

K Ö Z A L K A L M A Z O T T I K O L L E K T Í V S Z E R Z Ő D É S

Hatályos: 2012. szeptember 03.

A Darus Utcai Általános és Magyar - Német Két Tannyelvű Iskola (1181 Budapest XVIII. kerület, Darus u. 3.) igazgatója az intézményben működő Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete munkahelyi szervével – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény és az utóbbi végrehajtására kiadott 138(1992. X. 8.) kormányrendelet alapján – az alábbi kollektív szerződést kötötte meg.

A Kormány a 2007. augusztus 1-jei ülésén elfogadta a Kjt. közoktatási intézményekben történő végrehajtásról szóló 138/1992. (X.8.) Korm. rendelet módosításával kapcsolatos előterjesztést. Ez a Kjt. 2007. évi C. törvénnyel történt módosításához, valamint a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény módosításához kapcsolódik.

E kollektív szerződés célja, hogy szabályozza:

- a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer,
- a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját,
- az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét.

I. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA, MÓDOSÍTÁSA, MEGSZŰNÉSE, FELMONDÁSA

A kollektív szerződés hatálya (Kjt. 12. § és Mt. 30-33. §) kiterjed az intézmény valamennyi közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozójára, tekintet nélkül arra, hogy a közalkalmazott tagja-e a szerződést aláíró más érdekképviseleti szervnek.

A szerződés határozatlan időre szól. Szabályait a helyébe lépő új kollektív szerződés hatályba lépéséig kell alkalmazni. A kollektív szerződés a kihirdetését követő naptól lép hatályba. Kihirdetése a kollektív szerződés aláírását követő 3 napon belül a Darus Utcai Általános és Magyar-Német Két Tannyelvű Iskola épületében való kifüggesztéssel történik.

A kollektív szerződést módosítani kell, ha azt jogszabályváltozások, vagy egyéb más körülmények indokolják.

A szerződés módosítására javaslatot tehet:

- a munkáltató,
- a szakszervezet, valamint
- a közalkalmazotti tanács.

A módosító javaslatot írásban kell elkészíteni. A módosítással kapcsolatos vitát a kollektív munkaügyi vitára irányadó jogszabályok szerint kell elbírálni (Mt. 194. §).

A kollektív szerződés megszűnik

- a felmondási idő lejártával,
- a munkáltató jogutód nélküli, valamint
- a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével.

Amennyiben a munkáltató nem jogutód nélkül szűnik meg, hanem átszervezésre kerül, akkor a szerződő feleknek rendelkezniük kell a kollektív szerződés további hatályáról.

A kollektív szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel mondhatja fel (Mt. 40. §).

A felmondás csak írásban történhet. A kollektív szerződés azonban a hatályba lépéstől számított 6 hónapon belül nem mondható fel (Mt. 39. §).

II. A SZERZŐDÉST ALÁÍRÓK KAPCSOLATRENDSZERE

1. A szerződést kötő felek kinyilvánítják, hogy az esetleges konfliktusok mielőbbi megoldására törekednek.
2. Ennek érdekében a munkáltató vállalja, hogy
 - a közalkalmazottak törvényben meghatározott körét érintő döntések meghozatala előtt legalább 7 nappal tájékoztatja a szakszervezetek képviselőjét,
 - döntését a szakszervezet véleményére adott érdemi válasza után hozza meg,
 - a szakszervezet kérésére az adott ügyben minden érdemi információt megad, és szükség szerint konzultál.

A szakszervezet képviselői vállalják, hogy nem kezdeményeznek semmilyen érdekvédelmi eljárást addig, amíg az adott ügyben nem folytatnak konzultációt a munkáltatóval.

III. A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSÉVEL, AZ ALKALMAZOTTAK JOGAIVAL, KÖTELEZETTSÉGEIVEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

1. **Közalkalmazotti jogviszony létesítése** – a Kjt. 20. §, 20/A. § irányadó rendelkezései értelmében:

A Kjt. 20. § (1) – (3) bekezdései a közalkalmazotti jogviszony létesítését a következők szerint rendezi:

20. § (1) A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott.

(2) Közalkalmazotti jogviszony

a) büntetlen előéletű,

b) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá

c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett személlyel létesíthető.

