

Balassagyarmati Törvényszék

Balassagyarmat, Köztársaság tér 2.

Esélyegyenlőségi terv

a 2017. július 16. - 2019. július 15. közötti időszakra

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:

2019. július 15. napja

A terv elfogadására az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében foglaltak alapján az egyenlő bánásmód tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében került sor.

I. Általános célok, etikai elvek

A) A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

1) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését (koruk, nemük, családi, vagy egészségügyi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb...) a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, a képzés, a továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén.

2) A hátrányos megkülönböztetés eseteire az Ebktv. 8. és 9. §-ában, az egyenlő bánásmód követelményének tartalmára pedig az Ebktv. III. fejezetében foglaltak irányadók.

B) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

3) A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyéniségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

C) Partneri kapcsolat, együttműködés

4) A munkáltató a kinevezés során és a szolgálati viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

5) A munkáltató és a munkavállalók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi egyebek mellett, különösen a Balassagyarmati Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata, a lakáscélú támogatásokról szóló-, az illetményelölegről szóló, az egyéb juttatásokról szóló, a bírák és igazságügyi alkalmazottak tevékenysége elismeréséről szóló, a nemdohányzók védelméről szóló, valamint a „cafetéria” szabályzat.

D) Méltányos és rugalmas bánásmód

6) A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

E) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

7) A munkáltató családbarát intézkedések körében indokolt esetben lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, a várandós munkavállalók és családanyák munkafeltételeinek könnyítését célzó szabályozást vezet be.

II. Helyzetfelmérés

(Az adatok a 2016. évet tükrözik)

A) A munkavállalók létszámadatai (2016. december 31. állapot szerint)

8) A Balassagyarmati Törvényszék engedélyezett létszáma 227 fő, tényleges létszáma 225 fő, ebből:

a) beosztott bíró 49 fő, igazságügyi alkalmazott 176 fő (ebből: bírósági titkár 14 fő, bírósági fogalmazó 6 fő, tisztviselő 100 fő, írnok 12 fő, fizikai dolgozó 44 fő);

b) a vezető beosztásban (elnök, elnökhelyettes, kollégiumvezető, tanácselnök, főosztályvezető, főosztályvezető-helyettes, osztályvezető, osztályvezető-helyettes, csoportvezető, irodavezető) lévő munkavállalók létszáma 32 fő;

c) a férfiak létszáma 83 fő;

d) a 40 évnél idősebb munkavállalók száma 155 fő;

e) a 18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók száma 99 fő;

f) a határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma 203 fő;

g) a határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma 22 fő;

h) az idegen nyelvtudással/ismerettel rendelkező munkavállalók száma összesen 71 fő, ebből 40 év feletti munkavállaló száma 32 fő.

9) Következtetések: a Balassagyarmati Törvényszéken a nők létszáma lényegesen magasabb a férfiakénál, a kor szerinti megoszlás alapján sem a fiatalabb, sem a 40 év feletti dolgozók száma tekintetében nincs aránytalanság. Az esélyegyenlőség megtartása szempontjából a 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók száma is megfelelő. A határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak száma alacsony arányt mutat az összes munkavállaló számához képest. A 2015. július 16. - 2017. július 15. közötti időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervben szereplő 2014. évi adatokhoz képest csökkent az engedélyezett létszám, a férfiak létszámában növekedés, a 40 évnél idősebb munkavállalók és a 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók számában csökkenés tapasztalható. Az idegennyelv tudással rendelkező munkavállalók száma jelentősen nőtt a 2014-es adatokhoz képest.

B) A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

10) A Balassagyarmati Törvényszéken dolgozók tekintetében - az iskolai végzettség szempontjából - az alábbi megoszlás mutatható ki:

a) bírák - egyetemi végzettségű: 49 fő;

b) az igazságügyi alkalmazottak közül:

ba) felsőfokú iskolai végzettségű (egyetem/főiskola): 32 fő;

bb) középfokú iskolai végzettségű (gimnáziumi/középiskolai/OKJ-s szakirányú felsőfokú végzettség): 112 fő;

bc) egyéb (általános iskola, szakmunkásképző iskola): 32 fő.

11) A képzettségi mutató igen magas, ettől függetlenül a munkáltató támogatja a munkavállalók tanulmányait a magasabb iskolai végzettségek elérése érdekében.

C) Képzések

12) A Magyar Igazságügyi Akadémián a bírák és az igazságügyi alkalmazottak részére az egész évben az éves központi oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban folynak a különböző szakterületekre irányuló képzések.

13) A bíróság gondoskodik a bírósági és ügyviteli oktatásról és az ehhez kapcsolódó vizsga megszervezéséről.

