

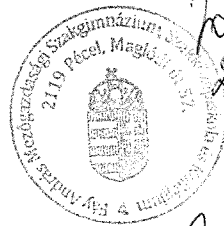
Értékelés
2020.09.30.

Hatályos: 2020. 09. 30.


FÁY ANDRÁS MEZŐGAZDASÁGI SZAKKÉPZŐ ISKOLA ÉS KOLLÉGIUM

KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT

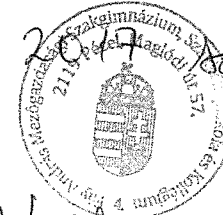
Jóváhagyom
2019. 01. 03.
Bennó Andás




Jóváhagyom
2018. 09. 01.
Bennó Andás



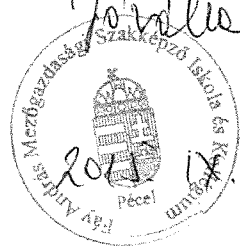
Jóváhagyom
2017. szept. 3.
Bennó Andás



Jóváhagyom:
2020. 01. 01.
Bennó Andás



Jóváhagyom
2019. IX. 30.
Bennó Andás



I. rész

Általános rendelkezések

1. A közalkalmazotti szabályzatot létrehozó felek

A Fáy András Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium vezetője (a továbbiakban: munkáltató) és az intézmény közalkalmazotti tanácsa (a továbbiakban: KT.) – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 17. § (1) bekezdése alapján biztosított jogkörüknel fogva – alkotják meg az alábbi szabályzatot.

2. A közalkalmazotti szabályzat célja, tárgyköre

Jelen szabályzat rendeltetése, hogy átfogóan rendezze a munkáltató és a KT kapcsolatrendszerével és a részvételi jogok gyakorlásával összefüggő kérdéseket.

3. A szabályzat személyi és időbeli hatálya

A Közalkalmazotti Szabályzat személyi hatálya a Kjt. 2. §-a (1) bekezdése alapján kiterjed az intézmény valamennyi közalkalmazotti jogviszonyban álló alkalmazottjára, így az intézmény vezetőjére is. A szabályzat az aláírás napján lép hatályba, mely határozatlan ideig, illetve felmondásáig szól. A KT tagjainak száma 3 fő, tagjai közül elnököt választ. A közalkalmazotti szabályzat aláírói az intézményvezető és a KT. elnöke (Kjt.17§ (2) bek.) A KT-t 5 évre választják (XX. fejezet 104. általános szabályok (3)).

(Amennyiben a KT szűnik meg valamilyen oknál fogva, a munkáltató a szabályzatot nem tekinti automatikusan hatályát vesztettnek. Mindaddig alkalmazni kell a szabályzat rendelkezéseit, ameddig a szabályzatot fel nem mondja.)

A szabályzat hatályát veszti a munkáltató jogutód nélküli megszűntetésével.

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

4. A szabályzat felmondása, módosítása

A szabályzatot bármelyik fél 3 hónapos határidővel felmondhatja. A felmondási jogot a szabályzat megkötésétől számított 6 hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. A módosítást az aláíró felek bármelyike kezdeményezheti.

A szabályzat módosításával kapcsolatos vitapontok rendezésére az egyeztetési eljárás szabályait kell alkalmazni, a módosításra javasolt szabályzatot az aláírásra jogosult feleknek kell megoldásra előterjeszteni.

II. rész

A közalkalmazottak képviseleti rendje

1. A közalkalmazotti tanács (KT)

- a) Az intézményben a közalkalmazottakat – a jogszerűen lefolytatott választásokon – közvetlenül választott KT képviseli.
- b) A KT tagjainak száma: 3 fő
- c) A KT elnöke: Litkeiné Erős Zsuzsanna
- d) A KT elnökét munkaidő-kedvezmény illeti meg az előre bejelentett feladatvégzésre fordított idő mértékében az Intézmény igazgatójának engedélyével. A munkaidő kedvezményt a kötelező óra időarányos csökkentésével kell kiadni.
- e) A KT elnökének munkajogi védelmére az üzemi tanács elnökére vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a KT gyakorolja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv (a továbbiakban: Mt.) 260. § (3) bekezdésében meghatározott jogosultságot (előzetes egyetértés megadása a KT. elnökének felmentése esetén).
- f) A KT működésének részletes szabályait, üléseinek időpontját saját ügyrendje határozza meg, mely a közalkalmazottak képviseletét tartja szem előtt.
- g) A KT jogosítványait, azaz az együttdöntési, a véleményezési, a javaslattételi és tájékoztatási jogokat a KT egésze gyakorolja. A KT meghatározott ügyeiben az elnök vagy a KT által megbízott tag jár el.
- h) A KT a munkáltatónál szervezett sztrájkokkal kapcsolatban pártatlan magatartást köteles tanúsítani. Sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. A KT sztrájkban résztvevő tagjainak megbízatása sztrájk idejére szünetel. Ezen tagok nevét a KT köteles a munkáltatóval közölni.

