

UNIVERSITAS SCIENTIARUM SZEGEDIENSIS
SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM



BESZÁMOLÓ

A Szegedi Tudományegyetem 2013-as Esélyegyenlőségi Tervéről

2014

Utolsó módosítás ideje: 2014. 03. 11.

I. Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottság Beszámolója

1.rész

Az alábbiakban rendre kitérünk a 2013-ra vonatkozó terv részleteire.

Cél A Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása

Az esélyegyenlőség biztosítása az egyetemi állampolgárok részére a Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság feladatkörébe tartozik. A Bizottság főbb feladatai közé tartozott az esélyegyenlőségi alapelvek teljes körű biztosításának felügyelete, értékelése és javaslatok tétele; az egyenlő esélyek biztosításra irányuló kérelmek elbírálása.

Megvalósult intézkedések, feladatok:

- a) A Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése érdekében évi 2 alkalommal ülésezett, amiről jegyzőkönyv készült.

2013-as év üléseinek időpontjai:

2013. május 13. - Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság 2012/2013 II. féléves ülése

2013. december 04. – Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság 2013/2014 I. féléves ülése

- b) A HEBB gondoskodott a Hallgatókra vonatkozó esélyegyenlőségi alapelvek teljes körű biztosításának felügyeletéről, értékeléséről és szükség esetén javaslatok tételéről.

- c) A HEBB gondoskodott a Terv Hallgatókra vonatkozó teljesülésének vizsgálatáról, valamint határidőre történő beszámoló készítéséről.

- d) A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése folyamatban van.

- e) A regisztrált fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítése általános támogatások és térítésmentesen igényelhető szolgáltatások által biztosított volt. Az alább felsorolt szolgáltatások mindegyike elérhető volt és teljesült.

- 15 000 Ft értékű jegyzettámogatás (félévente)
- 1000 oldalas fénymásolás vagy nyomtatás (félévente)

Éves támogatás:

- 10 000 Ft értékű taxi utalvány (mozgássérült és vak hallgatók részére)

Egyénileg igényelhető támogatások, szolgáltatások:

- segédeszközök kölcsönzése
- e-anyagok beszerzése
- akadálymentes útvonalterv

- ügyintézés
- tanulmányi és vizsga kedvezmények biztosítása

f) A fogyatékossgal élő hallgatók kiemelt hallgatói normatívájának felosztása és felhasználása az alábbi táblázatban szereplő költségeloszlás szerint tört.

A Szegedi Tudományegyetem Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság pénzügyi keretének költségeloszlása

Normatíva felosztás (120.000Ft /Hallgató/év)

Költség megnevezése:	Felhasználás célja:	Százalékos megoszlás
I. Személyi kifizetések + járulékai		25 %
1. Hallgatói munkavállalás (személyi segítői feladatok ellátása).	A fogyatékossgal élő hallgatók egyetemi életvitelét erre a munkára felkészített személyi segítőik segítik: közlekedés, tanulmányi felkészítés, jegyzetek beszerzése. A személyi segítőik ösztöndíjas kifizetésben részesülnek.	10 %
2. Tanácsadó feladatok ellátása.	Irodánk kiemelt szolgáltatásai közé tartoznak a különböző tematikájú tanácsadások: életvezetési, tanulás-módszertani, információs, pályatervezési. A tanácsadók szakemberek (pszichológus, mentálhigiénés szakemberek, gyógytornász) díjazása a pénzügyi keretből történik. A kifizetések megbízási szerződéssel történnek, így járulékos költségek is felmerülnek.	13 %
3. Jeltolmács feladatok ellátása.	A hallássérült hallgatók részére irodánk jeltolmácsot is tud biztosítani.	2 %
II. Hallgatók számára biztosított támogatások		25%
1. Jegyzet és tankönyvtámogatás. Utazási támogatás. Tanulási segédeszköz (papír, írószereke, füzetek).	A fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányait különböző támogatásokkal segítjük.	15%

2. Fénymásolási és szövegnagyítási lehetőség.	A hallgatók a SZTE Egyetemi Könyvtár kijelölt gépein 1000 oldal lehetőségig díjmentesen nyomtathatják dolgozataikat, munkáikat, illetve fénymásolhatnak tananyagot.	5 %
3. TALENT ösztöndíj	A tehetség központ által meghirdetett pályázati alap támogatása	5%
III. Intézményi beruházás		35%
Intézményi beruházások, építkezések, fejlesztések.	Oktatási intézmények akadálymentesítése (hangos-térkép, lifthangosítás)	20 %
Kölcsönözhető tárgyi eszközök fogyatékossgal élő hallgatóknak.	A fogyatékossgal élő hallgatók különböző tárgyi eszközöket kölcsönözhetnek tanulmányaikhoz, szakmai munkáikhoz: diktafon, speciális szoftverek, prezentációk készítéséhez laptop használat.	15%
IV. Speciális szolgáltatások igénybevétele		10 %
Egészségügyi és orvosi szakvélemények költségei.	Fogyatékossgal élő hallgatók tanulási képesség vizsgálata. Orvosi és szakértői díjainak összege.	6 %
További egyéb kiadások.	Ide tartoznak azok a költségek, amelyeket az évfolyamán előre nem tervezett módon jelennek meg: utazási költségek, kiadványok, konferencia részvétel vagy szervezés, eszközkarbantartás.	4 %
V. Iroda működésének költségei		5 %
Irodai eszközök (papír, toll stb.).		2 %
Telefonköltség.		3 %

g) Kiemelt feladat volt a hallgatók tájékoztatása, a velük való folyamatos kapcsolattartás. Minden évben az őszi szemeszter elején, tanévkezdéskor tájékoztató napot tartunk a felvételt nyert elsős hallgatóknak. 2013. szeptember 05.-én a TIK-ben került megrendezésre, ahol a Központ bemutatkozása és a támogatásokhoz, kedvezményekhez való hozzáférhetőségén kívül a hallgatók fontos információkat kaptak az ETR használatáról, a EHÖK-nél igényelhető szociális támogatásról és diszlexiások számára indított speciális nyelvi kurzusokról is.

A regisztrált hallgatók e-mailben, személyesen, szóróanyagokon és médiás felületeken (sajtó, honlap) keresztül folyamatos tájékoztatást kaptak az aktuális információkról.

A hallgatók a kérdéseiket az alábbi csatornákon tehetik fel:

Személyesen:

TIK Hallgatói Centrum Információs Pont

ügyfélfogadási idő:

Szorgalmi időszakban: HÉTFŐ - CSÜTÖRTÖK 10.00 - 14.00 óráig

Előzetes időpont egyeztetés alapján:

Egyetemi Életvezetési Tanácsadó Központ

6722 Szeged, Vitéz u. 17. (11-es iroda)

Ügyfélfogadási idő a szorgalmi időszakban: HÉTFŐ - CSÜTÖRTÖK 10.00-15.00 óráig

Telefon: 06/62 544-029

E-mail: eselyiroda@gmail.com

h) A Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottság munkája megfelelően koordinált és ellenőrzött volt. A kijelölt feladatok teljesítése határidőre történt. A kapcsolattartás személyesen, telefonon, e-mailen keresztül valósult meg.

i) Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében benyújtott felmentési kérelmek elbírálása az előre meghatározott rendben történt. Ennek érdekében a HEBB az intézkedési rend menetéről tájékoztatta a Kari Tanulmányi Osztály munkatársait, az egyetem oktatóit, valamint a hallgatókat egyaránt.

j) A személyi segítőkkel való kapcsolattartás elsősorban személyesen, és elektronikusan történt. A 2013/2014 I. félévben indult személyi segítő szolgáltatásunk. Előzetes kiválasztás és folyamatos képzés biztosításával a félévben 7 fős csapattal indult a személyi segítői szolgáltatás. Elsődleges feladat a kortárs fogyatékossgal élő hallgatók segítése, főleg tanulmányokkal kapcsolatos ügyekben. Mindegyik személyi segítő 1-2 fő segített hallgatót támogat a félév során. Folyamatos visszajelzést hetenként, megbeszélés során adtak, valamint havonta teljesítési nyilvántartást vezettek a segítői tevékenységekről. A félév során az alábbi fogyatékossgai típusokról kaptak képzést szakemberektől: látássérülés, autizmus és hallássérülés.

