogosultságainak gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni. [Mt. 68. § (1)]

3. A közalkalmazotti tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg. [Mt. 68. § (2)]

A munkáltató lehetővé teszi a KT számára az intézmény közlönyeinek, jogi segédkönyvének tanulmányozását.

4. A közalkalmazotti tanács, illetve tagja a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra. (Mt. 69.§)

MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNY

A közalkalmazotti tanács tagját havi munkaideje tíz százalékának, elnökét havi munkaideje tizenöt százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár. [Mt. 62.§ (2)] A közalkalmazotti tanács tagjait és elnökét [Mt. 62. § (2)] megillető munkaidő-kedvezményt a pedagógus kötelező órájának arányos csökkentésével kell kiadni.

MUNKAJOGI VÉDELEM

A közalkalmazotti tanács tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy az Mt. 28. §-a szerint a szakszervezeti szervezet megillető jogosultságot a közalkalmazotti tanács gyakorolja. [Mt. 62.§ (2)- (3)]

A munkajogi védelmet a közalkalmazotti képviselő tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az Mt. 28. §-a szerint a szakszervezeti szervezet megillető jogosultságot — ha a közalkalmazotti képviselő nem szakszervezeti tisztségviselő — a munkavállalók közössége gyakorolja.

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

A munkavállalók előzetes értesítéséről a munkáltatónak megfelelően gondoskodnia kell. (Mt. 62/A. §)

A SZABÁLYZAT KÖZALKALMAZOTTAKKAL TÖRTÉNŐ MEGISMERTETÉSE

(Mt. 38.§ (2) bek.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a Szabályzatot valamennyi közalkalmazott megismerhesse. Ennek érdekében a Szabályzat másolati példányát az alábbi helyeken elhelyezi:

- | | |
|-------------|---------------------|
| ○ Óvoda | Templom u. 3. |
| ○ Óvoda | Dózsa Gy. u. 4. |
| ○ Iskola | Mátyás király u. 4. |
| ○ Iskola | Váci M. u. 1. |
| ○ Titkárság | Váci M. u. 1. |

JELEN KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT 1 – 1 PÉLDÁNYÁT KAPJÁK:

- az igazgatói iroda
- KT tagjai
- az intézmény szakszervezeti képviselője
- az iskolai könyvtár

A KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT ÉRVÉNYESSÉGE

Jelen Szabályzat olyan intézményben készült, amely rendelkezik KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSSEL.

Jelen Közalkalmazotti Szabályzatot a munkáltató, illetve a KT megbízásából a KT elnöke 2008. április 01–jén aláírásukkal megerősítették.

Ez a nap a Közalkalmazotti Szabályzat kihirdetésének, így hatálybalépésének is napja.

Fadd, 2008. április 01.

KT elnöke

munkáltató