(3) Végrehajtási jogszabály a jogviszony létesítéséhez

a) a (2) bekezdés b) és c) pontjában foglalt feltétel alól mentesítést adhat,

b) magyar állampolgárságot, magyar nyelvtudást, illetőleg cselekvőképességet írhat elő.

21. § (1) A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2) Közalkalmazotti jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik -

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására, vagy

c) előadóművészeti intézménynél kinevezett vezetőként történő foglalkoztatásra, legfeljebb tízéves időtartamra létesíthető határozott időre történő kinevezéssel. Ezen túlmenően a határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszony határozott idejűvé módosítandó, ha a közalkalmazott a prémiumévek programban történő részvételéhez hozzájárul.

2. A kinevezési okmány tartalma – a Kjt. 21. § (3) bekezdéséhez

A kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a következőket:

- a közalkalmazott adószámát,
- a közalkalmazott besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, munkakört, FEOR számot,
- a közalkalmazott illetményét,
- a munkavégzés helyét,
- a foglalkoztatás kezdő időpontját,
- a kinevezés jellegét: határozott vagy határozatlan idejű-e. A határozott idejű kinevezésnél annak okát és körülményeit,
- a szakmai követelményekre vonatkozó megállapodást,
- a gyakornoki idő kikötésére, a gyakornoki idő tartamára és a gyakornoki vizsga letételére vonatkozó előírásokat,
- a próbaidőre vonatkozó előírásokat,
- speciális foglalkoztatási feltételeket, pl.: munkaidő, munkavégzés helye, egyéb juttatások, stb.

A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

Pályázat A Kjt. 20/A. §-a a közalkalmazotti jogviszonynak pályázat útján történő létesítését a következők szerint rendeli szabályozni:

20/A. § (1) *Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt*

(2) A 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező. Ezen túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető

a) *olyan munkakör vagy vezető megbízás esetén, amely tekintetében - kilencven napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,*

b) *ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,*

c) *ha a munkáltatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt, feltéve, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatai részét képezték a kinevezésében foglalt munkakörének, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg,*

d) *egy évet meg nem haladó határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén, vagy*

e) *ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.*

(3) *A pályázati felhívásban meg kell jelölni:*

a) *a munkáltatót és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,*

b) *a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,*

c) *a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,*

d) *a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá*

e) *a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.*

(4) *A pályázati felhívást a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (a továbbiakban: KSZK) internetes oldalán kell*

közzétenni. Emellett a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés)

a) ha a fenntartó önkormányzat, a székhelyén,

b) ha a fenntartó önkormányzati társulás, a társulásban részt vevő önkormányzatok székhelyén is, továbbá

c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen

a helyben szokásos módon köteles közzétenni. Végrehajtási jogszabály hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételt is előírhat. Ebben az esetben, továbbá az a)-c) pontban foglalt esetekben meg kell jelölni a pályázati felhívás KSZK honlapján való közzétételének időpontját. A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a KSZK honlapján való elsődleges közzétételétől számított tizenöt napnál - a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén harminc napnál - rövidebb nem lehet. Álláshirdetés esetén e határidőket az a) pont alapján történő közzétételtől kell számítani.

(5) A pályázó - a (3) bekezdés d) pontja alapján meghatározottakon túlmenően - a pályázathoz csatolja

a) a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén a munkáltató vezetésére, fejlesztésére vonatkozó programját,

b) arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul,

c) a külön jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratokat.

(6) Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a 23. § (2) bekezdés szerinti magasabb vezetői munkakörre vagy megbízásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja - a helyi önkormányzati képviselő-testület tagja kivételével - a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója. A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója a bizottság írásba foglalt véleményét mérlegelve a pályázati határidő lejártát követő

a) hatvan napon belül, vagy

b) első ülésén, ha e jogot testület gyakorolja, dönt a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről, illetve a vezetői megbízásról. Egyebekben a pályázat elbírálásának rendjét a munkáltató határozza meg.

(7) A benyújtott pályázat tartalma - törvény eltérő rendelkezése hiányában - csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel. Sikertelen pályázat esetén a pályázó részére a pályázati anyagot vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázat elbírálási határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell.