Az Egyetemi Életvezetési Tanácsadó Központ által szervezett fogyatékossgal élők számára (is) megtartott rendezvények, képzések, tanfolyamok érintettekhez való eljuttatása, a tanulást segítő speciális technikai feltételek hozzáférési lehetőségének ismertetése fontos feladat volt. A fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségek biztosítása, illetve szorgalmi időszakban a fogyatékossgal élő hallgatók által igényelt konzultációs időpontok folyamatosan biztosítottak voltak.

k) A fogyatékossgal élő hallgatók létszáma és nyilvántartása, az adatok statisztikai célú felhasználása a FIR-ben rögzített adatok alapján történt.

l) A beiratkozást követő 30 napon belül a fogyatékossgal élő hallgatók statisztikai adatai a Tanulmányi Osztály felé jelentésre kerültek. A koordinátor és a karok Tanulmányi Osztály munkatársai között a statisztikai adatok terén folyamatos egyeztetés zajlott.

m) Kiemelt feladat volt az oktató és nem oktató dolgozók tájékoztatása, a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányi jogairól és kötelezettségeiről.

n) A fogyatékossgal élő hallgatók ügyeinek hatékonyabb intézése érdekében minden kar Tanulmányi Osztálya kinevezett egy munkatársat, aki folyamatosan kiemelt figyelmet fordított az érintett hallgatók intézésére, közvetít az oktatók és a Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság között. Feladata volt továbbá, a beiratkozás során regisztrált hallgatók tájékoztatása, illetve mielőbbi bekapcsolása a támogató rendszerbe.

o) Tanszékenként, illetve ahol van intézetenként az oktatók 10%-ka, de minimum két munkatárs folyamatosan részesül a hallgatókat érintő esélyegyenlőségi képzésben évente egy alkalommal. Egy továbbképzési alkalom időtartama 6 óra.

Az oktatók esélyegyenlőségi képzésének időpontjai 2013. november, december hónapban kerültek megtartásra. A 2 képzés során 60 egyetemi oktató vett részt. Eloszlásukat tekintve 8 karról, intézetenként/tanszékenként 2-2 fő kapott meghívást a képzésre. A visszajelzések alapján ismeretük bővült, a fogyatékossgal kapcsolatos előítéletek, sztereotípiák csökkentek, valamint a hallgatóknak járó, megfelelő segítségnyújtásról is szélesebb képet kaptak. A résztvevők a képzés végén írásban adtak visszajelzést. A következő félévben folytatódik az oktatók képzése. A képzéseket Meggyesné Hosszu Tímea tartotta

p) Kiemelt feladat volt az egyetemen belüli hallgatói szervezetek,(kiemelten EHÖK) tájékoztatása, a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányi jogairól és kötelezettségeiről.

q) A Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság munkájának hatékonyabbá tétele érdekében az EHÖK hangsúlyozottan vett részt vállalt az adekvát információk célba juttatásában, az Életvezetési Tanácsadó Központ eseményeiről való tájékoztatásban.

További 2013-ban megvalósult feladatok

Az esélyegyenlőségi Tervben foglaltakon túl a TÁMOP 4.1.1. C pályázat segítségével további célok is megvalósultak

Folyamatos szolgáltatások fogyatékossgal élő hallgatók számára

- személyes pszichológiai tanácsadás 35 fő
- online tanácsadás 23 fő
- személyi segítő szolgáltatás 12 fő
- tanulásmódszertan tréning 30 fő
- egyéni gyógytorna 30 fő
- masszázs 25 fő

Közösségépítés az esélyegyenlőségért

„Téli Melegedő”-teadélután: elsődlegesen a regisztrált speciális képzési igényű hallgatók és az őket támogató személyi segítők találkozását tűzte ki céljaként. A programon közel 40 fő vett részt. A programba kreatív tevékenységet is beépítettünk, hogy ezzel is elősegítsük a közvetlen beszélgetések és kapcsolatok kialakulásának létrejöttét. A vártnál nagyobb érdeklődés, nyitottság és pozitív visszajelzések jellemezték a teadélutánt. A résztvevők többsége jelezte, hogy igényt tart hasonló jellegű, közösségépítő rendezvényekre, programokra. Fontosnak tartjuk, hogy egy olyan közösség alakuljon ki, ahol megismerhetik, segíthetik egymást. Ezért a következő félévben rendszeres alkalmakat biztosítunk ezen célok eléréséhez.

2013. évi akadálymentesítési pályázat

A 2013/2014-es tanév őszén a *Szegedi Tudományegyetem oktatási épületeinek fizikai akadálymentesítése* című pályázatán a következő nyertesek voltak.

1. A Juhász Gyula Pedagógusképző Kara összesen **4 004 500 Ft** vissza nem térítendő támogatásban részesült.
2. Az SZTE BTK összesen **3 566 160 Ft** vissza nem térítendő támogatásban részesült.

A pályázat megvalósítási határideje 2014. június 30. A pályázat pénzforrását a kiemelt hallgatói normatíva biztosítja, annak évente 1/3 részét fordítjuk erre a célra.

2013. TALENT esélyegyenlőségi ösztöndíj pályázat

Több éves hagyomány már, hogy a tavasszal kiírásra kerülő és kiosztott TALENT pályázatok finansziális kertéhez hallgatói normatívából hozzájárulunk.

Támogatási összeg: 1millióFt a fogyatékkal élő, hátrányos helyzetű és roma hallgatók számára
A fogyatékkal élők 25 pályázóból 12 nyertes pályázat lett. Részletesen az alábbi táblázatban közlünk adatokat.

Támogatottak csoportja	beadott pályázatok száma	nyertes pályázatok száma	nyert összeghatárok
fogyatékkal élő hallgatók	25	12	20 000 – 60 000 Ft-ig
hátrányos helyzetű hallgatók	19	8	20 000 – 60 000 Ft-ig
roma hallgatók	8	8	20 000 – 60 000 Ft-ig

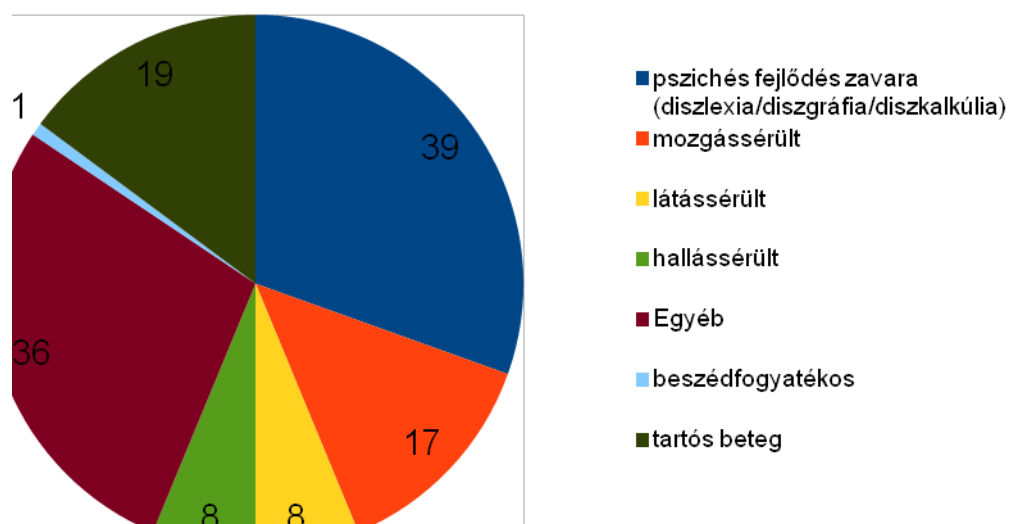
A 2013-as év statisztikai adatairól beszámolónk 2. része szól.

