

***KŐRÖSI CSOMA SÁNDOR
ÁLTALÁNOS ISKOLA***

***KÖZALKALMAZOTTI
SZABÁLYZATA***

TARTALOMJEGYZÉK

I. Az együttműködés elvei	3
II. A KT jogkörgyakorlása	4
1. A Kjt. 16. §-a (1) bekezdésében biztosított egyetértési jog	4
2. A KT véleményezési joga (Kjt. 16. par. (2) bekezdéséhez/)	5
3. Véleményezési jog a munkáltató döntése előtt	6
4. Tájékoztatási jog	6
5. Konzultációhoz való jog csoportos létszámleépítés esetén	7
6. A munkavállalók tájékoztatásához való jog	8
7. A közalkalmazotti szabályzat megalkotásának joga	8
III. A KT jogosítványai gyakorlásának rendje	10
IV. A KT működésével összefüggő kérdések	11
1. Információk közzététele (Mt. 62. § (1) bekezdéséhez).	11
2. A KT működési költségének biztosítása. (Mt. 63. §-ához)	11
3. A munkaidő-kedvezmény (Mt. 63 §-ához)	12
V. A KT elnök és tagok munkajogi védelme (MT. 62. §-a (3) bekezdéséhez, és a 28. §-ához.)	12
VI. Kollektív munkaügyi vita (Mt. 194-198. §-aihoz.)	13
VII. Záró rendelkezések	14

A Kőrösi Csoma Sándor Általános Iskola igazgatója (a továbbiakban munkáltató) és az intézmény közalkalmazotti tanácsa (a továbbiakban KT) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) 17. paragrafusa és (1), (2) bekezdései alapján a tanács törvényben biztosított jogkörei gyakorlásával, valamint kapcsolatrendszerükkel összefüggő kérdésekben az alábbi szabályzatot alkotják.

I. AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ELVEI

(Az 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: 3. § (1) bekezdéséhez.)

A munkáltató és a KT a jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során kötelesek 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 a közalkalmazottak munkakörülményeinek, munkafeltételeinek 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.

A fenti célok megvalósítása érdekében:

- évente legalább kétszer közösen 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 rendkívüli 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 fenntartási döntéseket, elképzeléseket; és általában minden olyan tényt és adatot, mely az eredményes együttműködéshez szükséges.

II. A KT JOGKÖRGYAKORLÁSA

1. A Kjt. 16. §-a (1) bekezdésében biztosított egyetértési jog

A jóléti célokra rendelkezésre álló pénzösszeg a gyermekek beiskolázására fordítható segélyezési keret. Ennek felhasználásához előnyben kell részesíteni az egy főre eső nettó jövedelemtől függően - a többgyermekeseket, a gyermeküket egyedül nevelőket, azokat, akik az intézménynél legalább 10 éven felül állnak közalkalmazotti viszonyban.

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

2. A KT véleményezési joga (Kjt. 16. § (2) bekezdéséhez/)

A munkáltató a döntése előtt a KT-val véleményezteteti:

a.) A gazdálkodásból származó bevétel felhasználásának tervezetét.

b.) A következő belső szabályzatok tervezetét:

- munkavédelmi szabályzat,
- pénzkezelési szabályzat,
- leltározási szabályzat,
- tantárgyfelosztás,
- könyvtárhasználat és - kezelés szabályzata.

c.) A közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, melyek - többek között – a következők:

- bérintézkedés végrehajtásának elvei,
- jutalmazás elvei,
- az intézményi költségvetés összeállításának elvei,
- az intézmény fejlesztésével, munkájának átszervezésével kapcsolatos tervek,
- személyre javaslat,
- az intézmény fenntartójának – esetleges – megváltoztatásával együttjáró munkáltatói intézkedések.

A közalkalmazottak nagyobb csoportjai:

- az alsó tagozatban tanító pedagógusok,
- a felső tagozatban tanító pedagógusok,
- az oktató- nevelő munkát segítő munkakörökben foglalkoztatottak,
- a gazdasági és kisegítő munkakörökben foglalkoztatottak.

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

- e.) A közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket. A munkáltató vállalja, hogy a továbbképzési tervek elkészítésénél előnyben részesíti azokat az intézménynél már közalkalmazotti viszonyban álló pedagógusok érdekeit, akiknek továbbképzése a közoktatási törvény előírásai következtében szükségessé válik.
- f.) A munkarend kialakítása és a szabadságolási terv elkészítése, melynek keretében meg kell határozni a pedagógusok szabadságából a 138/1992. (X.8.) Kormányrendelet 10. §-a (2) bekezdése szerinti igénybevétel eseteit és mértékét is.
- g.) Részvételi jogokat gyakorol az adott munkáltatónál foglalkoztatott közalkalmazottak közössége nevében az alábbiak szerint (Kjt. 16. §).