14) Új számítógépes program bevezetése esetén a munkáltató a korszerűbb követelményeknek megfelelő informatikai oktatásokat szervez.

15) A bíróság szükség esetén tanulmányi szerződések megkötésével, illetve munkaidő kedvezmény biztosításával motiválja a dolgozóit a különböző képzéseken történő részvételre, annak érdekében, hogy minél felkészültebb tudással rendelkező munkatársakkal, egyre magasabb szakmai színvonalon láthassa el feladatait, biztosítva ezáltal az egyéni karrierutak kibontakozását.

16) A munkáltató célkitűzése továbbá a nyelvismeret támogatása, különösen a 40 év fölötti munkavállalók vonatkozásában.

D) Javadalmazás és juttatások

17) A javadalmazás a bírák tekintetében a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak esetében az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) alapján történik.

18) A bíró a Bjt.-ben, az igazságügyi alkalmazott az Iasz.-ban meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékra, külön juttatásra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult. Az igazságügyi alkalmazottak fizetési osztályba történő besorolásának szabályait az Iasz 98. §-a, igazságügyi szolgálati idejének megállapítását pedig a 100. § tartalmazza.

a) A **bíró illetménye** alapilletményből, továbbá (beosztási, vezetői, cím, idegennyelvismereti) pótlékokból tevődik össze, melyből a beosztási és a vezetői pótlék alapilletmény jellegű.

b) Az **igazságügyi alkalmazottak** illetménye az alábbi elemeket tartalmazza:

ba) *alapilletmény*: melyet az igazságügyi alkalmazott munkaköre és iskolai végzettsége, valamint az igazságügyi szolgálati ideje alapján, a megfelelő fizetési fokozatba való besorolással kell megállapítani. Az alapilletmény összege nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összege. Az alapilletmény megállapításának alapjául a mindenkori legalacsonyabb bírói alapilletmény szolgál, az alapilletményt az illetményalap és az egyes fizetési fokozatok szorzószámai alapján kell megállapítani.;

baa) Az igazságügyi alkalmazott alapilletményét - a kijelölt titkár kivételével - a besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alsó és felső határ között kell megállapítani úgy, hogy annak összege elérje legalább az alsó határt, de ne haladja meg a felső határt.

bab) A munkáltatói jogkör gyakorlója a fenti alapilletményt tárgyévre vonatkozóan az igazságügyi alkalmazott tárgyévet megelőző teljesítményértékelése vagy értékelése alapján az Iasz 97. § (3) bek. a) - h) pontjaiban felsorolt szempontok

figyelembevételével, a besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alsó és felső határ között módosíthatja.

bb) *beosztási pótlék és címpótlék*, amelyek az illetmény részét képezik, a jogosultak körét és mértékét az Iasz 105. § és 106.§ - a szabályozza.

bc) *vezetői illetmény*: A munkáltatói jogkör gyakorlója a vezetői munkakört betöltő igazságügyi alkalmazott illetménye megállapítása során figyelembe veszi a szervezeti egység szintjét, nagyságát, valamint a beosztottak létszámát a 97. § (3) bekezdésében meghatározott szempontok mellett.

bd) Az Iasz. 99. § (4) bekezdés értelmében a fizikai alkalmazott alapilletményét a felek közös megegyezésével a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény alapján kell megállapítani azzal, hogy a 2001. június 30. napján járó alapilletmény nem csökkenthető. A fizikai dolgozók illetményének közös megegyezéssel történő megállapításakor, a munkáltató figyelembe veszi a betöltendő munkakör ellátásához szükséges feltételeket és a dolgozó személyes kompetenciáit.

19) Egyéb juttatások:

- lakásépítési és vásárlási támogatás,
- lakhatási és albérleti díj hozzájárulás,
- letelepedési segély,
- más településre való költözés költségeihez való hozzájárulás,
- szociális és temetési segély, családalapítási támogatás,
- tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési és nyelvtanulási támogatás,
- illetményelőleg,
- iskolakezdési támogatás,
- bankszámla-hozzájárulás,
- élelátást biztosító szemüveg vásárlásához nyújtott támogatás.

A részletes szabályokat a fenti szabályzatok (Iasz. és 5/2013. (VI.25.) OBH utasítás) tartalmazzák.

20) A Bjt. és az Iasz. megfelelő rendelkezései alapján valamennyi munkavállaló jogosult a törvényben meghatározott feltételek szerint:

- a) külön juttatásra;
- b) jubileumi jutalomra;
- c) cafeteria juttatásra,
- d) napidíjra.

