

Lajosmizse Város Önkormányzata Képviselő-testületének
2012. május 31-i ülésére

Tárgy: Fenntartó támogató nyilatkozata "A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek" című, TÁMOP-2.4.5-12/7 azonosító számú pályázatbenyújtásához

Az előterjesztést készítette:

Dodonka Csaba
tanácsos
Intézményirányító és
Településfejlesztési Iroda

Véleményezésre és tárgyalásra megkapta:

Önkormányzat Intézményeinek Bizottsága

Törvényességi ellenőrzésre megkapta:

Muhariné Mayer Piroska
aljegyző

Kutasiné Nagy Katalin sk.
jegyző

Előterjesztés
Lajosmizse Város Önkormányzata Képviselő-testületének
2012. május 31-i ülésére

Tárgy: Fenntartó támogató nyilatkozata "A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek" című, TÁMOP-2.4.5-12/7 azonosító számú pályázatbenyújtásához

Ikt.sz: I./6356/3/2012.

Tisztelt Képviselő-testület!

A Fekete István Általános Iskola és Kollégium igazgatója Sági Tiborné kérelemmel keresett meg, amely az előterjesztés melléklete.

A kérelemben tájékoztat "A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek" című, TÁMOP-2.4.5-12/7 azonosító számú pályázati felhívásról.

A pályázati felhívás az alábbi fő tartalmi elemeket tartalmazza:

Alapvető cél: A gazdasági, társadalmi és technológiai változások rendkívül gyors és folyamatos alkalmazkodást kívánnak a gazdaság szereplőitől, a vállalkozásoktól, a munkavállalóktól. Az alkalmazkodás rugalmas, de ugyanakkor biztonságos munkaerő-piaci feltételeket kíván meg, ami egyfelől lehetővé teszi a vállalkozások számára az igazodást a változó feltételekhez, másfelől biztosítja a munkavállalók számára a foglalkoztatás biztonságát, segíti a munkahely megtartását, vagy munkanélküliség esetén az újbóli elhelyezkedést.

A konstrukció keretében olyan pályázatok támogatására van lehetőség, amelyek a munkáltatóknál a foglalkoztatás rugalmasságát úgy növelik, hogy az érdemben hozzájáruljon a munka és a magánélet összeegyeztetésének elősegítéséhez. Emellett nem valósíthat meg olyan átszervezést, átalakítást, amely a munkavállalót akaratán kívül rész munkaidős vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formába, illetve számára előnytelen munkarendben, munkaidőben való foglalkoztatásba kényszeríti. A munkaerő-piaci rugalmasság vállalati szintű ösztönzésével párhuzamosan a foglalkoztatás rugalmasságát befolyásoló egyéb tényezők (munkajog, bérköltségek) felülvizsgálata is napirenden van, hozzájárulva ezzel a pályázat keretében bevezetett intézkedések hosszú távú fenntarthatóságához. A munkavállaló személyes élethelyzetét figyelembe vevő munkarend és munkaszervezés képes a munkavállaló egyéni igényeit, szükségleteit jobban figyelembe venni, így lehetőséget nyújt a jelenleg nem foglalkoztatott emberek munkaerő-piacra való visszatérése, illetve a családi és munkahelyi kötelezettségüket nehezen összeegyeztetni tudó munkavállalók munkaerő-piacon való maradására is.

A pályázat meghirdetésekor rendelkezésre álló keretösszeg a konvergencia régiókban (Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Nyugat- Dunántúl, Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl) 1.000.000.000 forint. A támogatott pályázatok várható száma: 60-105 db. Jelen pályázati kiírás keretében a pályázók körébe a költségvetési szerveken belül a helyi önkormányzatok is beletartoznak. Egy pályázó kizárólag egy pályázatot nyújthat be.