3. Próbaidő – Gyakornoki idő - a Mt. 81. § (2) és a Kjt. 22. §

A Kjt. módosítása alapján a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a próbaidő – az áthelyezés kivételével – általánosan kötelezővé válik.

Nem kell kikötni próbaidőt azoknál, akiket az oklevélszerzést (záróvizsgát) követő egy éven belül abban a közoktatási intézményben alkalmaznak, amelyben pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmény hallgatójaként pedagógiai gyakorlatukat részben vagy egészben teljesítették.

Akkor sem kell a próbaidő, ha a közalkalmazott határozatlan idejű kinevezésére abban az intézményben kerül sor, ahol felsőoktatási intézmény utolsó éves hallgatójaként határozott idejű kinevezéssel, munkaszerződéssel, óraadói megbízással foglalkoztatták. (Mindkét esetben a közalkalmazott csak akkor mentesül a próbaidő letöltése alól, ha a felsorolt foglalkoztatások ideje elérte a négy hónapot.)

A Kjt. szerint, ha a közalkalmazott nem rendelkezik három évet meghaladó gyakorlattal, általánosan kötelező a gyakornoki idő kikötése az alaptevékenységhez tartozó munkakörben történő alkalmazáskor.

(1) A Kjt. 22. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik,

- a) a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy
- b) ha a közalkalmazott munkaköre úgy változik, hogy az (1)-(3) bekezdés alapján nem lenne kötelező a gyakornoki idő kikötése.”

(2) A Kjt. 22. § (9)-(12) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek, ezzel egyidejűleg a 22. § a következő (13)-(16) bekezdéssel egészül ki:

„(9) A gyakornoki idő kikötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai segítő személyéről. Másik szakmai segítőt kell kijelölni, ha a kinevezésben a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a módosítása ezt indokoltá teszi.

(10) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását. A végrehajtási rendelet a gyakornoki idő szakmai követelményeit részletesen megállapíthatja.

(11) A szakmai segítő

- a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,
- b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,
- c) félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését.

(12) Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.

(13) A szakmai követelményekre figyelemmel a munkáltató gyakornoki szabályzatában állapítja meg a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségeket, különösen:

- a) a szakmai követelmények részletes tartalmát,
- b) a gyakornok és a szakmai segítő egyes kötelezettségeit,
- c) a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit,
- d) az értékelés részletes szabályait.

(14) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének is eleget tehessen.

(15) A gyakornoki idő lejártának hónapjában a közalkalmazottat minősíteni kell. A minősítés során a 40. §-t azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közvetlen felettese véleménye mellett – ha személyük nem azonos – a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni, valamint
- b) a minősítés eredményeként megfelelt és nem megfelelt eredmény adható.

(16) A közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony

a minősítés eredményének 40. § (5) bekezdése szerinti ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.”

4. Magasabb vezető

A Kjt. 23. §-ának (1)-(4) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek: „(1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása önálló munkakörben (a továbbiakban: kinevezett vezető), illetőleg magasabb vezető, illetve vezető megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezető, illetve vezető megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott – a kinevezés szerinti munkaköre mellett – látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. Magasabb vezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Nem lehet kinevezett vagy megbízott vezető a közalkalmazott a gyakornoki idő alatt.

(2) A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. A magasabb vezető, valamint a vezető munkaköröket, illetve megbízásokat, továbbá a kinevezés, illetve a megbízás feltételeit a végrehajtási rendelet határozza meg. A magasabb vezető munkakör betöltésére, illetőleg ilyen megbízás ellátására pályázatot kell kiírni. Ha a 20/B. § alapján a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató állapíthatja meg azt a megbízást, illetőleg munkakört, amely betöltése pályázat alapján történik. Ha a magasabb vezető munkakör, illetve az ilyen megbízás, valamint a vezető megbízás betöltésére pályázatot kell kiírni, ennek során alkalmazni kell a 20/A. § (2) bekezdésének a) és b) pontját.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. Jogszabály legfeljebb tíz évig terjedő határozott időre szóló megbízást is előírhat.

