



SZEKSZÁRDI TÖRVÉNYSZÉK



SZÉCHENYI TERV

Cím: 7100 Szekszárd, Dózsa György u. 2. 7101 Pf. 92

Telefon: 06 74 505-800 - 06 74 505-801

E-mail: birosag@szekszardit.birosag.hu

Honlap: <http://szekszarditorvenyszek.birosag.hu/>

**„Szervezetfejlesztés a Szekszárdi Törvényszéken, az
ítélkezési munka támogatásának, a szervezet
hatékonyságának, gazdaságos működésének érdekében”
című ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0063 azonosítójú
projekt**

Esélyegyenlőségi terv



MAGYAR
PROGRAM



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.



SZEKSZÁRDI TÖRVÉNYSZÉK

ELNÖK

7100 Szekszárd, Dózsa György u. 2.
7101 Pf. 92

t. 06 74 505-800 f. 06 74 505-801

e. birosag@szekszardit.birosag.hu
szekszarditorvenyszek.birosag.hu

Ügyiratszám: 2014. El. I. D. 17/4.

A SZEKSZÁRDI TÖRVÉNYSZÉK ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: törvény) 63.§ (4) bekezdése, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12.§-a alapján, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 119. § (1) bekezdés a./, b./ és l./ pontjában foglaltakra utalással a 2014. július 1. – 2016. július 1. közötti időszakra vonatkozóan az alábbi esélyegyenlőségi tervet bocsátom ki a Szekszárdi Törvényszékre, a törvényszék illetékességi területén működő Bonyhádi Járásbíróságra, Dombóvári Járásbíróságra, Paksi Járásbíróságra, Szekszárdi Járásbíróságra, Tamási Járásbíróságra, Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságra kiterjedő hatállyal:

I. Általános célok, etikai elvek

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét elemezze, felmérje, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Célja továbbá, hogy a hátrányos helyzetű ügyfelek számára megkönnyítse a közszolgáltatáshoz való hozzáférést, e célból a fizikai és informatikai akadálymentesítés megvalósításához szükséges eszközöket meghatározza. Az esélyegyenlőség előmozdításának egyik eszköze a tudatos tervezési-szervezési mechanizmus, amely eredményeként a leginkább sérülékeny szegmensek esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorlóival folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

Az Esélyegyenlőségi terv alapjai az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a Magyarország Alaptörvényének XV. cikke, az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 2. cikke, 3. cikk (3) bekezdése, 8. cikke, 153. cikke, 157. cikke, valamint az alábbi uniós irányelvek:

- Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról,

- Az Európai Parlament és a Tanács 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK irányelve a a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról,
- A Tanács 1978. december 19-i 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,
- Az Európai Parlament és a Tanács 2010. július 7-i 2010/41/EU irányelve az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/378/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,
- A Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
- A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
- A Tanács 2004. december 13-i 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Szekszárdi Törvényszék munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alábbi intézkedéseket rögzíti.

1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (Bjt.) XII. fejezetében, továbbá az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. tv. (Iasz.) IX. fejezetében szabályozott javadalmazás megállapításában és biztosításában;
- a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- az előmeneteli rendszerben;
- a kártérítési, valamint a feylelmi felelősség érvényesítése során.

2. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a munkavállalók (nemük, faji hovatartozásuk, bőrszínük, nemzetiségük, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozásuk, anyanyelvük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, vallási vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, családi állapotuk, anyaságuk (terhességük) vagy apaságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, életkoruk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyuk részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselővel való tartozásuk, egyéb helyzetük, tulajdonságuk vagy jellemzőjük) diszkriminációját:

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

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az e pontban felsorolt tulajdonságon alapuló olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat

- a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,
- b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Az előnyben részesítés az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányos korlátja lehet, alapjogot nem sérthet. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az az érintettek egyéni kvalitását is figyelembe veszi, és nem biztosít feltétlen előnyt.

A hátrányos helyzetben levő személyek tekintetében olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. *

3. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a munkavállalók zaklatását, jogellenes elkülönítését, velük szemben megtorlás alkalmazását a törvény 10.§-a szerint;

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

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

Partneri kapcsolat, együttműködés

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.

A döntéshozatal folyamatába a Szekszárdi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata szerint bevonja az érdekképviseleti szerveket **és az igazgatásban közreműködő bírói testületeket*** (Bírói Tanács, szakszervezet, bírói egyesület).

A munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi egyebek mellett, különösen a Szekszárdi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata.

A közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása érdekében együttműködik a fogyatékkal élők helyi szervezeteivel (Mozgáskorlátozottak Tolna Megyei Egyesülete, Tolna Megyei Siketek és Nagyothallók Egyesülete, Vakok és Gyengénlátók Tolna Megyei Egyesülete).

Méltányos és rugalmas bánásmód

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, az ügyfelek tekintetében előmozdítja a közszolgáltatáshoz való egyenlő esélyű hozzáférés megvalósítását.

II. Helyzetfelmérés

A munkavállalók létszámadatai (2014. április 30-i állapot szerint)

A Szekszárdi Törvényszék engedélyezett létszáma 228 fő, tényleges létszáma 217, ebből

- bíró 57 fő, bírósági titkár 13 fő, bírósági fogalmazó 3 fő, tisztviselő 81 fő, írnok 40 fő, fizikai dolgozó 23 fő,
- a vezető beosztásban (elnök, elnökhelyettes, kollégiumvezető, kollégiumvezető-helyettes, tanácselnök, osztályvezető, osztályvezető-helyettes, csoportvezető, csoportvezető-helyettes) lévő munkavállalók száma 19 fő,
- a nők száma 167 fő,
- a férfiak száma 50 fő,
- a 40 évnél idősebb munkavállalók száma 133 fő,
- a 18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók száma 104 fő,
- a határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma 202 fő,
- a határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma 25 fő, ebből 2 fő bíró,
- az idegen nyelvtudással/ismerettel rendelkező munkavállalók száma összesen 59 fő, ebből 40 év feletti munkavállaló száma 19 fő.

A fenti adatokból következik: A Szekszárdi Törvényszéken, a törvényszék illetékességi területén működő járásbíróságokon, a közigazgatási és munkaügyi bíróságon a nők száma lényegesen magasabb a férfiakénál. A kor szerinti megoszlás alapján sem a fiatalabb, sem a 40 év feletti munkavállalók száma tekintetében nincs aránytalanság. A 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók száma is megfelelő az esélyegyenlőség megtartása szempontjából. A határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma alacsony arányt mutat az összes munkavállaló számához képest. Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a 40 éven aluliak.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

A munkavállalók tekintetében - az iskolai végzettség szempontjából - az alábbi megoszlás mutatható ki:

- bírák - egyetemi végzettségű: 57 fő
- az igazságügyi alkalmazottak közül:
 - felsőfokú iskolai végzettségű (egyetem/főiskola): 38 fő
 - középfokú iskolai végzettségű (gimnáziumi/középiszkolai/OKJ-s szakirányú felsőfokú végzettség): 103 fő
- egyéb (általános iskola, szakmunkásképző iskola): 19 fő

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

Képzések

Tanulmányi szerződéssel jelenleg sem bíró, sem igazságügyi alkalmazott nem tanul.

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

A Szekszárdi Törvényszék gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó szakvizsga (BÜSZ) - az 5/2001. (III. 13.) IM rendeletben foglaltaknak megfelelően történő - megszervezéséről.

Új számítógépes programok bevezetése esetén a munkáltató a korszerűbb követelményeknek megfelelő informatikai oktatásokat szervez.

Célkitűzés a nyelvtudás/ismeret, kor szerinti megoszlása alapján különösen a 40 év fölötti munkavállalók nyelvtanulásának támogatása.

A bíró és az igazságügyi alkalmazott a munkakörének betöltéséhez szükséges képesítési követelmények megszerzését meghaladóan közép- és felsőfokú oktatásban, posztgraduális képzésben a törvényszék elnökének való bejelentési kötelezettség teljesítése mellett vehet részt.

Az igazságügyi alkalmazott más munkáltatóval tanulmányi szerződést csak a törvényszék elnökének előzetes engedélyével köthet (Iasz. 124.§ (2) bekezdés, Mt. 229.§). Általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól (Mt. 55.§ (1) bekezdés g.) pont).

Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő bíró és igazságügyi alkalmazott részére a törvényszék elnöke a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosíthat. A felek a szabadidő mértékét az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapíthatják meg. Ezen túlmenően a törvényszék elnöke vizsgánként - ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként -, a vizsga napját is beszámítva legfeljebb négy munkanap szabadidőt biztosíthat. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a törvényszék elnöke legfeljebb tíz munkanap szabadidőt biztosíthat a munkavállaló kérésének megfelelően. A munkavállalót az Mt. 55.§ (1) bekezdés g.) pontja szerinti munkavégzési kötelezettség alóli felmentés esetén távolléti díj illeti meg.

A bírósági fogalmazókat a jogi szakvizsga megszerzése érdekében az 5/1991. (IV.4.) IM rendelet 5.§ (1) bekezdése szerinti részvizsgánként 1 hónap munkavégzési kötelezettség alóli felmentés illeti meg.

A munkáltató ezen intézkedéseket annak érdekében foganatosítja, hogy a minél felkészültebb és több kompetenciával rendelkező munkatárssal, egyre magasabb szakmai színvonalon láthassa el feladatait, ezzel biztosítva az egyéni karrier utak kibontakozását.

Javadalmazás és juttatások

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

A bíró a Bjt.-ben, az igazságügyi alkalmazott az Iasz.-ban meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, külön juttatásra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult. A munkavállaló illetménye a fenti törvények mellékletében foglalt mutatók alapján számítható ki, az alábbiak szerint:

A bíró illetménye alapilletményből, továbbá (beosztási, vezetői, cím, idegennyelv-ismereti) pótlékokból tevődik össze, melyből a beosztási és a vezetői pótlék alapilletmény jellegű. A vezetői tisztséget betöltő bíró vezetői pótléokra jogosult.

- a.) A bíró alapilletményét a Bjt. szerint számított szolgálati ideje alapján kell megállapítani. Az alapilletmény fokozatait a Bjt. 2. számú melléklete tartalmazza.
- b.) A járásbírói bíró 10%, a közigazgatási és munkaügyi bírósági bíró 15 %, a törvényszéki bíró 20% beosztási pótlékra jogosult.
- c.) A bírósági vezető vezetői pótlékát a Bjt. 3. számú melléklete határozza meg az 1. fizetési fokozat összegének százalékában.
- d.) A bírót a munkaidején túl teljesített ügyeletért és készenlétért díjazás illeti meg. Ügyelet esetén a díj összege a bírónak az ügyeletben töltött órákra eső illetménye, készenlét esetén ennek 50 százaléka. Ha a bíró az ügyeletet, illetve a készenlétet pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesíti, kétszeres összegű díjazásra jogosult.
- e.) A bíró idegennyelv-ismereti pótlékra jogosult, ha munkakörében az idegen nyelvet a munkáltatója rendelkezése szerint használja, és az adott nyelvből az állami nyelvvizsga letételét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezik.
- f.) A bíró kiegészítő pótlékra jogosult, ha a bíróság alaptevékenységébe tartozó munkaköri feladatai mellett sajtósóvivői, instruktori vagy más, a működéshez szükséges feladatokat rendszeresen teljesít.
- g.) A bíró képzettségi pótlékra jogosult felsőfokú iskolarendszerű képzésben, továbbképzésben szerzett szakképesítés, szakképzettség, továbbá doktori (PhD) vagy ennél magasabb tudományos fokozat elérése esetén, ha a megszerzett ismeretek a munkaköre ellátásánál vagy a bíróság feladatainak teljesítése során közvetlenül hasznosíthatók.
- h.) Ha a bírót a szolgálati helyétől eltérő más településen működő olyan bíróságra rendelik ki, ahonnan a szolgálati helyére naponta nem tud visszautazni, a kirendelésen töltött munkanapokra - a közlekedési és a szállásköltség megtérítésén túl - ételmezési költségátalányként kirendelési díjra jogosult.
- i.) A bírót belföldi kiküldetés esetén – az ételmezéssel kapcsolatos többletköltségek fedezésére – napidíjként a bírói illetményalap egy munkanapra eső részének a 20 százaléka illeti meg.
- j.) A bíró részére lakhatási támogatások nyújthatók a Bjt. 188. §-ában foglaltak szerint.
- k.) A bíró részére a bíróságok éves költségvetésében biztosított előirányzatoktól függően a Bjt. 189. § (1) bekezdésében meghatározott egyéb juttatások adhatók.
- l.) A bíró cafeteria-juttatásra jogosult a Bjt. 183. §-ában foglaltak szerint
- m.) A bíró 25, 30, 35, illetve 40 év bírói szolgálati viszony után jubileumi jutalomra jogosult.