Támogatható tevékenységek köre:

1. Előkészítő, megalapozó tevékenységek: A projekt összköltségének maximum 8%-ában tervezhető!

1.1. **Szervezeti szükségletfelmérés** a rugalmas foglalkoztatási formák (részmunka, távmunka, osztott munkakör, bedolgozói munka) potenciáljának felmérésére - munkavállalói igények, prioritások felmérése, elemzése. A munkáltatói szervezet átvilágítása munkaszervezési, humánerőforrás gazdálkodási, valamint gazdaságossági, termelékenységi szempontból.

2. Törzstevékenységek

2.1. **Képzés** a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésével kapcsolatosan, az új/átszervezett feladatokhoz, munkakörökhöz illeszkedve (pl. a vezetés érzékenyítése, személyügyi munkatársak képzése, munkavállalók továbbképzése, amennyiben az új munkakör ezt indokolja). Egy személy maximum két képzésen vehet részt.

2.2. **Munkafolyamatok racionalizálása.**

2.3. **Munkakörök racionalizálása, átszervezése.**

2.4. **Dokumentációk át/kidolgozása** (pl. távmunkában a teljesítés mérése, részmunkaidőben a munkaköri leírások, munkaidő nyilvántartás).

2.5. **Munkaszervezés átalakítása** (sűrített munkahét, túlmunka tervszerű csúsztatása, munkaterhelés ciklikusságához igazodó munkarend).

2.6. **Munkaidők átszervezése** (rugalmas munkaidő és csúsztatható munkakezdés bevezetése).

2.7. **Munkaerő-gazdálkodás, személyügyi politika megújítása, élethelyzet- és életvitel-érzékeny személyügyi politika kialakítása.** A beavatkozási területek meghatározása, az átszervezés/bővítés megtervezése és bevezetése.

2.8. **Új típusú munkakörök** bevezetése, a hozzájuk kapcsolódó/kialakított/ szükségessé vált **új munkatársak** felvétele és **foglalkoztatása** (pl. távmunkáscsoport kialakítása esetén egy koordinátor).

2.9. **Szolgáltatások** (pl. munkaerő-kölcsönző) igénybevétele.

2.10. **Új típusú munkaidő-szervezési módszerek** kialakítása és bevezetése (pl. 3 nap munka - 3 nap pihenés stb.)

2.11. **A béren kívüli juttatási rendszer fejlesztése a rugalmasság által, ösztönző intézkedések bevezetése:** munkaidő kedvezmény, extra szabadság, továbbtanulás támogatása (anyagilag/szabadság biztosításával), szabadidős vállalati programok, családtagoknak is igénybe vehető juttatások.

2.12. **ERFA tevékenység:** az átszervezések által indokolt eszközök beszerzése, az átalakított/új munkakörök ki/átalakításához szükséges, a pályázatban indokolt és kellően alátámasztott infrastrukturális átalakítások (a projekt teljes költségének 10%-ig, de nem haladhatja meg az 1.500.000 Ft-ot).

3. Kapcsolódó, önmagában nem választható tevékenységek:

3.1. **Kommunikációs tevékenység** (honlap, intranet fejlesztése/kialakítása a projekt céljainak megvalósítása érdekében, a belső információs és kommunikációs rendszer fejlesztése).

3.2. **A projekt céljaihoz, a végrehajtáshoz kapcsolódó szolgáltatás** (jogi, pénzügyi, mérnöki, szakértői) igénybevétele.

3.3. **Közbeszerzéshez** kapcsolódó tevékenységek.

3.4. **Projektmenedzsment.**

3.5. **Tájékoztatás, nyilvánosság** biztosítása.

4. Kötelezően megvalósítandó tevékenységek, beszerzések

- Az 1. csoport 1.1 elemének megvalósítása kötelező.
- A 2. csoportból a 2.1 tevékenység. Ezen kívül kötelező még legalább 2 tevékenységet kiválasztani és megvalósítani, a 2.2 - 2.11 tevékenységek közül, úgy, hogy a 2.5,2.6, 2.8, 2.10 tevékenységek közül legalább egy megvalósítása kötelező.
- A 3. csoportból a 3.4 és a 3.5 tevékenység.