2. rész.

Tevékenységünk létszám adatok tükrében

Az alábbi diagram a fogyatékossgal élő hallgatók problématípus szerinti megoszlását mutatja

Gólyalistából származó adatok
2013-2014

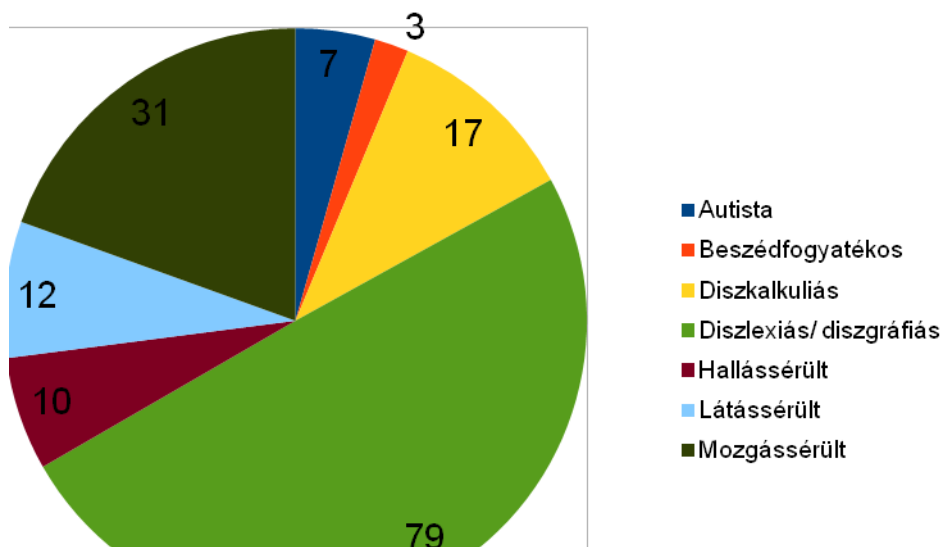


Minden évben megkapjuk azon első éves hallgatók névsorát, akik a felvételin plusz pontot kaptak valamilyen fogyatékossguk miatt a felvételi jelentkezési lapok adatai alapján.

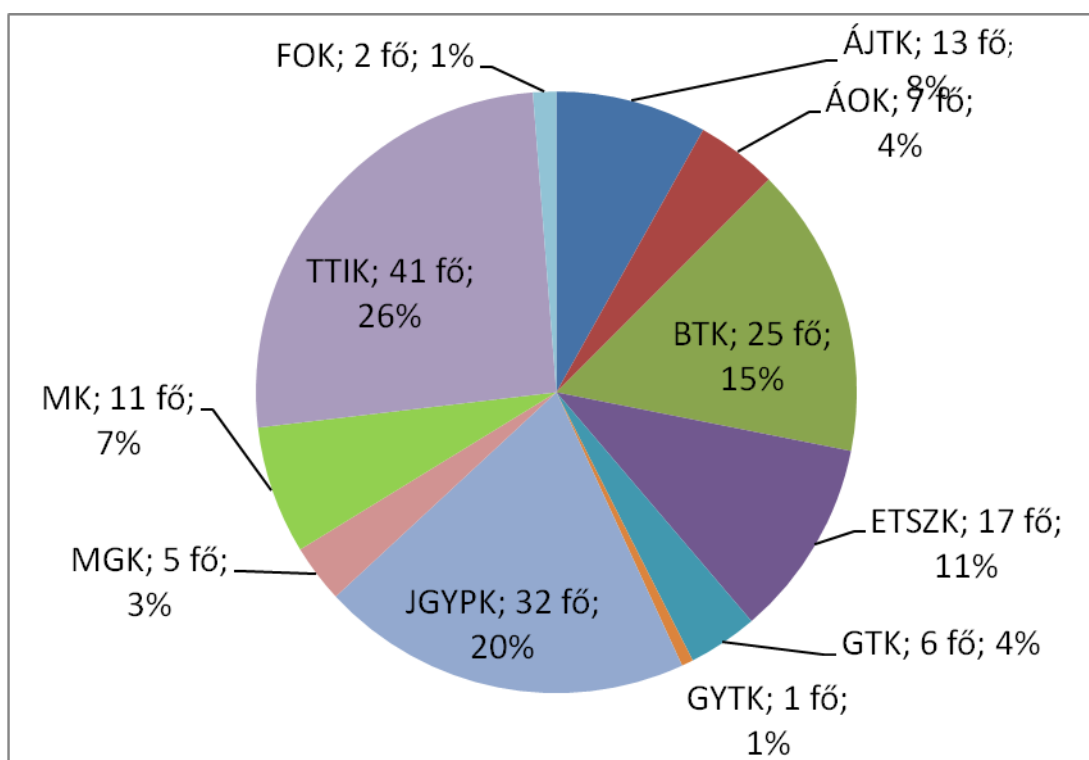
Azonban egyetemünkre felvett „golyák”, azaz első éves hallgatók közül csupán azok a hallgatók részesülnek a jelentésünkben szereplő támogatásokban, akik központunkban regisztrálnak.

Az alábbi diagram azon hallgatók eloszlására vonatkozik, akik regisztráltak központunkban

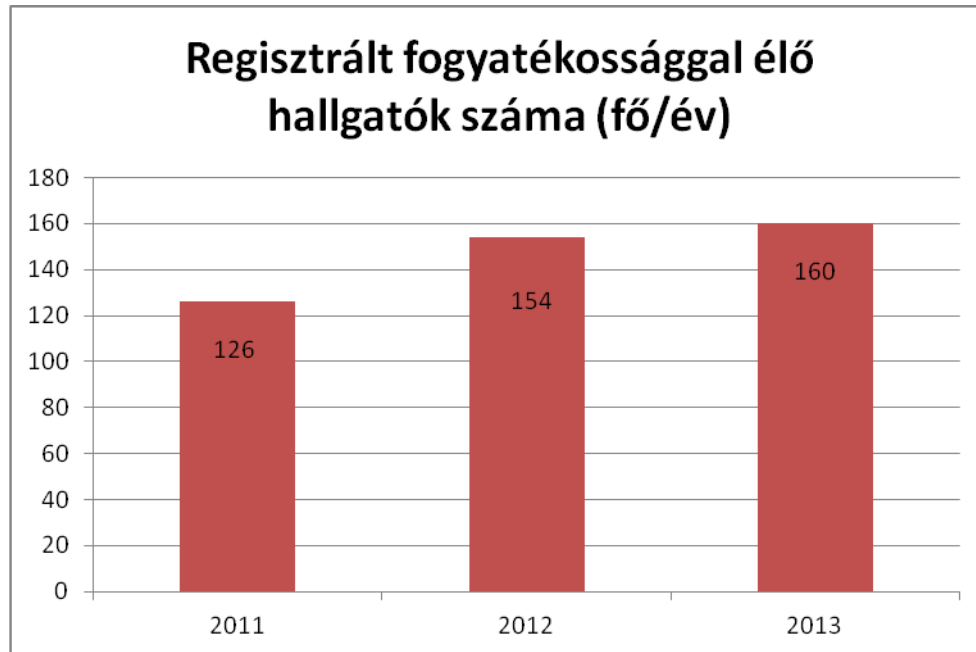
2013-14 ben regisztráltak az SZTE-n
(159 fő)



Az alábbiakban a **karonkénti megoszlást láthatjuk**. Észre kell venni, hogy a különféle karok illetve szakok más-más mértékben képesek fogyatékossgal élő hallgatókat képezni, az adott irányhoz szükséges eltérő kompetencia elvárások miatt.



Végül szeretnék bemutatni a regisztrált hallgatók létszámának emelkedését 3 év távlatában.



II. Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság Beszámolója

Általános összegzés

A dolgozói esélyegyenlőségi feltételek javítása szempontjából az SZTE számára a 2013-as év nem biztosított új lehetőségeket, az új jogszabályok egyes csoportok számára megnyitotta a hátrányos, diszkriminatív megítélés lehetőségét, amelynek kompenzálására az egyetem nem rendelkezik eszközökkel, lehetőségekkel, forrásokkal.