Az igazságügyi alkalmazottak illetménye alapilletményből, továbbá (beosztási, vezetői, cím, idegennyelv-tudási, veszélyességi, munkaköri) pótlékokból tevődik össze, melyből a beosztási, a vezetői és címpótlék alapilletmény jellegű.

- a.) Az alapilletményt az igazságügyi alkalmazott munkaköre és iskolai végzettsége, valamint az igazságügyi szolgálati ideje alapján, a megfelelő fizetési osztályba vagy csoportba, ezen belül - a fizikai alkalmazottak kivételével - fizetési fokozatba való besorolással kell megállapítani. A fizetési osztályokon belül a magasabb fizetési fokozatokhoz - az illetményalap arányában - növekvő mértékű szorzószámok tartoznak. A fizetési fokozatot az igazságügyi szolgálati idő alapján kell megállapítani, amelyet a kinevezés napjától kell számítani. Szolgálati időként kell figyelembe venni a kinevezés előtt más igazságügyi vagy ügyészségi szervnél azonos jellegű munkakörben eltöltött időt. Részben vagy egészben igazságügyi szolgálati időként lehet figyelembe venni felsőfokú végzettségű tisztviselő esetén a kinevezéséig a szakirányú végzettségének megfelelő munkakörben eltöltött időt, az egyéb igazságügyi alkalmazottaknál a korábbi munkaviszony, köztisztviselői, közalkalmazotti jogviszony és szolgálati jogviszony idejét; bírósági titkárnál a kinevezése előtt jogi képesítéshez kötött munkakörben a jogi szakvizsga letételének a napjától számított időt.
- b.) Az lasz. 102. §-ának (1) bekezdése alapján a IV. fizetési osztályba tartozó tisztviselő részére, ha nem szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel vagy a munkakörének betöltéséhez szükséges szakirányú felsőfokú vagy emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, az illetményalap 15%-ával növelt alapilletményt kell megállapítani.
- c.) Az lasz. 102. §-ának (2) bekezdése alapján, az igazságügyi alkalmazott alapilletményét a munkáltató a munkavégzés színvonalára figyelemmel legfeljebb 30%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben is megállapíthatja.
- d.) Vezetői pótlékra jogosult az osztályvezető és az osztályvezető-helyettes, a csoportvezető és a csoportvezető-helyettes, valamint a bírósági irodavezető.
- e.) A főtanácsosi címet kapott tisztviselő az illetményalap 15 százalékát, a tanácsosi címet kapott tisztviselő az illetményalap 10 százalékát kitevő pótlékra jogosult.
- f.) Az igazságügyi alkalmazott idegennyelv-tudási pótlékra jogosult, ha munkakörében az idegen nyelvet a munkáltatója rendelkezése szerint használja és az adott nyelvből az állami nyelvvizsga letételét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezik.
- g.) A bírósági ügyintéző az illetményalap 10-15 százalékának, a törvényszéki végrehajtó és a végrehajtási ügyintéző az illetményalap 8 százalékának megfelelő összegű munkaköri pótlékra jogosult.
- h.) Az igazságügyi alkalmazott kiegészítő pótlékra jogosult, ha a bíróság alaptevékenységébe tartozó munkaköri feladatai mellett kommunikációs, instruktori, közvetítői, kapcsolattartói, tanúgondozási vagy más a bíróság vagy a központi igazgatás működéséhez szükséges feladatokat rendszeresen teljesít.
- i.) Az igazságügyi alkalmazott képzettségi pótlékra jogosult felsőfokú iskolarendszerű képzésben, továbbképzésben szerzett szakképesítés, szakképzettség, továbbá doktori (PhD) vagy ennél magasabb tudományos fokozat elérése esetén, ha a megszerzett ismeretek a munkaköre ellátásánál vagy a bíróság feladatainak teljesítése során közvetlenül hasznosíthatók.
- j.) Az igazságügyi alkalmazott élelmezési költségátalányként kirendelési díjra akkor jogosult, ha a szolgálati helyétől eltérő olyan településen működő igazságügyi szervhez rendelik ki, ahonnan a lakóhelyére naponta nem tud visszautazni. Kirendelési díjként az igazságügyi alkalmazott - a közlekedési és a szállásköltségen túl - a napidíjra jogosult.
- k.) Az igazságügyi alkalmazottat a munkaidején túl teljesített ügyeletért és készenlétért díjazás illeti meg. Ügyelet esetén a díj összege az alkalmazottnak az ügyeletben töltött órákra eső illetménye, készenlét esetén ennek 50 százaléka. A pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesített ügyeletért és készenlétért kétszeres összegű díjazás jár. Az igazságügyi alkalmazott kérésére az ügyeletet vagy készenlétet a 113. § (1) bekezdésének megfelelő alkalmazásával szabadidővel kell megváltani.
- l.) Az igazságügyi alkalmazott az lasz. 119. §-ában foglaltak szerint cafeteria-juttatásra jogosult.
- m.) Az igazságügyi alkalmazott 25, 30, 35, illetve 40 év szolgálati viszony után jubileumi jutalomra jogosult.