3. Véleményezési jog a munkáltató döntése előtt

- a munkáltató gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervzetéről,
- a munkáltató belső szabályzatának tervzetéről,
- a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervzetéről,
- a korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzelésekről,
- a közalkalmazottak képzésével összefüggő tervekről,
- a munkáltató munkarendjének kialakításáról és az éves szabadságolási tervről.

4. Tájékoztatási jog

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

5. 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 képviselettel 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 létszámcsökkenés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve
- a Kt. 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 nem peres eljárásban dönt. [Mt. 94/F. § (2)].

6. A munkavállalók tájékoztatásához való jog

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

7. A közalkalmazotti szabályzat megalkotásának joga

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

- a fent felsorolt jogok gyakorlásának módjára, rendszerességére,
- a KT és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések részleteire,
- a közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.
- A KT választásával és működésével kapcsolatos legfőbb szabályokat az Mt. 43-70. §-ai rögzítik, a KT-választással kapcsolatos egyes kérdéseket pedig a 175/1998. (X. 30.) sz. kormányrendelet szabályozza.
- A működéssel kapcsolatban kiemeljük a következőket:
 - a munkáltató biztosítja a KT választásának és működésének indokolt költségeit,
 - 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 közalkalmazotti tanács jogosultságainak gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni. [Mt. 68. § (1)]
- 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 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. §)
- A közalkalmazotti tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. A közalkalmazotti tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel. (Mt. 70. §)

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább 15 nappal köteles a közalkalmazotti tanáccsal, közalkalmazotti tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel 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

III. A KT JOGOSÍTVÁNYAI GYAKORLÁSÁNAK RENDJE

(A Mt. 66-69. paragrafusához.)

A Mt. 66. § (1) bekezdése szerint: „A közalkalmazotti tanács a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos álláspontját 15 napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.”

„A 15 napos határidőt a tervezetnek az elnökhöz, illetve a KT ügyrendjében megjelölt személyhez való beérkezésétől kell számítani.”

1. A munkáltató köteles a KT egyetértési, illetve véleményezési jogkörébe tartozó ügyekben legalább 15 nappal a tervezett intézkedés előtt az írásos tervezetet a KT elnökének átadni. „A Mt. 67. §-a szerint a Kjt. 16. §-a (1) és (2) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt a KT a bírósághoz fordulhat.”
2. A KT köteles a jogait az intézkedéstervezet kézhezvételétől számított 15 napon belül gyakorolni és álláspontjáról a munkáltatót írásban tájékoztatni, illetve a szükséges egyeztetés érdekében a táridőn belül a munkáltatóval megbeszélést folytatni.
A KT véleményének kialakítása előtt – a közalkalmazottakkal, illetve azok érintett közösségeivel – e határidőn belül tájékozódó megbeszélést folytat.
3. A munkáltató vállalja, hogy a KT véleményezési jogkörébe tartozó kérdésekben, annak indokkal alátámasztott, a tervezett intézkedéstől eltérő véleménye esetén – az intézkedés végrehajtása előtt, a KT-vel a kérdést megvitatja, illetve elutasító döntését – indoklással – közli a KT-val.
4. A Mt. 68. §-a szerint a KT a Kjt. 16. §-a (1) és (2) bekezdésében meghatározott jogosultságainak gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásiba betekinteni. Ezen felül a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonyával összefüggő gazdasági (élet- és munkakörülményivel összefüggő) és szociális érdekeivel kapcsolatos

A munkáltató tájékoztatást nem tagadhatja meg.

A KT elnöke, vagy erre felhatalmazott tagja a munkáltatóval közli azt az igényét, hogy a nyilvántartásokba be kíván tekinteni. A nyilvántartást vezető, kezelő a betekintést a munkáltató utasítására teszi lehetővé.

A Mt. 69. §-a szerint a KT, illetve tagja a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató, illetve az általa vezetett intézmény jogos érdekeinek veszélyeztetése, illetve az intézmény közalkalmazottai személyi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

Az intézmény működésére vonatkozó adatok nyilvánosságra hozatala érdekében – annak megtörténte előtt – a KT köteles a munkáltatóval konzultálni.

IV. A KT MŰKÖDÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGŐ KÉRDÉSEK

1. Információk közzététele (Mt. 62. § (1) bekezdéséhez).

A munkáltató biztosítja, hogy a KT felhívásait, közleményeit az intézmény hirdetőtábláján közzé tegye. Lehetőséget teremt továbbá arra is, hogy a KT ezeket nevelőtestületi üléseken, munkaértekezleteken közölje, mely napirendi pontra az intézmény összes közalkalmazottait (a gazdasági, adminisztratív és technikai dolgozókat is) meghívja.