(4) A megbízás visszavonását – a közalkalmazott kérelmére – indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a közalkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárulásától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja. A munkáltató az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.”

23/B. § 102 (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

5. Közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése

A Kjt. 25. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
- d) a 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben,
- e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvényi szabályai szerint.

A Kjt. 25. § (2) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;
- b) áthelyezéssel
 - 1. az e törvény, valamint
 - 2. e törvény és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény,
 - 3. -
 - 4. és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó munkáltatók között;
- c) lemondással;
- d) rendkívüli lemondással;
- e) felmentéssel;
- f) azonnali hatállyal
- fa) a próbaidő alatt, vagy
- fb) a 27. § (2) bekezdése szerint, valamint
- g) elbocsátással, továbbá
- h) rendkívüli felmentéssel a gyakornoki idő alatt.

(3)116 A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha

- a) a közalkalmazott a 20. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,
- b) a 20. § (2) bekezdés a) pontjában vagy a (6) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a munkáltató a büntügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalma alapján megállapítja, vagy az egyéb módon a tudomására jut.

(4)117 A közalkalmazotti jogviszony (3) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését írásban indokolni kell.

26. § (1) Az áthelyezésben a két munkáltatónak egymással és a közalkalmazottal kölcsönösen meg kell állapodnia.

(2) Az áthelyezés során meg kell állapodni a közalkalmazott új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában.

(3) Az áthelyezett közalkalmazottnak az áthelyezést megelőző közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha az új munkáltatójánál töltötte volna el.

6. Végkielégítés

(1) A Kjt. 37. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya

- a) felmentés,
- b) rendkívüli lemondás,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy
- d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

A Kjt. 37. § (3) bekezdése értelmében:

(3) Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a közalkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy közalkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdése szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt

fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszűnt vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a közalkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon közalkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

(2)163 Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. §].

38. §180 (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései (X. fejezet) közül a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 68-70. §, a 77. §, a 79. § és a 85. § nem alkalmazható.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 71-76. §-ának rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

(3) A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter a 6. § (6) bekezdése szerinti ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, ennek hiányában a KOMT-ban, illetőleg az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - tárgyalást kezdeményez.

38/A. §181 (1)-(2)182

(3) A miniszter és az önkormányzat a létszámcsökkentést eredményező döntésének meghozatala előtt az ágazati (alágazati) érdekegyeztető tanácsban, illetve az önkormányzati érdekegyeztető tanácsban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - egyeztetést kezdeményez.

7. Minősítés

A Kjt. 40. §-a a minősítést illetően az alábbiak szerint rendelkezik:

„40. § (1) A közalkalmazottat

- a) kinevezett, illetőleg megbízott vezetőként a vezetői kinevezést vagy megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,
- b) a várakozási idő 65. § (3) bekezdés szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,
- c) a 66. § (1)-(3) bekezdés, a 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garانتálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,
- d) a 66.§ (8) bekezdés szerinti esetben, illetve
- e) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
- f) címadományozást megelőzően, illetve

g) gyakornoki ideje alatt a 22. § (15) bekezdésében foglalt esetben minősíteni kell.

(2) az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.

(3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére – az (1) bekezdés e) pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével –, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjából tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.

(4) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

(5) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A minősítést a minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni. Végrehajtási rendelet munkakörönként a meghatározza az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további, illetve a minősítésből kizárt szempontokat.

(6) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.

(7) A minősítés során az egyes minősítési szempontok értékelésekor a következő pontszámokat kell alkalmazni:

- a) kiemelkedő minősítés három pont,
- b) megfelelő minősítés kettő pont,
- c) kevéssé megfelelő minősítés egy pont,
- d) nem megfelelő minősítés nulla pont.

(8) A közalkalmazott minősítésének eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kaphat. A minősítés eredményét az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:

- a) nyolcvantól száz százalékig kiválóan alkalmas,
- b) hatvantól hetvenkilenc százalékig alkalmas,
- c) harminctől ötvenkilenc százalékig kevéssé alkalmas,
- d) harminc százalék alatt alkalmatlan

minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően, a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.

(9) A közalkalmazottal a minősítést ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.

(10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.