Az igazságügyi alkalmazott beosztási pótlékkal növelt alapilletménye nem lehet kevesebb a Ktv. 44. § (2) bekezdésében meghatározott központi közigazgatási szerveknél a besorolása szerint azonos szolgálati idővel rendelkező köztisztviselő Ktv. szerinti illetménykiegészítéssel növelt alapilletményénél.

Az lasz. 99. §-ának (4) bekezdése értelmében a fizikai alkalmazott alapilletményét a felek közös megegyezésével a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján kell megállapítani. A fizikai dolgozók illetményének közös megegyezéssel történő megállapításakor, a munkáltató figyelembe veszi a betöltendő munkakör ellátásához szükséges feltételeket és a dolgozó kompetenciáit.

A bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló szabályzatról rendelkező 5/2013. (VI.25.) OBH utasítás szerint – figyelemmel a Bjt. 189. §-ára és az lasz. 121. §-ára – a bírák és igazságügyi alkalmazottak részére kifizethető, alapilletmény jellegűnek nem minősülő egyes személyi juttatások:

- ⇒ Lakhatási és albérleti díj hozzájárulás
- ⇒ Letelepedési segély
- ⇒ Más településre való költözés költségeihez való hozzájárulás
- ⇒ Szociális segély
- ⇒ Temetési segély
- ⇒ Tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési és nyelvtanulási támogatás
- ⇒ Illetményelőleg
- ⇒ Teljesítményhez kötött jutalom
- ⇒ Pénz- és tárgyjutalom
- ⇒ Normatív jutalom
- ⇒ Bankköltség térítés
- ⇒ Saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése
- ⇒ A képernyő előtti munkavégzéshez szükséges éleslátást biztosító szemüveg igénylésének, engedélyezésének rendje

A közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007.(IV.25.) Korm. rendelet 7. §. (1) bekezdésében meghatározott utazási kedvezmény igénybevételére („Utazási utalvány”) a bírák és igazságügyi alkalmazottak jogosultak.

2013. évben:

1. szociális segélyben részesült 34 fő,
2. temetési segélyben részesült 3 fő,
3. üdülési támogatásban részesült – üdülési csekk formájában, a „cafetéria” keretén belül – 36 fő,
4. illetményelőlegben részesült 27 fő részére,
5. iskolakezdési támogatásban részesült, a „cafetéria” keretén belül 36 fő,
6. utazási utalványban részesült 217 fő

A jogszabályokban, illetve a szabályzatban meghatározott juttatásokra, az abban foglaltak feltételek alapján a Szekszárdi Törvényszék valamennyi dolgozója jogosult.

Egészségügyi ellátás

A Szekszárdi Törvényszék a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. 58.§ (1) bekezdése szerint foglalkozás-egészségügyi szolgálatot biztosít, mely közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében, ellátja a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat. Ennek keretében a feladatokat ellátó orvos havonta 1 alkalommal fogadja a hozzáforduló munkavállalókat.

III. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

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

1. Esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
A referens feladata:
 - az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének vizsgálata, melyről - a munkáltató részére - beszámolót készít a következő év június 30. napjáig;
 - a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv”-et - a munkáltatóval és a munkavállalókkal történt egyeztetést követően - elkészíti, melynek határideje 2016. június 15. napja.
2. Kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, az álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kööttségek figyelembevételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi stb. szempontból. Ennek érdekében, a pályázatok és álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.
3. A munkaerő felvétel során az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.
4. A II/3. pontban foglalt célkitűzés megvalósítását a képzés terén.
5. Lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbi eljárás szerint:
 - 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.
 - A referens a panaszt, véleményével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
 - A munkáltató - a referens állásfoglalását figyelembe véve - 7 napon belül köteles a panasz sorsáról dönteni.
 - A panasz, munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az eset lezárásáig - legfeljebb azonban 14 napig - a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
 - 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.

- A panasztételi eljárásban a munkáltató, illetve képviselője, a panaszt tevő, az esélyegyenlőségi referens és a fentiek szerint bevont közvetítő vehet részt.
- Amennyiben a panasztételi eljárásban meghallgatásra kerül sor, a meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni.
- A munkáltatónak az eljárás eredményéről, illetve döntéséről a panasztevő munkavállalót tájékoztatnia kell.
- Amennyiben a fenti eljárás igénybevétele esetén a munkavállaló sérelme továbbra is fennáll, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igénye a törvény II. fejezetében, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során - így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során - érvényesíthetőek.
- **A panasztételi eljárás kezdeményezése nem érinti a Bjt. 135-144/A. §-ában és az Iasz. 83-91/A. §-ában meghatározott munkáltatói kártérítési felelősség érvényesítésére irányuló eljárást, a Bjt. 145-146. §-ában és az Iasz. 92. §-ában meghatározott szolgálati viszonyból eredő jogvitát, az ezen eljárások kezdeményezésére nyitva álló törvényi határidő nem hosszabbodik meg a panasztételi eljárás kezdeményezésére tekintettel.***

6. Hátrányos helyzetű munkavállalói és ügyféli csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására:

- A női munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében a munkáltató figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját; célul tűzi ki a nők arányának növelését a felsőszintű vezetésben.
- A negyven évnél idősebb munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése, a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása; a nyugdíj előtt állók életpályájának segítése; a nyugdíjas munkavállalókkal való humánus törődés.
- A fogyatékossgal élő munkavállalók és ügyfelek helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések súlypontja a bírósági épületek fizikai és informatikai komplex akadálymentesítésének megvalósítása, e körben kiemelten kezelve a mozgáskorlátozottak, látás- és hallássérültek munkavégzésének, a szolgáltatáshoz való hozzáféréseinek megkönnyítését, folyamatos fejlesztését.
- A családos munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések a családi feladatok és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására irányulnak, e körben a munkáltató segíti a gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését, igény esetén biztosítja a csökkentett munkaidő lehetőségét (arányosan csökkentett illetménnyel), a részmunkaidőben való munkavállalást a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt, a rugalmas munkaidő beosztást azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza az igazságszolgáltatási tevékenység ellátását (otthondolgozás kedvezménye), a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását figyelembe veszi, igény esetén a rendes szabadságkeret terhére a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása stb.) esetére szabadságot biztosít, a szabadság igénybevételénél az óvodai és iskolai szüneteket figyelembe veszi.

- A nyugdíjas volt munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések körében a nyugdíjazott munkatárs kérésére további foglalkoztatási lehetőségét a munkáltató megvizsgálja.

7. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadásáról dönt 2016. július 1. napjáig.

Záró rendelkezés:

Ez a szabályzat 2014. július 1. napján lép hatályba a Szekszárdi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatának XX. számú mellékletként, egyidejűleg a Szekszárdi Törvényszék 2008. El. I. B.33/7. számú esélyegyenlőségi terve hatályát veszti.

S z e k s z á r d, 2014. május 15. napján



Dr. Csullag Józsefné
a törvényszék elnöke



Z á r a d é k:

A szabályzat 2014. szeptember 23. napján a Szekszárdi Törvényszék Bírói Tanácsa 17/2014/3. számú határozatában foglalt javaslatok beépítésével módosításra került, a módosított szövegrészek vastagon szedve *-gal jelölve szerepelnek. A módosítással érintett rendelkezések hatályba lépésének időpontja 2014. szeptember 25. napja.

S z e k s z á r d, 2014. szeptember 23. napján


Dr. Csullag Józsefné
a törvényszék elnöke