2. A KT és a közalkalmazottak közötti kapcsolat

A KT a munkáltatóval történő tárgyaláskor az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló összes alkalmazottat képviseli, a dolgozók részvételi jogát testesíti meg az oktatási intézmény irányításában, vagyis alapvető feladata, hogy a döntések előkészítésénél jelenítse meg az alkalmazottak véleményét, érdekeit.

A KT tagjai egy-egy munkáltatói előterjesztés kapcsán az alkalmazottak körében előzetes véleménykérést folytathatnak, sőt az alkalmazottak vagy a tanács tagjainak javaslatára egyes esetekben az adott témáról alkalmazotti gyűlést hívhatnak össze.

A KT az egész alkalmazotti közösséget képviselheti, ezért egyedi ügyekkel, problémákkal csak akkor tud foglalkozni, ha azok az alkalmazottak nagyobb csoportját is érintik.

Az alkalmazottak nagyobb csoportjának kell tekinteni legkevesebb 5 főt, egy munkaközösséget, ill. a technikai dolgozók csoportját.

Formája:

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

3. A KT és a szakszervezet kapcsolata

Az együttműködés alapelve a kooperáció. Formája: kötetlen beszélgetés.

4. A KT és a munkáltató együttműködése

a) Az alkalmazottak jogainak érvényesítése, valamint kötelezettségeinek teljesítése során a KT és a munkáltató kötelesek együttműködni (Mt. 6. §. (2) bekezdése)

b) Az együttműködés célja:

- Az intézmény nevelő-oktató és azt segítő tevékenysége színvonalának emelése.
- A kiegyensúlyozott munkahelyi légkör biztosítása érdekében a jogok és köteleességek összhangjának megteremtése.
- Az alkalmazottak munkakörülményeinek és anyagi helyzetének javításához szükséges anyagi források feltárása, és a céloknak legjobban megfelelő felhasználásának segítése.

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

5. A KT és a munkáltató kapcsolatrendszerének formái

a) Évente egyszer tanácskozáson áttekintik az intézmény helyzetét, az elkövetkező időszak feladatait, és az ezek megoldásához szükséges anyagi lehetőségeket és a lehetséges munkáltatói intézkedéseket.

b) Soron kívül megbeszélést tartanak az intézmény alkalmazottait érintő váratlan, de lényeges problémákról.

c) Esetenként kölcsönösen informálják egymást az alkalmazottakat érintő kérdésekben.

A fentiek érdekében a munkáltató:

- eleget tesz tájékoztatási kötelezettségének, mindazon témákban, amelyek a KT egyetértési és véleményezési jogkörébe tartoznak.
- ismerteti az intézményi működés terveit, a várható változásokat.
- az együttes tanácskozások, megbeszélések előtt biztosítja, hogy a KT megismerje az intézményt érintő fenntartói döntéseket, elképzeléseket és általában minden olyan tényt és adatot, amely az eredményes együttműködéshez szükséges.

- biztosítja, hogy érintettség esetén a KT elnöke meghívottként részt vegyen az intézmények vezetőségi ülésein.
- biztosítja annak lehetőségét, hogy a KT az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétehesse.(Mt. 261.§)

A fentiek érdekében a KT:

- jelzi a munkahelyi konfliktusokat és azok lehetséges feloldási módját.
- írásos állásfoglalást, javaslatot nyújt be a munkáltatóhoz az alkalmazottak véleményének megfelelően.
- a munkáltató tudomására hozza az alkalmazottak tervezett rendezvényeit (időpont egyeztetés miatt).

A munkáltató és a KT között felmerülő vitás kérdésekben egyeztetési eljárást folytatnak le.