(11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

(12) A e §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni, ha törvény a munka értékelésével kapcsolatosan e szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapít meg a közalkalmazottak tekintetében, és végrehajtási rendelet a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározza a minősítési eredménnyel való egyenértékűség feltételeit.”

8. További jogviszony

A Kjt. 41. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„41. § (1) A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

(2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen

a) az olyan további munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyben közeli hozzátartozójával (Mt. 139. § (2) bekezdés) irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b) gazdasági társaságban vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztestületi többségi tulajdonban vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva – legalább ötven százalék.

(3) A (2) bekezdés b) pontjától eltérően a kinevezett, illetve megbízott magasabb vezető és vezető az ott meghatározott feltételek esetén sem lehet vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységével azonos tevékenységet folytató vagy az intézménnyel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak.

9. Összeférhetlenség

A Kjt. 43/A az itt foglalt további összeférhetlenségi okot rögzíti:

„43/A. § (1) A 41-43. §-ban foglaltakon túlmenően, a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes költségvetési szerveknél nem bízható meg magasabb vezető, illetőleg vezető beosztás ellátásával az, aki – illetőleg, akinek közeli hozzátartozója – a szerv fő tevékenységével azonos vállalkozói tevékenységet végez, az ilyen tevékenységet végző és az intézménnyel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társasággal, illetőleg munkáltatóval tagsági viszonyban, munkaviszonyban, további munkaviszonyban, illetőleg munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott munkáltatónál kinevezett, illetve megbízott magasabb vezető és vezető munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Nem vonatkozik ez a tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, ismeretterjesztő, oktatói vagy szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

A Kjt. 44. § (1) bekezdése értelmében:

„(1) A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – köteles a munkáltatónak előzetesen bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja.”

A Kjt. 44. §-a a következő (3) és (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást – a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül – az (1) bekezdés szerinti intézkedéssel él.

(4) Ha a közalkalmazott az (1), illetve (2) bekezdés szerinti az felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem

szünteti meg, a közalkalmazotti jogviszonyra a Munka Törvénykönyve 10. § (1) bekezdését kell alkalmazni.”

A pedagógus saját iskolája tanulóit magántanítványként ellenszolgáltatás fejében nem korrepetálhatja.

A pedagógus saját iskolája tanulóinak semmiféle terméket nem árusíthat.

10. Szakképesítés

A Kjt. 61. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az Országos Képzési Jegyzék szerinti emelt szintű szakképesítést az (1) bekezdés, valamint a 66. § (2) bekezdésének alkalmazásakor felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.”

A Kjt. 61. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Végrehajtási jogszabály rendelkezhet az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség megszerzése alóli végleges mentesítés szabályairól.”

11. Várakozási idő

A Kjt. 65. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A közalkalmazott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése esetén csökkenthető. A tartósan magas színvonalú munkavégzés megállapításához kiválóan alkalmas vagy alkalmas eredményű minősítés szükséges. A várakozási időt csökkenteni kell, ha a közalkalmazott miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült.”

A Kjt. 65. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A várakozási idő csökkentése esetén az annak megfelelő időpontban a közalkalmazott eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.”

12. Garantált illetményen felüli illetmény

A Kjt. 66. §-a a következő (7) és (8) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Az (1)-(5) bekezdésben, a 66A. § (1) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

(8) A (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy – az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével – egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét – e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti – garantált mértékre kell csökkenteni.”

13. Megbízott vezető pótléka

A Kjt. 70. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

„70. § (1) A megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg.

(2) A pótlék mértéke

a) magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-öttszáz százaléka,

b) vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszázötven százaléka.

(3) A pótlék mértékét a (2) bekezdésben foglalt keretek között végrehajtási rendelet állapítja meg.”

14. További illetménypótlék

A Kjt. 75. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Végrehajtási rendelet a 69-74. § rendelkezéseiben foglaltakon túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótléket állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja.”

15. Rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása

A Kjt. 76. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„76. § Nem jár rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás

- a) a munkáltató vezetőjének és helyettesének, ha e feladatát önálló munkakörben látja el, továbbá
- b) az olyan munkakört betöltő közalkalmazottnak, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.”

