

**ÉLTES MÁTYÁS ÁLTALÁNOS ISKOLA  
NAGYATÁD**

**Közalkalmazotti szabályzat  
2014.**

## **A szabályzat célja és a szabályzatot létrehozó felek**

Jelen szabályzat rendeltetése, hogy átfogóan rendezze a Nagyatádi Éltes Mátyás Általános Iskola közalkalmazottainak jogaival, illetve a jogkörök gyakorlásával kapcsolatos legalapvetőbb kérdéseit. A Nagyatádi Éltes Mátyás **Általános Iskola munkáltatója, vezetője** és az intézmény **közalkalmazotti tanácsa** (a továbbiakban: KT) az 1992. XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt és végrehajtási rendeletei) valamint az 1992. XXIII. törvény - a Munka Törvénykönyve - (a továbbiakban MT) alapján biztosított jogkörüknél fogva alkotják meg az alábbi szabályzatot. A szabályzat tervezetéről a közalkalmazotti tanács kikérte a helyi közalkalmazotti közösség véleményét.

## **A közalkalmazotti szabályzat személyi és időbeli hatálya**

A közalkalmazotti szabályzat személyi hatálya a Kjt.2.§ (1) bekezdése alapján kiterjed az oktató-nevelő intézmény **valamennyi közalkalmazottjára**, így az **intézmény vezetőjére** is. A szabályzat 2014.09. 01. napján lép hatályba, érvényessége határozatlan ideig, illetve felmondásig tart.

A szabályzat nem tartalmazhat jogszabállyal ellentétes rendelkezéseket. Az ilyen tilalomba ütköző rendelkezések **semmisek**.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével a szabályzat hatályát veszíti. A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésbe tartozó kérdéseket nem szabályozhat. [Kjt. 17.§.(3)]

A szabályzat személyi hatálya nem terjed ki a munkáltatónál nem közalkalmazotti, továbbá az egyéb jogviszonyban (ideértve a polgári jellegű megbízást is) foglalkoztatott dolgozókra.

A közalkalmazotti tanács az egész dolgozói közösséget (minden közalkalmazotti jogviszonyban állót együtt) képvisel, ezért egyedi ügyekkel, problémákkal csak akkor tud foglalkozni, ha azok a közalkalmazottak nagyobb csoportját is érintik.

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

## **A közalkalmazotti tanács jogai**

### **1. A KT egyetértési jogai**

a.) A jóléti célú pénzeszközök felhasználása a közalkalmazottak 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 odaitélésében a KT rangsoroláskor figyelembe veszi a kérvényező szociális helyzetét (gyermekek száma, egy főre jutó jövedelem stb.), a kérelem alapjául szolgáló váratlan eseménynek (pl: születés, halál, elemi csapás....) a közalkalmazott anyagi helyzetére gyakorolt megrendítő hatását, figyelemmel a rászorultság elvére.

b.) Egyéb egyetértési jogok:

- A KT tagjainak 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 véleményezteteti:

a.) A gazdálkodásból származó bevétel felhasználásának tervezetét:

- Az intézmény helyiségeinek, berendezéseinek bérbeadásából származó jövedelem felhasználásának tervét.

b.) A belső szabályzatok tervezetét.

c.) A közalkalmazottak 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, a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét.

d.) A korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket.

e.) A közalkalmazottak képzésével összefüggő tervet.

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

f.) A tanulmányi szerződések tervezetét.

g.) A munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságot és a szabadságot.

A véleményezési jogok érvényesítésének elmulasztása esetén a munkáltatói intézkedés érvénytelen, amelynek megállapítása végett a KT bírósághoz fordulhat.

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. 38/A.§ (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőjével 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, eszközeire,
- 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 megállapodásba ütköző felmentés jogellenes (Mt. 94/F.§ (1)). Ha a munkáltató eljárása során megsérti a KT jogait, akkor a KT ennek megállapítására bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt. (Mt. 94/F § (2))

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

## **1. A munkáltató joggyakorlata**

- a.) A munkáltató köteles a közalkalmazotti tanácsot tájékoztatni a KT együttdöntési, illetve véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 15 nappal a tervezett intézkedés előtt. A Mt. 67. §-a szerint a Kjt. 16. §-a (1) és (2) bekezdésekben foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt a KT bírósághoz fordulhat.
- b.) A munkáltató vállalja, hogy a KT véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben - az eltérő és indokolt vélemények egyeztető megvitatása után - döntéseit írásban, indoklással közli a közalkalmazotti tanáccsal.
- 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 közalkalmazotti tanács 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 a közalkalmazottak részére szervezett tanácskozásain.

## **2. A közalkalmazotti tanács 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 – a közalkalmazottak 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 betekinthesz a munkáltató nyilvántartásaiba. A KT-t 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 közalkalmazotti tanács 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 tární. Meg kell kísérelni az egyeztetés során az egyezség létrehozását, a feleknek ennek érdekében együtt kell működniük.

## **Záró rendelkezések**

### **1. A közalkalmazotti tanács tevékenységének támogatása**

A munkáltató széleskörűen támogatja a közalkalmazottak részvételi jogaihoz kapcsolódó tevékenységeket, elősegíti a közalkalmazotti tanács működésének feltételeit, amelyek érdekében biztosítja a MT. 62.§ (2) 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.Közalkalmazotti jogviszony előmeneteli és illetményrendszerét a 326/2013-as kormányrendelet tartalmazza**

### **3. A szabályzat közalkalmazottakkal történő megismertetése**

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a szabályzatot valamennyi közalkalmazott megismerhesse. Ennek érdekében a szabályzat másolati példányát az érdekeltek számára jól elérhető helyen (a nevelői szobában) elhelyezi. A szabályzat 1-1 példányát külön megkapja a munkáltató, az intézmény vezetője valamint a KT tagjai.

A szabályzatot az intézmény honlapján is elérhetővé kell tenni.

Minden, e szabályzatban nem tárgyalt kérdésben a Kjt. és a MT rendelkezései az irányadóak.

Nagyatád, 2014. 09. 01.

igazgató

KT elnök