

Aszód Város Polgármesterétől

Az előkészítésben közreműködött:
Dr. Ballagó Katalin osztályvezető

Előterjesztés az Aszód Város Önkormányzata fenntartásában működő Aszódi Napsugár Óvoda intézményátszervezéséről

Tisztelt Képviselő-testület!

A **nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény** (továbbiakban: Nkt.) 25. § (7) bekezdése értelmében az óvodai csoportok, iskolai osztályok, kollégiumi csoportok minimális, maximális és átlagléttségát a törvény 4. melléklet határozza meg. Ennek értelmében a következők a csoportlétszám határok:

| | minimum | maximum | átlag |
|-------|---------|---------|-------|
| Óvoda | 13 | 25 | 20 |

A minimális létszámtól csak akkor lehet eltérni, ha azt az óvodai, tanulói jogviszony nevelési, tanítási év közben történő megszűnése indokolja, továbbá szakképző iskolában akkor is, ha a képzés során tanulói jogviszony korábbi tanítási évben történő megszűnése miatt az érintett osztály, csoport létszáma a minimális létszám alá csökkent, és átszervezéssel - a tanulóra háruló aránytalan teher nélkül - nem alakítható ki a minimális létszámot elérő létszámú osztály, csoport.

Az Aszódi Napsugár Óvodában megtörtént a beiratkozás. A 2015/2016-os nevelési évben 2015. szeptember 1-jén a várható gyermeklétszám összesen 209 fő. Jelenleg a Napsugár óvodában összesen 11 csoport működik, 6 óvodai csoport a Szent Imre úton, és 5 csoport a Szivárvány Tagóvodában a Falujárók útján. A felvehető maximális óvodai létszám a Szivárvány Tagóvodában 105 fő, a csoportos beiratkozás során 66 fő óvodás gyermeket írtak be az óvodába.

A 2014/2015-ös nevelési év 11 óvodai csoporttal indult az Aszód Város által fenntartott óvodában a 2014. évi októberi statisztikai adatok alapján az óvodai létszám az alábbiak szerint alakult:

Napsugár Óvoda: 121 fő; 6 csoport, átlagos csoport létszám: 20,2 fő,

Szivárvány Tagóvoda: 74 fő 5 csoport, átlagos csoport létszám: 14,8 fő.

A létszám a 2015. áprilisi beiratkozás után 2015. szeptember 1-től várhatóan a következő lesz:

Napsugár Óvoda: 143 fő; 6 csoport, átlagos csoport létszám: 23,8 fő !

Szivárvány Tagóvoda: 66 fő; 5 csoport, átlagos csoport létszám: 13,2 fő !

Látható, hogy a két épületben rendkívül aránytalan a gyermekek száma.

A beiratkozás után jelenleg fennáll a lehetősége, hogy a Szivárvány tagóvodában öt csoport indítása esetén a minimum létszám is veszélybe kerül.

Az Nkt. 2015. szeptember 1-jétől hatályba lépő rendelkezése szerint a gyermeknek **abban az évben, amelynek augusztus 31. napjáig a harmadik életévét betölti**, a nevelési év kezdő napjától **legalább napi négy órában** óvodai foglalkozáson kell részt vennie. Ez a kötelezettség azon gyermekekre vonatkozik, **akik 2012. szeptember 1. előtt születtek, és még nem járnak óvodába.**

A népesség nyilvántartás adatait összevetve a beíratott gyerekek listájával jelenleg 31 gyerek van akit nem írtattak be az óvodába, vagy nem Aszódra írtattak be óvodába. Ezeknek a gyerekeknek szüleit a Jegyző felhívja, hogy igazolják az „óvodáztatási kötelezettség” teljesítését. A korábbi évek tapasztalata azt mutatta, hogy a nyilvántartásban aszódi lakóhelyű gyerekek életvitelszerűen nem Aszódon élnek szüleikkel, tehát a 31 gyerekek csak kisebb része várható, hogy Aszódon lesz óvodás.

A 2016/2017-es nevelési évben a várható gyermeklétszám összesen maximum 215 fő körül alakul, ami szintén 10 óvodai csoportra elegendő.

A fentiekre figyelemmel felmerülhet egy óvodai csoport megszüntetés a Szivárvány Tagóvodában, azaz az óvoda átszervezése.