2. A KT működési költségeinek biztosítása. (Mt. 63. §-ához)

A munkáltató biztosítja a KT működéséhez:

- az intézmény telefonjának használatát,
- irodaszereket,
- szükséges szakkönyveket, útmutatókat,
- sokszorosítási lehetőséget.

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

3. A munkaidő-kedvezmény (Mt. 63 §-ához)

A KT elnöke részére járó heti munkaidő 15 %-a, illetve tagok esetében 10 %-os mértékű munkaidő-kedvezményt:

- kötelező óraszámmal foglalkoztatott pedagógusok esetén a kötelező óraszám arányos csökkentésével, a teljes heti munkaidővel foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a heti 40 óra munkaidő csökkentésével biztosítja a munkáltató;
- a pedagógus KT tagok munkaidő-kedvezményét a tantárgyfelosztás során kell megállapítani.
- Munkaidő-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)] megillető munkaidő-kedvezményt a pedagógus kötelező órájának arányos csökkentésével kell kiadni. (Kt. 1. sz. mell. Harmadik rész II/11.)

V. A KT ELNÖK ÉS TAGOK MUNKAJOGI VÉDELME (MT. 62. §-A (3) BEKEZDÉSÉHEZ, ÉS A 28. §-ÁHOZ.)

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 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 gondoskodni kell. (Mt. 62/A. §)

A KT tagjai munkajogi védelem körében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony felmentéséhez az egyetértést a KT-tól – a tervezett intézkedés előtt legalább 15 nappal – írásban kéri.

Ugyancsak írásban értesíti a KT-t, ha annak elnöke vagy tagja ellen fegyelmi eljárást kíván kezdeményezni.

A KT az egyetértés jogkörébe tartozó esetekben egyetértését, illetve állásfoglalását a munkáltatóval 15 napon belül indokolva írásban közli. A KT-tagok elleni fegyelmi eljárás indítása esetén a munkaköri kötelezettségzegés bizonyítékairól jogában áll a KT nem érintett tagjának tájékoztatást kérni.

VI. KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA (Mt. 194-198. §-aihoz.)

A munkáltató és a KT között esetleg felmerülő kollektív munkaügyi vita esetén a felek az egyeztetésre megszabott két nap alatt megegyezésre törekszenek.

Az egyetértésbe bevonják az intézmény szakszervezeti főbizalmiját, szükség esetén a fenntartó önkormányzat megbízottját. Az egyetértés sikertelensége esetén a felek közvetítőként a városi szakszervezeti bizottság megbízottját, vagy az irányító szerv szakemberét közösen választják ki és kérik fel.

Az Mt. 197. §-a alapján kötelező döntőbíró igénybevétele:

- a KT működésével kapcsolatos költségek mértékével,
- a KT-nek a Kjt. 16. §-a (1) bekezdésében meghatározott egyetértés jog gyakorlásával összefüggésben felmerülő kollektív munkaügyi vitában.

A döntőbíró – megállapodásuk alapján – fent megjelölt beosztású, megbízatású személyek közül választják ki.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. Jelen közalkalmazotti szabályzatot a felek határozatlan időre kötötték. A szabályzatot a felek bármelyike 3 hónapon belül, lehetőségekhez képes a tanév végére felmondhatja. A szabályzatnak az alant jelzett hatálybalépésének időpontjától számított 6 hónapon belül a felek azt nem mondhatják fel. (Kjt. 17. §-a, Mt. 39. §-a).
2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése, illetve a KT megszűnése esetén jelen közalkalmazotti szabályzat hatályát veszti.
3. Jelen közalkalmazotti szabályzat egy-egy példányát kapják:
 - munkáltató,
 - a KT tagjai,
 - az intézmény szakszervezeti főbizalmija.

A közalkalmazotti szabályzatot 2 példányban a nevelői szobában ki kell függeszteni.

Az 1993. október 15-én kihirdetett és hatályba lépett Dezső Ferenc munkáltató, Jakabné Czulek Ágota KT-elnök aláírásával ellenjegyzett közalkalmazotti szabályzat tartalma azonos ezzel az átszerkesztett, részletesebb változattal.

Jelen közalkalmazotti szabályzatot a munkáltató, illetve a KT megbízásából annak elnöke 2007. szeptember 1-én aláírásukkal megerősítették. Ez a nap kihirdetésének, így hatálybalépésének is napja.

Kmf.

Kókainé Hámorszki Éva
munkáltató

Passáné Bolf Mária
KT elnöke