III. rész

A KT jogai

1. A KT együttdöntési jogai

a) A jóléti célú pénzeszközök felhasználása az alkalmazottak munkáltatóhoz benyújtott írásos kérelmei alapján rangsorolhatók. A közalkalmazottak kérelmüket a munkáltatónak nyújtják be, aki azt a KT-vel egyetértésben rangsorolja. A segélyek és egyéb jóléti célú pénzeszközök odaítélésében a KT rangsoroláskor figyelembe veszi a kérvényező szociális helyzetét (gyermek száma, egy főre jutó jövedelem stb.), a kérelem alapjául szolgáló váratlan eseménynek (pl.: születés, halál, elemi csapás...) az alkalmazott anyagi helyzetére gyakorolt megrendítő hatását, figyelemmel a rászorultság elvére.

b.) Egyéb egyetértési jogok:

- A KT elnökének munkajogi védelmével kapcsolatban.
- A vonatkozó mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően.

Az együttdöntési jog gyakorlásának konkrét tartalmát a megállapodó felek akként értelmezik, hogy a KT-t az 1. a, b pontban írt kérdésekkel kapcsolatos döntéshozatal valamennyi fázisába be kell vonni. Ennek érdekében a munkáltató kijelöli a döntéshozatal előkészítését végző személyt, aki gondoskodik az információk átadásáról.

A határozathozatal során mind a KT- t, mind a munkáltatót 1-1 szavazat illeti meg. Döntés a döntéshozók egybehangzó szavazatával hozható.

2. A KT véleményezési jogai

A munkáltató tervezett döntése előtt a KT- val a következőket véleményeztetni:

a) Az alkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét:

- A bérintézkedések végrehajtásának elveit.
- A jutalmazás elveit.
- A kitüntetési javaslatokat.
- Az intézményi költségvetés összeállításának elveit.
- Az intézmény fejlesztésével, munkájának átszervezésével kapcsolatos terveket.
- Az intézmény fenntartójának megváltozásával együtt járó munkáltatói intézkedéseket.
- Egyéb, az alkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét.

b) A korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű alkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket.

c) Az alkalmazottak képzésével összefüggő tervet.

- előnyben részesülnek az intézménynél már több éve foglalkoztatott – továbbtanulni szándékozó –alkalmazottak, akiknél az intézményi érdek és az egyéni érdek egybeesik.
- pályakezdő alkalmazottakkal szemben elsőbbséget élvezzenek a több éve az intézménynél dolgozók.
- a szakmai munkaközösségeken belül a továbbtanulásnál vegyük figyelembe a terület működőképességét.
- a lehetőségeket arányosan intézményi szinten el kell osztani.

d) A tanulmányi szerződések tervezetét.

e) A munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

A KT véleménye nem köti a munkáltatót.

A KT véleményének előterjesztésére a IV/2. pontban írtak az irányadók.

3. A KT javaslattételi joga

A KT-t az oktatási törvény szabályaival összhangban megilleti a javaslattételi jog:

- a nevelési és oktatási tervek,
- a tantervi programok,
- a nevelés – oktatás módszereinek fejlesztése tekintetében.

4. A KT tájékoztatási joga

A munkáltató legalább félévente köteles tájékoztatni a KT- t a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

5. Konzultációhoz való jog csoportos létszámleépítés esetén

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább 15 nappal köteles a KT- val konzultációt kezdeményezni, és azt a döntések meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. A konzultációt megelőzően legalább 7 nappal a munkáltató köteles írásban közölni:

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintetteket,
- a Mt. 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a KT- val írásban közölni:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a közalkalmazotti jogviszony 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, eszközeire,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett alkalmazottak számának csökkentésére.

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

IV. rész

A közalkalmazotti tanács joggyakorlásának, valamint a vitás kérdések egyeztetésének eljárási rendje

1. A munkáltató joggyakorlata

- a) A munkáltató köteles a KT-ot tájékoztatni a KT együttdöntési, illetve véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 15 nappal a tervezett intézkedés előtt. A Mt. 262. § (2)-(3) bekezdése szerint.
- b) A munkáltató vállalja, hogy a KT véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben - az eltérő és indokolt vélemények egyeztető megvitatása után elutasító döntést - írásban, indoklással közli a KT. - val.
- c) A munkáltató írásos tájékoztatásait, valamint a KT írásos előterjesztéseit az intézmény hivatalos iratállományába iktatni kell (a tartalom és az időpontok nyomon követhetősége érdekében.)
- d) A KT minden olyan kérdésben érdemi tájékoztatást kérhet, amely a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális kérdésekkel kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.
- e) A munkáltató előzetes meghívás alapján tanácskozási joggal részt vehet a KT ülésein, és a KT által az alkalmazottak részére szervezett tanácskozásain.