2016. évben az alábbi juttatásokban részesültek:

- 1. kamatmentes munkáltatói kölcsön támogatásban: - 0 fő;
- 2. temetési segélyben: - 1 fő;
- 3. üdülési támogatásban - „cafeteria” keretén belül 29 fő;
- 4. a munkába járáshoz szükséges havi bérletet vásárolt a munkáltató 24 fő dolgozójának;
- 5. tanulmányi szerződést kötött - 0 fő munkavállalónak;
- 6. illetményelőleget biztosított 23 fő munkavállaló részére;
- 7. iskolakezdési támogatást nyújtott 45 fő dolgozónak.

E) Egészségügyi ellátás

21) A Balassagyarmati Törvényszéken egészségügyi feladatokat ellátó orvos működik, aki havi két alkalommal fogadja a hozzá forduló munkavállalókat.

22) A munkáltató a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM. rendelet alapján, a dolgozók részére a képernyő előtti munkavégzéshez, éleslátást elősegítő szemüveget biztosít a szabályzatban meghatározott feltételek szerint.

III. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

23) A munkáltató vállalja, hogy a helyzetfelmérés során feltárt állapotok alapján az esélyegyenlőség fokozása érdekében:

a) Törvényszéki esélyegyenlőségi referenst nevez ki:

2014. évben a Balassagyarmati Törvényszék elnöke **Dr. Bódisné Schulek Erika bírósági ügyintézőt** nevezte ki esélyegyenlőségi referensnek.

A törvényszéki esélyegyenlőségi referens feladata:

aa) jelen terv teljesülésének vizsgálata, amelyről a munkáltató részére beszámolót készít a következő év március 31. napjáig;

ab) a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv”-et - a munkáltatóval és a munkavállalókkal történt egyeztetést követően - elkészíti, melynek határideje 2019. év július 15. napja.

b) Kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, az álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget - az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kötöttségek figyelembevételével - kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi stb... szempontból.

c) A munkaerő felvétel során az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségére, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.

d) Segíti jelen terv 10) pontjában foglalt célkitűzések megvalósítását.

e) A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett munkavállaló részére:

e.1) A munkáltató mentesíti a várandós munkavállalókat a iratok szállítása és a büntető ügyszakot érintően a tárgyalási jegyzőkönyv vezetése alól.

e.2) A 10 éven aluli gyermeket, illetve a sérült, egyéni fejlesztésre szoruló gyermeket nevelő édesanya részére a gyermek ellátásához igazodó egyéni munkarendet biztosít. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a kedvezményt igénylő munkaköri feladatainak ellátását.

e.3) A 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók évi rendes szabadságának kiadása során a munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát. (1. és 2. sz. melléklet)

f) Lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbi eljárás szerint:

fa) Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a munkavállaló (pályázó, jelentkező) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

fb) A referens a panaszt, véleményével együtt 7 napon belül a munkáltató elé tárja.

fc) A munkáltató - a referens állásfoglalását figyelembe véve - 7 napon belül köteles a panasz sorsáról dönteni.

fd) A panasz, munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az eset lezárásáig - legfeljebb 14 napig - a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

fe) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a panasz benyújtásától kezdődően a munkáltató döntéséig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által kijelölt, illetve a panaszos által a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.

ff) A panasztételi eljárásban a munkáltató, illetve képviselője, a panaszt tevő, az esélyegyenlőségi referens és a fentiek szerint bevont közvetítő vehet részt.

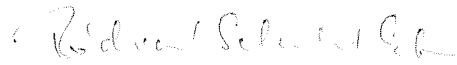
fg) Amennyiben a panasztételi eljárásban meghallgatásra kerül sor, a meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni.

fh) A munkáltatónak az eljárás eredményéről, illetve döntéséről a panasztevő munkavállalót tájékoztatnia kell.

fi) Amennyiben a fenti eljárás igénybevétele esetén a munkavállaló sérelme továbbra is fennáll, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósítása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója adja ki, és közzéteszi az INTRANET oldalon, hogy minden munkavállaló számára megismerhető, elérhető legyen.

Balassagyarmat, 2017. július 6. napján



dr. Bódisné Schulek Erika

esélyegyenlőségi referens

1. számú melléklet

Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról

Foglalkoztatott neve:

Szervezeti egység elnevezése:

1. Gyermekek neve:

Születési ideje:

2. Gyermekek neve:

Születési ideje:

3. Gyermekek neve:

Születési ideje:

Gyermekeimet/ gyermekeimet egyedül nevelem:

igen

nem

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok:

Dátum:

.....

foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről

Foglalkoztatott neve:

Szervezeti egység elnevezése:

1. Gyermek neve

Születési ideje:

2. Gyermek neve:

Születési ideje:

Gyermekeket/ gyermekeimet egyedül nevelem:

igen

nem

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok:

Dátum:

.....

foglalkoztatott aláírása