Ugyanakkor az egyetem működése továbbra diszkriminációmentes, konkrét dolgozói sérelmek nem kerültek felszínre, nevesített panasz bejelentés nem történt.

A dolgozói kör inhomogenitása nem teszi lehetővé, hogy egységes problémákról és egységes problémakezelésről beszéljünk, az azonban megállapítható, hogy az egyetem egészét érintő költségvetési megszorítások és nehézségek nem kedveznek a szolidaritás alapú munkáltatói magatartásnak, az elhelyezkedés lehetőségeinek beszűkülése pedig nem kedvez az egyéni érdekérvényesítési törekvéseknek.

A jogi környezet és az ezáltal kikényszerített egyetemi intézkedések néhány területen az esélyegyenlőséget rontó általános hatással voltak, amelyek egyedi sérelmekkel is jártak annak ellenére, hogy panasz nem érkezett.

A dolgozói esélyegyenlőség területét illetően ki kell emelni, hogy – szemben a hallgatói területtel – itt nem nevezhető meg olyan egyértelmű kiemelt cél, mint az egyetem elvégzésének speciális támogatása, az egyetem igénybe-vételének megkönnyítése.

A dolgozói esélyegyenlőségi területen szakmai, informális konzultációk történtek más, hasonló szervezetekkel (ELTE, PTE), hogy esetükben milyen programok kerültek nevesítésre, mit tudnak nevesíteni az esélyegyenlőségi célokként. Egyöntetű vélemény szerint az egyetemek esetében a hallgatói terület valós, gyakorlati célokat és tevékenységeket tud felmutatni, de a dolgozói területen erre gyakorlatilag nincs mód.

Ennek egyik oka, hogy a dolgozói területen a humán erőforrás statisztika a női munkavállalók arányának, a munkavállalók életkori megoszlásának és iskolai végzettségének megoszlására szolgáltató adatokat, ugyanakkor nincs semmiféle adatnyilvántartás a nemi arányokon túl az esélyegyenlőségi szempontból kiemelt, vulnerábilis csoportokról, sőt pl. az etnikai nyilvántartás jogszabálysértő lehetne.

A gazdasági terület tud közvetett adatokat szolgáltatni arra, hogy milyen többlet járulékfizetési teher terheli az intézményt az 5%-ot el nem érő megváltozott munkaképességű munkavállalói aránytól való elmaradás miatt, vagy hány dolgozó részesül egyes családtámogatási, anyasági juttatásokban.

Ezek azonban az intézmény missziós nyilatkozatában és egyéb dokumentumaiban megjelenő „policy” kialakítására alkalmasak, nem felelnek meg célzott, célcsoportos programalkotásra. Így módon a jövőben csak az érdekképviseleti rendszer közvetítése lehet az a módszer, amely az érintettek önkéntességén alapulóan becsatornázza az egyes igényeket és pontosabb helyi intézkedések alapját teremtheti meg.

Összességében megállapítható, hogy a tavalyi évben előre felbecsült problémák (rokkant foglalkoztatás, nyugdíjazás, stb.) ügyében a lefolytatott konzultációk és lehetőség felmérések alapján egyetemi szintű olyan intézkedésre nem volt mód, ami a hátrányos hatások érdemi csökkenésére lett volna alkalmas, a kormányzati intézkedések a közszolgáltató költségvetési intézmények számára nem adtak lehetőséget a hátrányosan érintett csoportok hátrányainak kompenzálására. Az intézményi szintű ösztönzők (pl. foglalkoztatás) az egyetem bonyolult szervezeti rendszerében nem érvényesülnek az egyes szervezeti egységek gazdálkodásában, ezért tényleges hatásuk a munkavállalókhöz nem vagy csak gyenge formában jut el.

A 2014-es évre vonatkozó javaslatok azt célozzák, hogy ez az ösztönző rendszer eljuthasson a szervezeti egységekig.

Részletes helyzetleírás

A./ Költségvetés

A 2013-as költségvetés egyetemi szintű elfogadása, majd a kari költségvetések elfogadása a nyár közepére, illetve végére húzódott el a központi költségvetésből fakadó nehézségek miatt. Ennek következtében az intézetek, tanszékek szintjén az év részben tervezhetetlenné vált, a költségvetési források felhasználására lényegében mindössze 3 hónap maradt, ami a közbeszerzések lebonyolítására sem ad időt, de a VEBRA rendszerű beszerzések esetén sem elegendő a megfelelő előkészítés-engedélyezés-lebonyolítási folyamatra.

Ennek következtében azok a kisebb beruházások, amelyek akadálymentesítéssel, megváltozott munkaképességű dolgozók vagy ügyfelek fogyatékoság-barát környezetének kialakításával függhetnek össze, nem volt mód.

Ugyanígy akadályt képez a megfelelő adaptált környezet kialakításában az évek óta fennálló bútor és számítástechnikai beszerzési tilalom, amely a célirányosan szükséges eszközök beszerzését is akadályozza.

Korábban is jeleztük, hogy az egyetemi információáramlás akadálya, hogy a dolgozók egy jelentős részének nincs közvetlen munkahelyi számítógép terminál hozzáférése, illetve a terminálokon csak egyes, a munkavégzés adatbázisát kezelő szoftverek futhatnak (pl. OEP jelentési rendszer), így az egyetemi információk, honlapok hozzáférése meglehetősen korlátozott, az egyetemi közélet és a dolgozói jogok gyakorlása szűkül. A beszerzési tilalom ezen terület fejlesztését is akadályozza.

Tekintettel a központi szabályozásra, a fenti folyamatokra az egyetem, a karok vagy a szervezeti egységek szintjén érdemi befolyásolási lehetőség nincs.

B./ A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai 2010-et követően a társadalombiztosítási rendszerből átkerültek a szociális ellátó rendszerbe. Hangsúlyosabbá vált a rehabilitálhatóság értékelése és a rehabilitáció ösztönzése az egyént illetően. Az első

szabályozás módosításával 2013-tól az enyhébb fokban károsodott emberek számára is lehetővé vált az ellátás melletti munkavállalás, ugyanúgy, mint a súlyosabb fokban rokkantak esetében.

Nem bővültek azok a lehetőségek, amelyek az intézmények számára ösztönző, de legalább könnyítené ezen személyek foglalkoztatását a közszolgáltató, ill. költségvetési szférában vagy a nagyobb, bonyolultabb szerkezetű munkáltatónál.

Egyetemünk esetében megvizsgáltuk annak lehetőségét, hogy milyen támogatásban részesülhet az egyetem a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását támogató EU pénzforrásokra vagy egyéb forrásokra támaszkodó projektekből. Ennek érdekében megbeszéléseket folytattunk a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Szakértői Hivatal (NRSZH) vezetőjével, illetve a szervezet helyi vezetésével. Ennek során egyértelművé vált, hogy az egyetemnek nincs módja pályázni arra, hogy az érintett személyek tekintetében speciális foglalkoztató legyen és arra sincs mód, valamely szervezeti egysége – részben önálló gazdálkodású egységként – pályázzon erre a státuszra (korábbi „védett munkahelyek”. Szervezeti szintű bértámogatás elnyerésére ezért nincsen mód.

Egyéni szintű bértámogatások igénylése korlátozott formában érhetőek el. A rehabilitációs kártyával rendelkező személyek esetében vagy csak átmeneti időre lehetett foglalkoztatási kedvezményt adni, vagy csak olyanok részesülhettek kedvezményben, akik már 2009. óta megváltozott munkaképességű személynek minősültek. Fiatal, esetleg egyetemünkön végzett és a célcsoportba tartozó személyek foglalkoztatása így támogatásban nem részesülhet, csak néhány esetben van mód támogatás igénylésére.

Ösztönző kedvezményként tehát kizárólag az érintettek járulékkedvezménye és a többlet járulék fizetés alóli mentesülés jelenik meg. Ez utóbbi részleteivel az egyedi problémák körében foglalkozunk.