16. Jutalom

A Kjt. 77. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti.”

17. Vezetői prémiumfeladat

A Kjt. a következő 77/B. §-sal egészül ki:

77/B. § (1) A megbízott vezető részére a vezetői tevékenység ellátásával összefüggésben prémiumfeladat tűzhető ki. A prémiumfeladat kitűzésével, a prémiumra való jogosultság megállapításával és a prémium kifizetésével kapcsolatban megfelelően alkalmazni kell a 77/A. § (1)-(4) bekezdését azzal az eltéréssel, hogy a prémium – ideértve a több feladatért megállapított prémiumot is – mértéke naptári évenként nem haladhatja meg

- a) a magasabb vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott esetén az egy naptári évre számított illetményének tíz százalékát,
- b) a vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott esetén az egy naptári évre számított illetményének öt százalékát

(2) A magasabb vezetői és a vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott – nem a vezetői tevékenységbe tartozó feladatok ellátásáért – jutalomban részesíthető. A jutalom és prémium együttes összege naptári évenként nem haladhatja meg a megbízott magasabb vezetői, illetve vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott – tizenharmadik havi illetmény nélkül számított – tárgyévi illetményének harminc százalékát. Az egy naptári évre számított illetmény összegének meghatározásakor a 70. § szerinti illetménypótléket is figyelembe kell venni.

(3) A vezetői tevékenységbe tartozó feladatok ellátásáért a megbízott vezető jutalomban és kereset-kiegészítésben nem részesíthető.

77/C. § (2) A megbízott vezetőre a vezetői feladatokkal összefüggő munkateljesítmény, illetve az átmeneti többletfeladatok elismerésére vonatkozóan a 77. § nem alkalmazható.

(3) Azoknál a munkáltatóknál, amelyek tekintetében a költségvetési törvény meghatározott feltételek teljesülése esetére jutalom fizetését teszi lehetővé, a 77/A. és 77/B. § szerinti jutalom, illetve prémium fizetésére nem kerülhet sor.

(4) A 77. § (3) bekezdésének, a 77/A. § (3) bekezdésének, valamint a 77/B. § (1) és (2) bekezdésének alkalmazásakor a prémium, illetve jutalom kifizetésének esedékességének időpontjában irányadó illetmény összegét kell alapul venni.”

18. Jubileumi jutalom

78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,

b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,

c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

19. Formaruha

A Kjt. 79. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Végrehajtási rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó formaruha-juttatást.”

20. Vezető kártérítési felelőssége

a.) A vezető kártérítési felelőssége

A Kjt. a következő 81/A. §-sal egészül ki:

„81/A. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel.

(2) A magasabb vezető által a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános kárfelelősségi szabályok (Munka Törvénykönyve Harmadik rész, VIII. fejezet) az irányadók azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető hat havi átlagkeresetéig terjedhet.

(3) Ha a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg – a 35. § (1) bekezdésétől eltérően – hat havi átlagkeresetével felel.”

b.) A közalkalmazottak kártérítési felelőssége

A Kjt. a 81. §-ban foglalt rendelkezésnek megfelelően, gondatlan károkozás esetén a közalkalmazott hat havi illetménye erejéig felel, amennyiben

- a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével,

- az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy

- a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta.

Jelen kollektív szerződés a Kjt. 82. § részéről biztosítottak alapján ezúton felhatalmazza a munkáltatót arra, hogy a közalkalmazottat közvetlenül kártérítésre kötelezze.

Szándékos károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni.

A Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében, az ott nem szabályozott kérdésekben, továbbá az eltérően nem szabályozott esetek kivételével a Munkatv. rendelkezései az irányadók.

21. Az önkormányzattal jogviszonyban állók

A Kjt. 83/A. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állók esetében – a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény eltérő rendelkezése hiányában – a kinevezés és felmentés, a fegyelmi eljárás megindítása, a fegyelmi büntetés kiszabása és az állásból való felfüggesztés a képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.”

(2) A Kjt. 83/A. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Az (1) bekezdés szerinti esetben a 14-19. §, a 22/B. §, a 23. §, az 53/A. §. valamint az 54/A. § nem alkalmazható.”