A támogatás formája vissza nem térítendő támogatás. A támogatás mértéke a projekt elszámolható összes költségének 100 %-a. A jelen pályázat keretében igényelhető támogatás összege legalább 1.000.000 Ft, de legfeljebb 15.000.000 Ft lehet.

A pályázatok benyújtása 2012.05.01-től 2012.06.01-ig lehetséges. A pályázatok benyújtása és elbírálása egy szakaszban történik.

A pályázó a Fekete István Általános Iskola és Kollégium. A pályázat benyújtásához a fenntartó támogatását kéri az intézmény.

A fentiek alapján az alábbi határozat-tervezeteket terjesztem a T. Képviselő-testület elé:

I. Határozat-tervezet

...../2012. (.....) ÖH.

Fenntartó támogató nyilatkozata "A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek" című, TÁMOP-2.4.5-12/7 azonosító számú pályázatbenyújtásához

Határozat

- 1.) Lajosmizse Város Önkormányzatának Képviselő-testülete, mint Lajosmizse és Felsőlajos Közoktatási Intézményfenntartói Társulás gesztor önkormányzata ismerem a TÁMOP-2.4.5-12/7 kódszámú, "A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek" című pályázati felhívást.
- 2.) Lajosmizse Város Önkormányzatának Képviselő-testülete, mint Lajosmizse és Felsőlajos Közoktatási Intézményfenntartói Társulás gesztor önkormányzata nyilatkozik, hogy a Fekete István Általános Iskola által benyújtott pályázat megvalósítását támogatja.
- 3.) Lajosmizse Város Önkormányzatának Képviselő-testülete, mint Lajosmizse és Felsőlajos Közoktatási Intézményfenntartói Társulás gesztor önkormányzata felhatalmazza a polgármestert a támogató nyilatkozat aláírására.
- 4.) Lajosmizse Város Önkormányzatának Képviselő-testülete felkéri a jegyzőt, hogy Felsőlajos Község Önkormányzatának Képviselő-testületét az 1.-3. pontban foglaltakról soros ülésen tájékoztassa.

Felelős: Képviselő-testület

Határidő: 2012. május 31.

II. Határozat-tervezet

...../2012. (.....) ÖH.

”A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek” című, TAMOP-2.4.5-12/7 azonosító számú pályázat benyújtásához kapcsolódó döntés

Határozat

Lajosmizse Város Önkormányzatának Képviselő-testülete felhívja a Fekete István Általános Iskola és Kollégium igazgatójának a figyelmét, hogy a TAMOP-2.4.5-12/7 kódszámú pályázat nyertessége esetén annak megvalósítása a fenntartási időszak alatt sem az Önkormányzat, sem az intézmény vonatkozásában nem járhat többletkiadással.

Felelős: Képviselő-testület

Határidő: 2012. május 31.

Lajosmizse, 2012. május 18.

Basky András sk.
polgármester

ÉRKEZETT

2012 MÁJ 22.

Fekete István Általános Iskola
6050 Lajosmizse, Szabadság tér 13.

Lajosmizse Város Önkormányzata
Polgármesteri Hivatal
6050 Lajosmizse, Városház tér 1.

BASKY ANDRÁS
polgármester úr részére

Ikt.sz.: 259/2012.

Lajosmizse Város Polgármesteri Hivatala	
Érkezett: 2012. év ... 05 ... hó 21 nap	
V/6050-14/2012 száma mell.
Előszám:	Előadó: <i>Todor</i>

Tárgy: fenntartói támogatás
pályázat benyújtásához

Tisztelt Polgármester Úr!

Iskolánk, a Fekete István Általános Iskola és Kollégium pályázatot kíván benyújtani az alábbi témakörben: „A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek” (TÁMOP-2.4.5-12/7-8).

A pályázat benyújtása fenntartói támogatással lehetséges, ezért kérem, hogy 2012. május 31-re tervezett következő testületi ülésen napirendre tűzni kérelmünket.