Intézményi szintű beszélgetések utalnak arra, hogy a megváltozott munkaképességű személyek körében erős a munkahely féltés, attól tartanak, hogy leépítés esetén elsősk között kerülnek sorra, mondván, hogy számukra állami ellátás biztosított. Ezért sokan „rejtőzködnek”, bár jogosultságuk meg lenne, de nem kérik állapotuk megállapítását, vagy ezt nem használják a munkahely féltése miatt.

B./ Nyugdíj

Az irányadó öregségi nyugdíjkorhatár kötelező érvényesítése törést okozott számos oktató és gyógyító kolléga személyes karrierjében és jelentős terheket rótt egyes szervezeti egységekben az ott dolgozó, az intézkedés miatt elégtelen létszámúvá vált személyzetre.

Az általános hatáson túl azonban számos volt egyetemi dolgozó és szerződéses munkatárs került abba a helyzetbe, hogy korábbi teljesítéseik alapján a rendelkezés érvényesítését követően számukra (késedelmesen vagy utófinanszírozással) érkező díjak, juttatások, személyi kifizetések azért jutnak le hozzájuk, mert nincs és nem lehet erre irányuló jogviszonyuk az egyetemmel. Az érintettek esetében ez teljesen jogszerűtlen, az egyetem oldalán pedig jogalap nélküli gazdagodást jelent. A probléma megoldására 2014-ben kell

megoldást találni. A kifizetési késedelmek mértékére és a jogosultságok jellegére tekintettel még néhány éven keresztül – egyre csökkenő arányban – várhatóak ilyen kötelezettségek.

C./ Szünetek hiánya

Egyetemünk takarékosági intézkedései között szerepel a téli szénaszünet és nyári klímaszünet alkalmazása, amely miatt a szorgalmi időszak tavaszi és őszi szünete megszűnt. A szűken vett esélyegyenlőség szempontjából ez a családos munkavállalók számára jelent egyértelmű hátrányt. A tanrendi kötelezettségek miatt nincs mód szabadság kivételére még a gyermekkorúak tavaszi iskolai szünetének idejére sem, azaz a család és a munkahelyi kötelezettség összeegyeztethetősége érzékelhetően romlott.

Ugyancsak hátrányos, hogy a kötelező továbbképzések tavaszi szünetekre tervezett rendje felborult, ezért az ezekre történő eljutás nehezítetté vált.

Sok esetben maguk az egyetemi szervezeti egységek is erre az időszakra szervezték az általuk meghirdetett szakmai képzéseket, továbbképzéseket, amelyek bevételi forrást jelentenek mind az egyetem, mind a szervezeti egységek szintjén olyan saját bevételként jelentek meg, amelyből a kollégák más képzéseken, konferenciákon történő részvétele volt támogatható. Megfontolandó, hogy ennek figyelembe vételével nem ezen szünetek megszüntetésével történjen a szorgalmi és vizsgaidőszak törvényes rend szerinti hosszának biztosítása.

D./ Kafetéria

Miközben a kormányzati intézkedések a kafetéria rendszer erőteljes kibővítését és korábban nem alkalmazható kedvezmények rendszerét teszi jogszabályban hozzáférhetővé, addig egyetemünkön a kafetéria rendszer megszűnt. A dolgozói kedvezményrendszer ugyan részben pótolhatná ezt, de jellegénél fogva éppen a legalacsonyabb jövedelmi csoportba tartozó munkavállalók számára nem ad érdemi támogatást. Megfontolandó, hogy milyen módon lehetnek legalább részleges formában, célzott, a munkaviszonyhoz kapcsolódó kedvezményes vagy támogatott kafetéria juttatásokban részesíteni a legalacsonyabb jövedelmű csoportokat.

E. /Minimálbér

A minimálbér emelése mellett a közalkalmazotti bértábla változatlan maradt, ami miatt több évtizede dolgozó, szakképesítéssel rendelkező munkavállalók ugyanazt a bért kapják, mint ami az alacsonyabb, kezdő munkavállalót illeti meg. A bértábla „összecsúsása” ugyan a nem az egyetem intézkedése és nem az egyetem hibája, de jelentős feszültséget okoz, nem teszi lehetővé a teljesítményhez, munkatörténethez igazodó differenciált bérezést. Szükséges lenne – az érdekképviseltek erre irányuló javaslatainak figyelembe vétel – olyan intézkedési csomagot kidolgozni, ami – esetlegesen béren kívül vagy más módon – kompenzálni képes ezt a jól és régebb óta, magasabb képzettség birtokában teljesítő dolgozókat érintő diszkriminatív hatást enyhíteni.

F./ Egészségügyi béremelés

Az egészségügyi béremelés hatásai között negatív tényezőként kell kiemelni az emeléssel együtt sem éri el az ágazati jövedelem a nemzetgazdasági átlagot.

Konkrét problémát jelent, hogy az emelés nem egységesen történt. Számos esetben került sor utólagos emelésre (jogszabályi módosítás miatt), azonban nem kapták meg az emelést a dolgozók visszamenőlegesen, illetve nem a valódi munkakör és besorolás alapján történt meg az emelés. Arra is fény derült, hogy sok esetben nem a szervezeti egység által kért és a vezetők által jóváhagyott személyügyi kódok és besorolások szerint kerültek a dolgozók a nyilvántartásba, és emiatt maradtak ki az emelésből.

A még mindig létező panaszok és igények tekintetében 2014-ben – jogilag is helytálló – végleges döntések és intézkedések szükségesek.

Több esetben olyan alapon nem kaptak béremelést, hogy az adott témaszámon foglalkoztatottak ilyen nem kaphatnak, holott ilyen jogszabályi rendelkezés nem volt. Javasoljuk, hogy az egyetem arra dolgozzon ki egy programot, hogy ezen besorolási és nyilvántartási rendszer átláthatósága, egyszerűsítése hogyan történjen meg, és ebben a szervezeti vezetők milyen információhoz juthassanak hozzá, illetve milyen javaslattevési és döntési kompetenciájuk legyen. Tekintettel az egyetem dolgozói létszámára, legalább 1-2 éves, több lépcsős program lehet alkalmas a megfelelő átalakításra.

Panaszügyek, egyedi ügyek

A 2013. as évben egyedi panaszügy nem érkezett.

Egyedi probléma kezelése

Egyedi segítség kérés érkezett annak érdekében, hogy fogyatékossgal élő személy, aki sikeres kutatói karrier elé néz, PhD fokozata megszerzését követően foglalkoztatható legyen egyetemünkön.

A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatására – a szokványos státuszgazdálkodás keretein kívül – nincs lehetőség, az egyetem érdemi támogatást, segítséget e területen nyújtani nem tud, pozitív diszkriminációs rendszere nincs.

A megoldás elmaradásának oka:

Egyetemünkön a státuszok az intézetekhez, tanszékekhez, klinikákhoz telepítetten kerülnek meghatározásra. Az intézet azonban nem érdekelt a fogyatékossgal élők foglalkoztatásában, mert az ilyen irányú ösztönzők az intézet szintjén nem érvényesülnek. Ilyen foglalkoztatott esetében az egyetem közterhei majdnem évi 1 millió Ft-tal csökkennek, de ez csak a központi kiadások overhead-ből fedezett terheit csökkenti, sem az érintett munkahely, sem a kar szintjén nem mutatkozik meg. Amennyiben az érintett intézet tehát vállalja – akár önerő hozzáadásával is – ilyen személy foglalkoztatását, annak előnyeiből nem részesül, számára azonban a szokásos, teljes költségű foglalkoztatásként jelentkezik.

Egyetemünkön „extra”, támogatott státuszok nincsenek, a megoldásokat csak az intézet, kar szintjén lehet meghozni, ami lehetetlenné teszi az ösztönző foglalkoztatási formák érdemi használatát az egyetemen.

Esetünkben az egyetem központi megoldással sem a státusz biztosításában, sem a foglalkoztatás támogatásában nem tudott segítséget nyújtani, tehát rendszerszerű megoldásra nem nyílt mód.