22. A közalkalmazott nyilvántartás

83/B. § (1)³¹⁴ A munkáltató a közalkalmazottról az e törvény 5. számú mellékletében meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet (a továbbiakban: közalkalmazotti alapnyilvántartás). Az 5. számú mellékletben nem szereplő körben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában adatszerzés nem végezhető, ilyen adatot nyilvántartani nem lehet.

(2) A közalkalmazotti alapnyilvántartás adatai közül a munkáltató megnevezése, a közalkalmazott neve, továbbá a besorolására vonatkozó adat közérdekű, ezeket az adatokat a közalkalmazott előzetes tudta és beleegyezése nélkül nyilvánosságra lehet hozni.

83/C. §³¹⁵ (1) A munkáltató közalkalmazotti alapnyilvántartási rendszere törvény felhatalmazásának hiányában más adatrendszerrel nem kapcsolható össze.

(2) A közalkalmazotti alapnyilvántartásból statisztikai célra csak személyazonosításra alkalmatlan módon szolgáltatható adat.

83/D. §³¹⁶ A munkáltatónál vezetett közalkalmazotti alapnyilvántartásba - az érintetten kívül - a következők jogosultak betekinteni, illetőleg abból adatot átvenni a rájuk vonatkozó jogszabályban meghatározott feladataik ellátása céljából:

a) a közalkalmazott felettese,

b) a minősítést végző vezető,

c)³¹⁷ feladatkörének keretei között a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló szerv,

d)³¹⁸

e) munkaügyi, polgári jogi, közigazgatási per kapcsán a bíróság,

f) a közalkalmazott ellen indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság,

g) a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,

h)³¹⁹ az adóhatóság, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv és az egészségbiztosítási szerv, az üzemi baleseteket kivizsgáló szerv és a munkavédelmi szerv.

23. Átírányítás időtartama – a Mt. 83/A. § (3) – (6) bekezdéséhez

Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot.

Egy naptári éven belül:

- az átírányítás, illetve

- a munkáltató Mt. 105 – 106. §-okon, illetve

- a munkáltató Mt. 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedésének együttes időtartama: maximum 110 nap lehet.

Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átirányítás időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a közalkalmazott átlagkereseténél.

A munkaköri feladatai mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellátó munkavállalót az előző bekezdésben meghatározott díjazás a tényleges feladatok arányában illeti meg.

24. Munkarend, munkaidő – beosztás

Az iskola ötnapos munkahéttel működik.

Az intézmény vezetősége kéthavonta összesíti az egyedi nyilvántartások alapján a teljesített tanítási órákat, tanórán kívüli- és egyéni foglalkozásokat. (Egy hónap elteltével az iskolavezetés értékeli az egyéni tanítási keret alakulását, szükség esetén intézkedik.)

- A pedagógusok munkarendje:
A munkarend, munkaidőkeret, napi munkaidő beosztásának szabályai: Mt – 118-119. §
Pedagógus munkakörben foglalkoztatottak munkarendjét, munkaidőkeretét az igazgató által jóváhagyott órarend, napközis beosztás rögzíti.
A tanítási időkeret számításánál figyelembe kell venni a hazai és külföldi felnőtt és diák tanulmányúton, a *COMENIUS* és a német csereprogramon, a tanulmányi versenyeken, valamint a tantestületi tanulmányúton és az iskolavezetés által támogatott képzéseken résztvevők saját szakterületükön teljesített órái számát.
Készül: tanulmány félévenként, illetve szükség szerint.
A pedagógusok kötelesek 15 perccel az órarendben megszabott időpont előtt a munkahelyen megjelenni.
- Az igazgatóhelyettesek munkarendje:
A felső, az alsó tagozatos és a tagozatvezető igazgatóhelyettes heti munkaideje:
4 napon 07.30 - 16.00 óráig
1 napon 07.30 - 13.30 óráig

A jóváhagyott órarend figyelembevételével minden év szeptember 15-éig vezetői ügyeleti beosztás készül.

Az intézmény vezetője és helyettesei közül egyiküknek az intézményben kell tartózkodnia.