2. A KT. joggyakorlata

- a) A KT köteles a jogait az intézkedés-tervezetről való tudomásszerzést követően 15 napon belül gyakorolni, álláspontjáról a munkáltatót tájékoztatni. Véleménykülönbség esetén a KT – a szükséges egyeztetés érdekében – a munkáltatóval köteles határidőn belül megbeszélést folytatni.

A 15 napos határidőt az intézkedés-tervezetnek a KT elnökhöz való érkezésétől kell számítani.

- b) A KT köteles állásfoglalásainak kialakítása előtt – a jelzett határidőn belül – az alkalmazottak érintett közösségének véleményéről tájékozódni, és azt képviselni.
- c) Ha a KT álláspontját határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.
- d) A KT hatáskörének gyakorlásával összefüggően betekinthez a munkáltató nyilvántartásaiba. A KT. tagjait a betekintés során birtokába jutott adatok, információk tekintetében az ezekkel kapcsolatosan előírt titoktartási és személyiségi jogi védelmi kötelezettség terheli.

A nyilvántartást kezelő közalkalmazottat a munkáltató utasítja a betekintés biztosítására.

3. Az egyeztetési eljárás szabályozása

A munkáltató és a KT közötti vitás kérdések rendezésére az egyeztetési eljárás szolgál. Az egyeztetést a KT kezdeményezheti a másik félhez írásban megküldött egyeztetési ajánlattal, amely tartalmazza:

- az egyeztetni szándékozott téma megjelölését,
- az egyeztetés helyére, idejére vonatkozó javaslatot
- a KT részéről az egyeztetéssel megbízott személy megjelölését.

Az időpont megjelölése 15 (sürgős esetben 8) napnál korábbi időpontban nem jelölhető meg, hogy a másik fél részére elegendő idő álljon rendelkezésre, az egyeztetésre való felkészüléshez.

A munkáltató az ajánlatra köteles 3 napon belül válaszolni az időpont és a hely elfogadásával (vagy indokolt akadályoztatás esetén más időpont és hely felajánlásával) és az egyeztetésen résztvevő képviselője megjelölésével.

Az egyeztetési eljárás jegyzőkönyvének tartalmaznia kell az alábbiakat:

- Az egyeztetés helyét, idejét, a résztvevő személyeket.
- A kifogásolt intézkedést és a munkáltatói észrevétel lényegét,
- Az egyeztetési eljárás során elhangzott nyilatkozatokat.
- A megkötött egyezség pontos szövegét, a kifogás visszavonását.
- Az eredménytelenséget megállapító közös nyilatkozatot.
- Az egyeztetésben részt vevő felek jegyzőkönyvi aláírását és bélyegzőjét.

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

V. rész

Záró rendelkezések

1. A közalkalmazotti tanács tevékenységének támogatása

A munkáltató széleskörűen támogatja az alkalmazottak részvételi jogaihoz kapcsolódó tevékenységeket, elősegíti a KT működésének feltételeit, amelyek érdekében biztosítja a Mt. 260.§ (1) bekezdés szerinti munkaidő kedvezményt.

Biztosítja:

- a szükséges közlönyöket, szakkönyveket, jogi segédleteket,
- a felhívások, közlemények közzétételi feltételeit,
- a rendszeres működéshez kapcsolódó ügyviteli feltételeket,
- a szükséges helyiségeket.

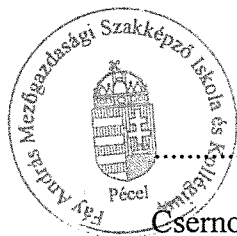
2. A szabályzat alkalmazottakkal történő megismertetése

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a szabályzatot valamennyi alkalmazott megismerhesse. Ennek érdekében a szabályzat másolati példányát az érdekeltek számára jól elérhető helyeken, a nevelői szobákban és a könyvtárban elhelyezi. A szabályzat 1-1 példányát külön megkapja a munkáltató, a KT elnöke és a gazdasági vezető.

A szabályzatot az intézmény honlapján is elérhetővé kell tenni.

Minden, e szabályzatban nem részletezett kérdésben a Kjt. és az Mt. - 235. § (2) bek.; 251. § és a 268. § kivételével - a XX. fejezetében szabályozott Üzemi Tanácsra vonatkozó rendelkezései az irányadóak.

Pécel, 2015. 09. 30.



Csernovszkiné Antal Margit Zsuzsanna

Csernovszkiné Antal Margit Zsuzsanna
igazgató

Litkeiné Erős Zsuzsanna

Litkeiné Erős Zsuzsanna
KT elnök