Javaslatok a 2014-es évre

1. Javasoljuk a Bizottság tagjainak kiegészítését egy megváltozott munkaképességű egyetemi munkavállalóval, aki az érintett célcsoportok egyikét közvetlenül is képviselné.
2. Javasoljuk, hogy megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetében az érintett szervezeti egység az évi majdnem 1 millió Ft-os többlet járulék megtakarítása terhére 600 000 Ft/fő/év bértámogatásban részesüljön (részfoglalkoztatás esetében arányosan csökkentett mértékig), ezzel ösztönözve, illetve lehetővé téve ezen személyek foglalkoztatását.
3. Javasoljuk a fentebb részletezetteknek megfelelően a munkaügyi nyilvántartás rendszerének egyetemi felülvizsgálatát.
4. Javasoljuk a kafetéria rendszer ismételt, esetleg célzott csoportokat érintő formáinak bevezetését.
5. Javasoljuk a bértábla „összecsúsítása” miatt kialakult differenciálatlan ság feloldására irányuló intézkedések megvalósításának vizsgálatát és alkalmazását.

III. Bizottság Független vállalások beszámolója

A Szegedi Tudományegyetem az alábbi bizottságoktól független konkrét célokat tűzte ki a **2013. január 1. – 2014. február 28.** közötti időszakra:

CÉL: Szociális biztonság megteremtésére és az igazságos bérezésre¹ vonatkozó intézkedések

A Szegedi Tudományegyetem kiemelten figyel a munkavállalóknak adható juttatások, kedvezmények esélyegyenlőségen alapuló szolidáris elosztására.

Intézkedések, feladatok:

- a) A munkáltatónak feladata, hogy tájékoztatást adjon a munkavállalók részére a törvényben előírt támogatások, munkaidő kedvezmények rendszeréről, változásairól. Az információ biztosításának csatornái pl.: Egyetem weboldala, Egyetemi újság, körlevelek, a Közalkalmazotti Tanács és a szakszervezetek értesítése, Határidős esetekben személyre szólóan stb.

Felelős: Gazdasági és Műszaki Főigazgató

Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

- b) A törvényi kötelezettségeken túl ki kell dolgozni és folyamatosan vizsgálni kell, hogy a minimális támogatásokon túl milyen többlettámogatásokat tud nyújtani a munkaadó a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók részére. A Szegedi Tudományegyetem Karainak, további szervezeti egységeinek vezetői a KT-nek a karra, szervezeti egységbe delegált képviselőjével és a karon, szervezeti egységben működő szakszervezet vezetőjével közösen határoznak az egyetem éves juttatási megállapodásában rögzítetteteken felüli kedvezmények megadásáról, amennyiben a karon nem működik külön érdekegyeztető tanács.

Felelős: Önállóan gazdálkodó szervezeti egységek vezetői

Határidő: évente a költségvetés elfogadását követően.

¹ A bérezés során az Mt. illetve a Kjt. rendelkezéseire figyelemmel kötelesek eljárni a feladat megvalósításáért felelős személyek. A bérezés az egyik legproblematisabb kérdés a foglalkoztatáspolitikában, tekintettel arra, hogy a pénzügyi források korlátozottsága miatt a munkavállalókat érintő pozitív és nagyobb léptékű változás rövid idő alatt nehezen érhető el. Ennek megfelelően a bérpolitika kialakítása csak részben tekinthető esélyegyenlőségi kérdésnek, mégis különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a rendelkezésre álló eszközök felhasználásával valamint az esélyegyenlőségi szempontok figyelembe vételével történjen mindennemű bérpolitikai kérdés meghatározása.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban a törvényi háttérrel alapul véve teljes mértékben megvalósult!

(Megjegyzés: Pl.: Juttatási megállapodás 2013, SZTE juttatási részmegállapodás – 2012.)

CÉL A hivatás gyakorlása és a családbarát munkahelyi környezet kialakítása

A Szegedi Tudományegyetem - feladataival összhangban - törekszik arra, hogy a hivatás gyakorlása és a családi élet harmóniájának megteremtését lehetővé téve alakítsa ki az egyes szervezeti egységek munkarendjét, ösztönzi a családbarát munkaszervezetek kialakítását. Lehetővé teszi és ösztönzi a rugalmas munkavégzési formákat, a rugalmas munkarend kialakítását. Különös figyelmet fordít a gyermeküket egyedül nevelő szülők, beteg, vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók esetében a kötelezettségek és munkavégzés rendjének összehangolására.

Cél továbbá a munkából huzamosan akár betegség, akár gyermeknevelés miatt távollévő munkavállalókkal a kapcsolattartás, a munkába való visszakerülés elősegítése.

Intézkedések, feladatok:

- a) Két vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy 16 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók, fogyatékkal élő gyermeket nevelő szülők, beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók számára a gyermekneveléssel illetve gondozással kapcsolatos események (orvosi vizsgálat, iskolai program) idejére, de legfeljebb havi 4 órára munkaidő kedvezményt kell biztosítani. Ezt nyilván kell tartani. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

Felelős: Munkáltató

Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: Teljes mértékben megvalósult!

(Pl.: Belső körlevelek, kitöltendő nyomtatványok rendelkezésre bocsátása alapján a Munka Törvénykönyve 118.§. értelmében biztosította a Szegedi Tudományegyetem.

- b) A munkaidő kialakításánál figyelembe kell venni a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását, amelynek érdekében a munkáltató egyedi elbírálás alapján - azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza az Egyetem tevékenységének ellátását - lehetőséget biztosít arra, hogy a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva-tartásához igazodó egyedi munkaidő kezdést és befejezést tesz lehetővé. Kisgyermekesek számára felajánlja a rugalmas munkaidő lehetőségét, felmentést biztosít a munkaidőn kívüli berendelés alól a 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülő részére, szabadságolásoknál az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket figyelembe veszi a lehetőségek függvényében, továbbá az ügyeleti beosztásnál is figyelembe veszi a fenti körülményeket.

Felelős: Munkáltató

Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: Teljes mértékben megvalósult!

- c) A Munkáltatónak a Munkavállaló számára a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása stb.) esetére szabadságot kell biztosítani a rendes szabadságkeret terhére.

Felelős: Munkáltató
Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: Teljes mértékben megvalósult!

- d) A Szegedi Tudományegyetem szervezett formában segíti az anyasági ellátásban részesülő, fogyatékkal élő, vagy a munkavállalás időszaka alatt megváltozott munkaképességűvé vált alkalmazottai számára rész munkaidős, ill. megfelelően adaptált munkakörökben történő munkavégzést, monitorozza az erre vonatkozó hatályos jogszabályi előírások gyakorlati érvényesülését és biztosítja az érintettek tájékoztatását az egyetem honlapján és ez egyetemi újságon, az érdekképviseltek kommunikációs csatornáin, szükség esetén személyes megkeresésen keresztül.

Felelős: Munkáltató
Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: Teljes mértékben megvalósult!

CÉL: A munkakörülmények és hallgatói légkör javítása, különös tekintettel a védett célcsoportok vonatkozásában

Az Egyetem igyekszik a munkakörülményeket és a hallgató légkört úgy alakítani, hogy folyamatosan elősegítse a védett tulajdonságú csoportok fizikai és szellemi képességeinek kihasználását. Cél továbbá a szűrővizsgálatokon való részvétel ösztönzése, a szűrővizsgálatokhoz való hozzáférés bővítése és ez által a munkavállalók egészségi állapotának javítása, preventív szűrésekkel a súlyosabb megbetegedések elkerülése.

Intézkedések, feladatok:

- a) A munkáltató biztosítja az éves prevenció szűrővizsgálatokon való részvételt a munkaidőben is, évente legfeljebb 3 alkalommal. Az igazolt távollét távolléti díjjal számolt munkaidőnek tekintendő. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

Felelős: Közvetlen munkahelyi vezető
Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: Teljes mértékben megvalósult!