A pályázat előkészítését megkezdjük és az 1. számú mellékletben csatoljuk a „The Art of Knowledge” Személyzet- és Szervezetfejlesztő Kft. *Szakmai terv a rugalmas munkahely kialakítását célzó pályázathoz kapcsolódóan* anyagát. Ez képezi a pályázat tartalmi részét.

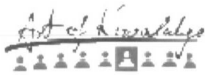
A 2. számú melléklet tartalmazza a pályázat rövid összefoglalóját.

Segítő együttműködésüket előre is köszönöm.

Tisztelettel:


Sápi Tiborné
igazgató

Lajosmizse, 2012. 05. 21.



Szakmai terv a rugalmas munkahely kialakítását célzó pályázathoz kapcsolódóan

Jövőképtervezés

A projekt elsődleges fókusza az, hogy az iskola a várható törvényi- és környezeti változtatások, változások mellett is egy életképes, haladó szellemű, innovatív intézmény lehessen. Ennek érdekében - fokozatosan - számos szervezeti és a tantestületet és a technikai személyzetet érintő attitűdbéli változáson kell végigvezetni a szervezet állományát. Ennek az "utazásnak" a legfontosabb eszköze a dolgozók képzése, fejlesztése.

Ahhoz azonban, hogy ez valóban a kitűzött célokat szolgálja először is a lehető legpontosabban meg kell határozni azt, hogy milyen irányban kíván fejlődni a szervezet, merre akarják kormányozni a vezetői.

A jövőkép kialakítását egy olyan workshopsorozat keretében tervezzük, amelybe be kívánjuk vonni a stakeholderek legszélesebb körét: az iskola vezetését, a dolgozói állomány képviselőit, valamint javasoljuk meghívni akár a szülők és az iskola működtetését lehetővé tevő szervezetek meghatározó képviselőit is.

A jövőkép tervezésének módszeréhez egy nagycsoportos módszertant - a Future Search-öt - javasoljuk.

Szervezeti átvilágítás

1.: Miután a jövőkép kialakult, sor kerülhet a szervezet átvilágítására. Az átvilágítás az első lépcsőben a jelenre fókuszál. Azt vizsgáljuk, hogy a napi gyakorlatban (tehát nem a munkaköri leírások, munkaszerződések, egyéb leírt folyamatok, tervezetek, stb. szintjén, hanem valójában) mit és hogyan végeznek a munkatársak. Ennek eredményeként megtalálhatjuk azokat az átfedéseket illetve lukakat a folyamatokban, munkavégzésben, amelyek csupán megérzések szintjén sejtethők, ám felesleges feszültségeket generálnak a mindennapi munkavégzés során.

Ebben a szakaszban folyamat- és munkakörelemző interjúkat folytatunk az iskola dolgozói állományával.

2.: Az átvilágítás második lépcsője voltaképpen egy újratervezési munka: ennek kereteiben meghatározzuk azokat a folyamatokat, feladatokat, munkaköröket, amelyek a jövőképben megcélzott szervezeti működéshez illyeszkednek - és megtervezzük azt az utat, amely a jelen realitásából oda vezethet.

Ez a szakasz ismét egy workshopsorozat, az iskola vezetésével.

Kompetenciaterkép elkészítése

A kompetenciaterkép azt mutatja meg, hogy az iskola eredményes -a jövőképben leírt- működéséhez milyen kompetenciákkal kell rendelkeznie a személyi állománynak - és mennyiben rendelkeznek pillanatnyilag ezekkel a kompetenciákkal.

A kompetenciaterkép az egyéniek mellet kitér a csoportos kompetenciákra és magában foglalja a "szoft" kompetenciákat is. Az előzetes beszélgetések során kiemeltük ezek közül azokat, amik



mintául szolgálnak a gyerekek számára - és jelenleg vizsgáldás nélkül is érezhetően fejlesztésre szorulnak, mint például az együttműködés.