Az intézményben a jelenleg működő 11 csoportra 23 fő óvodapedagógus (vezetőkkel együtt) 11 fő dajka, 3 fő pedagógiai asszisztens, 1 fő óvodatitkár jut, 10 csoport esetén a szükséges dolgozói létszám 21 fő óvodapedagógus (vezetőikkel együtt), 10 fő dajka, 3 fő pedagógiai asszisztens és 1 fő óvodatitkár lenne. Az esetleges átszervezés miatt egy csoport megszüntetése esetén három közalkalmazotti jogviszony szűnne meg: 2 fő óvodapedagógus, 1 fő dajka.

Az Nkt. 83. § (2) bekezdés a) pontja szerint a fenntartó e törvényben foglalt keretek között dönt a köznevelési intézmény átszervezéséről. Az Nkt.4. § 11. pontja értelmében **intézményátszervezés:** minden olyan fenntartói döntés, amely az alapító okirat, szakmai alapidokumentum 21. § (3) bekezdés c)-j) pontjában felsoroltak bármelyikének módosulásával jár, kivéve a jogszabályváltozásból eredő módosítást és az olyan vagyont érintő döntést, amely vagyon a feladatellátáshoz a továbbiakban nem szükséges. Az Nkt.21. § (3) bekezdése alapján a köznevelési intézmény alapító okirata, szakmai alapidokumentuma tartalmazza a) az alapító és a fenntartó, a működtető nevét és székhelyét,

b) az intézmény - külön jogszabályban meghatározott - hivatalos nevét,

c) az intézmény típusát,

d) az intézmény feladatellátási helyét,

da) székhelyét,

db) tagintézményét,

dc) telephelyét,

e) alapfeladatának jogszabály szerinti megnevezését,

f) nevelési, oktatási feladatot ellátó feladatellátási helyenként felvehető maximális gyermek-, tanulólétszámot,

g) iskolatípusonként az évfolyamok számát,

h) alapfokú művészetoktatás esetén a művészeti ágak, azon belül a tanszakok megnevezését,

i) szakképzés esetén a szakmacsoportokat és az Országos Képzési Jegyzékben meghatározottak szerint a szakképesítés megnevezését és azonosító számát, szakközépiskola esetén az ágazatokat,

j) a feladatellátást szolgáló vagyont, továbbá a vagyon feletti rendelkezés vagy a vagyon használati jogát,

k) az önálló költségvetéssel rendelkező intézmény esetében a gazdálkodással összefüggő jogosítványokat.

Tekintettel arra, hogy csoport a megszüntetése esetén az alapító okirat ezen rendelkezéseinek módosítása indokolt, ez intézményát szervezésnek minősül.

Az Nkt.83. § (3) bekezdése értelmében a fenntartó a köznevelési intézmény átszervezésével összefüggő döntése vagy véleményének kialakítása előtt beszerzi a (4) bekezdésben foglaltak véleményét. Az Nkt.83. § (4) bekezdése alapján a fenntartó (3) bekezdésben foglalt döntése előtt ki kell kérni:

a) az intézmény alkalmazotti közössége,

c) a szülői szervezet, véleményét.

Amennyiben a képviselő-testület indokoltnak tartja az egy csoport megszüntetésére vonatkozó szándékot, annak végrehajtását megelőzően fenti vélemények beszerzése indokolt. A vélemények kialakításához minden olyan információt hozzáférhetővé kell tenni a véleményezési joggal rendelkezők részére, amely a fenntartói döntés meghozatalához rendelkezésére áll. A vélemény kialakításához - az információk hozzáférhetővé tételének napjától számítva - legalább tizenöt napot kell biztosítani az érdekeltek részére.

Az Nkt.84. § (7) bekezdése értelmében a fenntartó legkésőbb az intézkedés tervezett végrehajtása éve **májusának utolsó munkanapjáig** hozhat döntést a nevelési-oktatási intézmény átalakításával, amely történhet:

d) **a nevelési-oktatási intézmény átszervezésével kapcsolatban.**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdése alapján a **közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:**

a) közös megegyezéssel;

b) áthelyezéssel

c) lemondással;

d) rendkívüli lemondással;

e) felmentéssel;

f) azonnali hatállyal

fa) a próbaidő alatt,

fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,

fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy

fd) a (3) bekezdés szerint, valamint

g) rendkívüli felmentéssel

A Kjt. 30. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a 30/A-30/D. §-ban és a 32. §-ban foglalt korlátozással - **felmentéssel** akkor szüntetheti meg, ha

b)**az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkenést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott**

további foglalkoztatására nincs lehetőség;

A Kjt. 30/A. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

a) a munkáltatón belül,

b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve

c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő **másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről**. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)-c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

A Kjt. 30/B. § (1) bekezdés alapján a 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti **létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel** azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. Ugyanezen § (2) bekezdése alapján a munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét - a felek közalkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában - a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani.