(Megjegyzés: Egység szinten teljesült)

- b) A munkáltató továbbra is fokozott figyelemmel kíséri az esélyegyenlőséget segítő anyagi/erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat, az esélyegyenlőségi témájú pályázatok EU-s forrású támogatás lehetőségeit, a pályázatokon való elindulás lehetőségét megvizsgálják. (pl. Családbarát munkahely, Legjobb munkahely felmérés, Befogadó Munkahely, stb.)

Felelős: Pályázati iroda
Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

(Megjegyzés: a vonatkozó időszakban több olyan pályázati felhívás is továbbításra került az egyes karok és egyetemi egységek felé, melynek részben vagy egészben volt kapcsolódó vonatkozása. Pl.: akadálymentesítésre vonatkozó pályázatok, mentorprogramot és esélyegyenlőséget is magába foglaló TÁMOP411C, SportTÁMOP, stb.)

CÉL: A Munkavállalóknak nyújtott képzési/átképzési/továbbképzési programok megszervezése, az azokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A Szegedi Tudományegyetem, mint felsőoktatási intézmény kiemelt figyelmet fordít arra, hogy képzési és továbbképzési programjai mind az egyetem hallgatói és munkavállalói, mind pedig a tágabb régióban élők számára megfelelő keretet biztosítsanak az életen át tartó tanulás megvalósításához, ezen belül a jogszabályok alapján kötelező képzések, továbbképzések teljesítéséhez. Az Egyetem ösztönzi munkavállalóit, hogy legalább öt évente vegyenek részt valamely új ismeretet adó vagy ismeretfrissítő képzésben. Ennek érdekében beiskolázási tervet készít, amelyben rögzíti a dolgozók számára tervezett és a mások által is igénybe vehető képzéseket, a képzésekben való részvétel feltételrendszerét. A munkáltató vállalja, hogy a feladatai ellátásához szükséges oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést elősegíti, a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, „életen át” tartó tanulás lehetőségét.

Intézkedések, feladatok:

- a) 2013-ban fel kell mérni az Egyetem információs csatornáinak hatékonyságát és javaslatot kell kidolgozni a jobb információáramlás megvalósítására.

Felelős: Munkáltató
Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

Az egyetem információs csatornáinak folyamatos monitoringja és fejlesztése zajlik. Pl.: Weboldal látogatottságának adatairól rendszeresen készül statisztika, megvalósult a Szegedi Egyetem magazin olvasottsági felmérése, a hírlevelek megnyitottsági adatainak rendszeres monitoringja zajlott, rendezvények látogatottsági és elégedettségi adatainak mérése történt meg (állásbörze, nyit nap)

CÉL: Egyenlő bánásmód elvének betartása a munkaerő felvételnél

Az Egyetem a munkaerőpiac jellegzetességeire is figyelemmel, átlátható, nyilvános, elsődlegesen pályázati rendszerre épülő felvételi és kinevezési rendszert működtet.

Intézkedések, feladatok:

- a) A munkáltató feladata, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítsa az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepelhet, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. A hangsúlyt az álláshirdetések megfogalmazása során munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül megfogalmazásra.

Felelős: Munkáltató

Határidő: Folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

- b) Gondoskodni kell arról, hogy a Munkáltató mindenki számára hozzáférhető módon (egyetemi honlap, írott sajtó, Közigazgatási állásportál, az érdekképviseletek kommunikációs csatornáit), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével tegye közzé az álláshirdetéseket, az előírások legteljesebb betartásával.

Felelős: Munkáltató

Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

- c) A megüresedett álláshelyeken előnyt kell biztosítani az esélyegyenlőségen túl az egyetemen már alkalmazásban lévő pályázók számára.

Felelős: Munkáltató

Határidő: Folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

- d) Biztosítani kell a felvételi interjúk során a diszkrimináció-mentességet, így a munkáltató feladata, hogy az interjúkat a következő követelmények betartásával folytassa le: célzottan nem tesz fel kérdést a jelentkező életkorára (kivéve a munkatapasztalat felmérésére, irányuló kérdés), betegségére, fogyatékosságára (kivéve a munkakör betöltéséhez szükséges készségekre, képességekre vonatkozó kérdés), családi állapotára, szexuális orientációjára, vallási, etnikai hovatartozására, világnézetére vonatkozóan. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt kizárólag az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

Felelős: Munkáltató
Határidő: 2014. február 28.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

CÉL: Egyenlő bánásmód elvének betartása az előléptetéseknél

Az Egyetem az előléptetések során figyelembe veszi az egyenlő bánásmód elvét.

Intézkedések, feladatok:

- e) A munkáltató feladata, hogy az előléptetések során biztosítsa az esélyegyenlőséget.

A munkáltató az előléptetések során diszkrimináció mentesen jár el. A jelöltek között nem tesz különbséget, életkor, (kivétele a munkatapasztalat felmérésére, irányuló kérdés) nem, családi állapot, egészségi állapot - betegség, fogyatékoság, (kivéve, ha a munkakör betöltéséhez szükséges orvosi alkalmassági vizsgálat alkalmatlanságot állapított meg) szexuális orientáció, vallási, etnikai hovatartozás, világnézet alapján. Előléptetés során az adott feladat ellátásához szükséges szaktudást, tudományos, illetve oktatói tevékenységet, egyéb speciális ismereteket, az ezeket igazoló dokumentumok meglétét és érvényességét, az adott feladat ellátásához előírt jártasságot, tapasztalatot vizsgálja. Amennyiben az előléptetés, vezetői pozíció pályázathoz kötött, úgy a pályázati kiírásban kerüli a diszkriminációt lehetővé tevő megfogalmazást.

Felelős: Munkáltató
Határidő: Folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

CÉL: A közszférát érintő szükségszerű humánerőforrás leépítés fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel történő megvalósítása

A közszférát érintő **humánerőforrás leépítést és nyugdíjazást, valamint nyugdíj melletti munkavégzés korlátozást** fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel történő megvalósítása kiemelt jelentőségű. Egy esetleges megalapozott és szükségszerű leépítés esetén a következő intézkedések szükségesek:

Intézkedések, feladatok:

- a) Az öregségi nyugdíjkorhatárt elérők és betöltöttek munkavállalására és a nyugdíj melletti foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályi előírások teljesítése során az Egyetem a végrehajtásra tervet dolgoz ki, amelyet az érdekképviselői szervezetekkel és az érintett szervezeti egységekkel egyeztetve hajt végre 2013 év végéig-ben.

Felelős: Gazdasági és Műszaki Főigazgató
Határidő: folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

(Adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak esetében a következő kormányhatározat alapján jártunk el: 1700/2012.(XII.29.) Korm. határozat a közszférában határozandó nyugdíjpolitikai elvekről.

Oktatói, tudományos kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében: A nemzeti Felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. TV. volt az irányadó

2013. december 03.-án szervezett előadás tartása a témában. SZTEGMF 2013/1. számú főigazgatói tájékoztató: előadás az öregségi nyugdíjról 2013. december 03.

Minden egység vezetőjének, illetve Tanszék/egység/témavezetőnek kiküldésre került Főigazgatói körlevél: SZTEGMF2013/10. számú főig. nyugdíjasnak nem minősülő személy megbízásáról a 2013-2014-es tanévre.

- b) A cél elérése érdekében a munkáltató a létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza és ezen kritériumokat az érdekképviseletekkel egyeztetve fogalmazza meg. Szem előtt kell tartani, hogy a Szegedi Tudományegyetemmel munkaviszonyban álló házastársak, illetve közös háztartásban élők esetén a munkaviszony létszámcsökkentés miatt csak rendkívül indokolt esetben szüntethető meg mindkét félnél azonos időszakban.