- Szükséges kompetenciák meghatározása: a kompetenciatérkép ezen része gyakorlatilag a jövőképtervezés során, a Future Search módszertan részeként elkészül.
- Szükséges kompetenciák felmérése: a kompetenciák felmérésére egy olyan módszertant javasolunk, amely a lehetőségekhez képest a legkevésbé terheli meg a személyi állományt, ugyanakkor elég pontos és alapos. Ez részben viselkedésalapú interjúkból, részben leegyszerűsített DC (Development Center) elemekből áll.

Képzés, fejlesztés

A projekt szempontjából a leghangsúlyosabb rész a személyi állomány fejlesztése. Ettől függetlenül az ezt megelőző, a fentiekben leírt lépések messze nem csupán a pályázati kritériumoknak való megfelelés szempontjából fontosak: A kompetenciatérkép leegyszerűsítve voltaképpen megfelel egy képzési szükségletfelmérésnek. Ennek megfelelően a teljes állomány képzési csoportokba szervezhető, és az egyes csoportok számára az ő igényeiknek megfelelő képzési programot állíthatunk össze.

Az iskola működésével és a pályázati kritériumokkal is akkor áll leginkább összhangban egy ilyen program, ha folyamatelvű (vagyis rendszeres és rövidebb, egymásra épülő modulokon át építkezik, tréning jelleggel, az eseti, nagyobb lélegzetű beavatkozások helyett), valamint egyértelműen kapcsolódik a rugalmas munkahely koncepcióhoz.

A szakmai jellegű képzések mellett az előkészítő beszélgetésen megállapodottak szerint két szempontot kell még figyelembe vennünk:

- amennyiben lehetséges, olyan képzéseket is igyekszünk bekapcsolni a programba, amelyek kreditet jelentenek,
- a képzések kíséréseként (a tanultak gyakorlati beépítését célzó) és a dolgozók mentálhigiénés támogatását segítő folyamatkísérő szupervíziót is beleépítünk a programba.

A fejlesztési programban 8-12 képzési csoporttal számolunk (a kompetenciatérkép alapján összeállítva). Az egyes csoportok 3-6 hetes rendszerességgel vesznek részt fél- egy napos fejlesztési programokon.

TÁMOP-2.4.5-12/7-8

A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek

- egyfordulós, a pályázatok elbírálása egy szakaszban történik

Támogatás összege:

- 1-15 millió Ft

Támogatás mértéke:

- 100% (de minimis, képzési és foglalkoztatási támogatás)

Keretösszeg:

- Összesen: 1,25 Mrd Ft
KMR: 0,25 Mrd Ft
KONV: 1 Mrd Ft

Támogatandó projektek száma:

- Összesen: 65-118
KMR: 5-13
KONV: 60-105

Benyújtás ideje:

- 2012. május 1-től 2012. június 1-ig

Támogatható tevékenységek:

- Szervezeti szükségletfelmérés (a pályázattal kötelezően benyújtandó)
- Képzés
- Munkafolyamatok racionalizálása
- Munkakörök racionalizálása, átszervezése
- Dokumentációk át/kidolgozása
- Munkaszervezés átalakítása
- Munkaidők átszervezése
- Munkaerő-gazdálkodás, személyügyi politika megújítása
- Új típusú munkakörök bevezetése, a hozzájuk kapcsolódó/kialakított/ szükségessé vált új munkatársak felvétele és foglalkoztatása
- Szolgáltatások (pl. munkaerő-kölcsönző) igénybevétele
- Új típusú munkaidő-szervezési módszerek kialakítása és bevezetése

-
- A béren kívüli juttatási rendszer fejlesztése a rugalmasság által, ösztönző intézkedések bevezetése
 - ERFA-tevékenység

Fenntartás:

- A pályázónak vállalnia kell, hogy a támogatott projekt keretében létrehozott rugalmas foglalkoztatási formákat, a ki-/átalakított munkahelyeket a projekt befejezését követően legalább 1 évig teljes mértékben fenntartja.
- A pályázónak a projekttel kapcsolatos minden dokumentumot elkülönítetten kell nyilvántartania, és legalább 2020. december 31-ig meg kell őriznie.