A Kjt. 32. § (1) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel

a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;

b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint

c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) **rendelkezései alapján további két esetben nincs lehetőség a munkaviszony felmentéssel történő megszüntetésére**. Az Mt. 66. § (4) bekezdése szerint a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból (azonnali hatályú felmondás) szüntetheti meg. Az Mt. 66. § (6) bekezdés értelmében az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4) bekezdésben foglaltakat kell

alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

A Kjt. 33. §-ában foglaltak szerint felmentés esetén a **felmentési idő** legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a

közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik.

A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól.

A Kjt. 37. § (1) bekezdése szerint **végkielégítés** illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya

a) felmentés,

következtében szűnik meg.

A Kjt. 37. § (2) bekezdése szerint nem jár végkielégítés a közalkalmazottnak, ha

a) legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül,

b) felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor. (Kjt. 30. § (4) A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi.)

A Kjt. 37. § (6) bekezdése alapján a közalkalmazott **végkielégítésének mértéke**, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
- b) öt év: két havi,
- c) nyolc év: három havi,
- d) tíz év: négy havi,
- e) tizenhárom év: öt havi,
- f) tizenhat év: hat havi,
- g) húsz év: nyolc havi távolléti

díjának megfelelő összeg.

A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

A Kjt. fent hivatkozott rendelkezései alapján az álláshelyek megszüntetése érintheti a 2015-ös óvodai költségvetést attól függően, hogy az esetleges létszámleépítés mely közalkalmazottakat érinti, így annak pénzügyi vonzata is akkor lesz pontosítható.

Az előterjesztés tervezetét 2015. május 7-én a véleményezési eljárásra továbbítottuk az intézmény vezetője részére. Az alkalmazotti közösség és a szülői szervezet az előzetes tájékoztatás szerint május 19-én fejezi be a véleményezési eljárást, így azok írásos anyagát a Képviselő-testület ülésén tudjuk ismertetni.

Kérem a tisztelt képviselő-testületet, vitassa meg az előterjesztést és döntsön az óvoda esetleges átszervezéséről.

A) változat

Határozati javaslat

Aszód Város Önkormányzat Képviselő-testületének /2015. (V.21.) határozata az Aszódi Napsugár Óvodában egy óvodai csoport megszüntetéséről, a dolgozói létszám csökkentéséről

j) Aszód Önkormányzatának Képviselő-testülete a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 42. § 7. pontjában biztosított jogkörében eljárva az Aszódi Napsugár Óvodát átszervezi és a Szivárvány Tagóvoda csoportjainak számát 2015. augusztus 1. napjától egy csoporttal csökkenti, így öt helyett négy csoportban határozza meg. Ezzel összefüggésben az intézmény dolgozói létszámát 2 óvodapedagógus, 1 dajka létszámmal csökkenti.

A képviselő-testület felkéri a Jegyzőt, hogy az Aszódi Napsugár Óvoda Alapító Okiratának módosítását készítse elő.

Felkéri továbbá az Intézményvezetőt, hogy az átszervezésből adódó szükséges munkáltatói intézkedéseket készítse elő, hajtsa végre.

Felelős: Sztán István polgármester

Dr. Bóta Julianna jegyző

Nyíriné Gazdik Andrea intézményvezető

Határidő: azonnal

B) változat

Határozati javaslat

Aszód Város Önkormányzat Képviselő-testületének /2015. (V.21.) határozata az Aszódi Napsugár Óvoda Szivárvány Tagóvodában a 2015/2016. nevelési évben indítható óvodai csoportok számának meghatározásáról

Aszód Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 83. § (2) bekezdés d) pontja értelmében kapott


felhatalmazás alapján az Önkormányzat fenntartásában működő Aszódi Napsugár Óvodában a 2015/2016. nevelési évben indítható óvodai csoportok szervezését az alábbiak szerint határozza meg:

Az Aszódi Napsugár Óvodában óvodai csoport az Nkt 25. § (7) bekezdése értelmében 4. mellékletben meghatározott óvodai csoport átlaglétszám (20 fő) alatt is, de a minimum létszám (13 fő) fölött szervezhető, így hozzájárul, hogy a Szivárvány tagóvodában a 2015/2016-os nevelési évben 5 csoport induljon, biztosítja ennek önkormányzati többlet finanszírozását.

Felelős: Polgármester, Aszódi Napsugár Óvoda vezetője

Határidő: értelemszerűen

Aszód, 2015. május 14.


Sztán István
polgármester



Látta:


Dr. Bóta Julianna
jegyző