A Szegedi Tudományegyetem a tervezett elbocsátások, létszámleépítés esetén megelőzi és meggátolja a hátrányos megkülönböztetést, az esélyegyenlőség elveit szem előtt tartva. Megakadályozza, hogy a munkavállalókat diszkrimináció érje koruk, nemük, nemi identitásuk, származásuk, politikai nézeteik, vallásuk miatt. A dolgozók tervezett felmentésénél különös figyelemmel mérlegeli a negyven évnél idősebbek, a fogyatékkal élők, a pályakezdők, a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket, a három, vagy annál több gyermeket nevelők, illetve egyedül nevelők, idős szüleiket, tartósan beteg gyermeküket családjukban gondozók elbocsátását. Az egyetemi polgárok számára rendszeres tájékoztatást nyújt a képzési lehetőségekről és ösztönzi a képzésbe való bekapcsolódást.

Felelős: Munkáltató
Határidő: -

Eredmény: Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!
(létszámleépítés nem történt!)

CÉL: a fogyatékkal élő Munkavállalók és Hallgatók számára az akadálymentes környezet megteremtése és biztosítása

Az Egyetem törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő Munkavállalói valamint Hallgatói számára az akadálymentes munkahelyi környezetet a lehetőségeihez mérten biztosítsa.

Intézkedések, feladatok:

- a) A Szegedi Tudományegyetem éves költségvetésében erre a célra meghatározott forrásból, továbbá pályázati források bevonásával elősegíti az egyetemi épületek teljes körű akadálymentesítését ezzel is segítve speciális szükségletű hallgatók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését valamint az Egyetem közszolgáltatásainak igénybevevőit

Felelős: Munkáltató
Határidő: Folyamatos

Javaslattevő neve:
Jogszába alapján jár, vagy munkáltatói mérlegelés alapján adható

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

- b) A Szegedi Tudományegyetem szakbizottságai, az egyetem gazdasági-, műszaki- és pályázati egységei folyamatosan dolgoznak az Egyetem épületeinek teljes körű akadálymentesítésének megtervezésén és kivitelezésén. Az új egyetemi épületek tervezésénél, építésénél a hatályos jogszabályok szerint járnak el.

Felelős: Munkáltató
Határidő: Folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

- c) Munkáltatónál fogyatékos munkavállaló alkalmazásának megkezdése előtt a fogyatékoság jellegét figyelembe vevő felmérés a létesítményben megtörténik. A felmérés alapján a költségek figyelembe vételével megtörténik a szükséges átalakítás megtervezése, majd megvalósítása. A fogyatékos munkavállaló közlekedését, tájékoztatását a közvetlen munkahelyi vezetője szervezi meg a felvételt követően, majd nyújt segítséget a létesítmény sajátosságainak megismeréséhez a műszaki megoldások kialakításáig.

Felelős: Munkáltató
Határidő: Folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

CÉL: A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése és a nyugdíjas dolgozókkal való humánus törődés.

Intézkedések, feladatok:

- a) Az egyetem tájékoztatja a munkavállalót nyugdíjba vonulás előtt a jogszabályi lehetőségekről és azok következményeiről, hogy mindenki kiválaszthassa a számára optimális időpontot és körülményt.

Felelős: Közvetlen munkahelyi vezető
Határidő: Folyamatos

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

(Adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak esetében a következő kormányhatározat alapján jártunk el: 1700/2012.(XII.29.) Korm. határozat a közszférában határozandó nyugdíjpolitikai elvekről.

Oktatói, tudományos kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatottak esetében: A nemzeti Felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. TV. volt az irányadó

2013. december 03.-án szervezett előadás tartása a témában. SZTEGMF 2013/1. számú főigazgatói tájékoztató: előadás az öregségi nyugdíjról 2013. december 03.

Minden egység vezetőjének, illetve Tanszék/egység/témavezetőnek kiküldésre került Főigazgatói körlevél: SZTEGMF2013/10. számú főig. nyugdíjasnak nem minősülő személy megbízásáról a 2013-2014-es tanévre.

CÉL: Az információkhoz való hozzáférés biztosítása, az informáltság növelése

Az információáramlás és a tájékoztatás kérdéskörét tekintve különösen fontos feladat hárul a munkáltatói jogkör gyakorlóira, az érdekvédelmi szervezetekre, az esélyegyenlőséget biztosító bizottságokra. Ez elsősorban arra vezethető vissza, hogy többnyire az említett szervek rendelkeznek a legtöbb releváns információval, vagy ők vannak olyan helyzetben, hogy az információkat az információgazdától összegyűjtsék, majd a megfelelő módon közölik. Az előző ponthoz hasonlóan itt is csupán eligazítást nyújt a Terv a felelős számára, hiszen az információáramlás, tájékoztatás stb. esetkörei rendkívül változatosak. Éppen ezért javasoljuk az említett szerveknek, hogy a jogszabályi keretekre figyelemmel –különösen az adtavédelmi törvény rendelkezéseire- törekedjenek a tájékoztatás adott esetben leggyorsabb, legpraktikusabb módjának a kiválasztására, úgy, hogy az információk mindig az érintettek megfelelő köréhez juthassanak el.

Intézkedések, feladatok:

- a) A Szegedi Tudományegyetem létrehozta a szenátusi dokumentumok² teljes szövegű, kereshető adatbázisát, melyet az egyetemi hálózaton (IP tartományon) belül tesz elérhetővé valamennyi munkavállaló és hallgató számára. Az adatbázis tartalma a 2010. július 1-jétől keletkezett szenátusi dokumentumokra terjed ki. Az Egyetem gondoskodik róla, hogy a dokumentumok szenátusi ülések követő 30. napon feltöltésre kerüljenek a Contenta SZTE Szenátusi Repozitóriumba. A repozitórium az SZTE Klebelsberg Könyvtár honlapján a Contenta repozitóriumok pont alatt, illetve a contenta.bibl.u-szeged.hu oldalon érhető el. A zárt ülésen tárgyalt napirendek dokumentumainak teljes szövege csak a Szenátus tagjai számára érhető el.

Felelős: Egyetemi főtitkár
Határidő: 2013. január 1.-2014. február 28. a Szenátus ülések követő 30. nap.

² Szenátusi dokumentumnak tekinthetők a következők: elfogadott előterjesztések dokumentációja, Szenátusi ülésről készített jegyzőkönyvek, Egyetemi Értesítő 8Szegedi Tudományegyetem hivatalos lapja)

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

CÉL: A Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása

A Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása által érhető el, hogy az esélyegyenlőség a Hallgatói oldalról biztosítva legyen, hiszen ezen Bizottság feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi alapelvek teljes körű biztosításának felügyelete, értékelése és szükség esetén javaslatok tétele; az egyenlő esélyek biztosításra irányuló kérelmek elbírálása. A Bizottság a kérelemről az érintett kar javaslata és szükség esetén orvosi vélemény alapján dönt; Bizottság hallgatókkal kapcsolatos döntéseinek érvényesítését a vezető koordinátor és az érintett Kar oktatási dékán helyettese, illetve a Tanulmányi Osztály kijelölt munkatársa végzi.

Az SZTE Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság vezetését az esélyegyenlőségi koordinátor végzi, kinek személyét az egyetem rektora jelöli ki és feladatainak ellátására, megbízást ad 3 évre.

Intézkedések, feladatok:

- a) Gondoskodni kell, hogy a fogyatékkal élő hallgatók ügyeinek hatékonyabb intézése érdekében minden kar Tanulmányi Osztálya nevezzen ki egy munkatársat, aki folyamatosan kiemelt figyelmet fordít az érintett hallgatók ügyeinek intézésére, közvetít az oktatók és a Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság között. Feladata továbbá, a beiratkozás során nem regisztrált hallgatók tájékoztatása, illetve mielőbbi bekapcsolása a támogató rendszerbe. A kari esélyegyenlőségi munkatársak rendszeres szakmai felkészítése a Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság feladata.

Felelős : Tanulmányi Osztály vezetői, Kari Dékánok ,
Hallgatói Esélyegyenlőségi koordinátor

Határidő: 2013 május 30.

Eredmény: A vállalás a vonatkozó időszakban teljes mértékben megvalósult!

A TÁMOP-4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0004 azonosító számú projekt keretében ez külön nyomtatékot is kapott, a Tanulmányi Osztály munkatársainak képzése kezdődött meg.