- A könyvtáros munkaidő - beosztást az 1. sz. melléklet szabályozza.
- Gyermekvédelmi felelős munkaidő-beosztása ld.: 1. sz. melléklet
- A nem pedagógus munkakörben a törvényes heti munkaidő: 40 óra

Munkaidő beosztások:

Iskolatitkár, gazdasági előadó	Hétfőtől-csütörtökig Péntek	07.30 -16.00 07.30 -13.30
½ állású pénztáros	Hétfőtől-péntekig	08.00 -12.00
Kézbesítő	Hétfőtől-péntekig	08.00 -16.00
Takarítók	Hétfőtől-péntekig	12.00 -20.00
Portás I.	Hétfőtől-péntekig	08.00 -16.00
Portás II.	Hétfőtől-péntekig	16.00 -20.00
Fűtő és udvari munkás	Hétfőtől-péntekig	06.00 -14.00
Udvari munkás	Hétfőtől-péntekig	06.00 -14.00
Gondnoki teendőket ellátó kisegítő dolgozó	Hétfőtől-péntekig	06,00 -14,00

- Oktatástechnikus és számítógépező munkaidő - beosztása ld.: 1. sz. melléklet

25. A rendkívüli munkavégzés elrendelésének formája – a Mt. 127. § (3) bekezdéséhez

A rendkívüli munkavégzés elrendelése általában szóban, egyes esetekben – pl. a munkavállaló kérésére, előre látható, ismétlődő rendkívüli munkavégzés esetében – írásban történik.

26. Túlmunka – Kjt. 55/A. §

Az intézményben az elrendelhető túlmunka felső határa naptári évenként legfeljebb 280 óra a következő módosításig.

27. Ügyelet és készenlét elrendelésének szabályai – a Mt. 129. § (6) bekezdéséhez

A készenlét elrendelését, megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell.

Ettől a munkáltató indokolt esetben eltérhet.

28. A szabadság kiadása – a Mt. 134. § (3) bekezdéséhez

A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A munkáltató

- a) kivételesen fontos gazdasági érdek esetén az alapszabadság egynegyedét legkésőbb a tárgyévet követő év március 31-ig.
- b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszüntetésétől számított 30 napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. A b) pontban szereplő rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

29. A pihenőidő kiadása – Mt. 123. §

Az igazgatóhelyettesi, adminisztratív dolgozó, konyhai dolgozó, portás, takarító, fűtő, udvari munkás munkakörökben a munkaidőn belül kell kiadni a pihenőidőt, a pedagógusoknak a kötelező óraszám felüli munkaidőben. A munkáltató a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkavégzés között legalább 11 óra pihenőt biztosít.

30. A pedagógus munkakörbe tartozó feladatok

- A pedagógusnak az alábbi feladatokat kell munkakörbe tartozóként (törvényes heti 40 órás munkaidőben) ellátni:
 - a tanulókkal, ezek csoportjaival közvetlen foglalkozás,
 - a tanítás előkészítése (foglalkozás előkészítése, tanmenet, foglalkozási terv készítése, szemléltető eszközök tanítási órára való elkészítése)
 - írásbeli dolgozatok, füzetek, feladatlapok, rajzok és tanulói munkák értékelése, javítása,
 - a szakmai és pedagógiai képesítés folyamatos karbantartása, a kerületi továbbképzéseken való részvétel,
 - szaktárgyi vagy egyéb vetélkedők szervezése, lebonyolítása,
 - műsoros iskolai ünnepélyek, rendezvények előkészítése,
 - az osztályterem, szaktantermek rendjének, dekorációjának kialakítása, folyamatos gondozása,
 - a szertárak (műhelyek), *nyelvi labor*, tornaterem, sportudvar felszerelési eszközeinek állagmegóvása, karbantartásra, javíttatásra javaslattétel,
 - a szakleltárak kezelése, a leltározásban való részvétel,
 - az iskola ünnepélyeken, rendezvényeken, értekezleteken való részvétel,
 - szülői értekezletek, fogadóórák tartása,
 - az első osztályosok beíratásán való közreműködés,
 - a javító és osztályozó vizsgákon vizsgáztatás,
 - a beosztáshoz tartozó adminisztrációs feladatok ellátása,
 - ügyelet ellátása a tanítás nélküli munkanapokon (valamint *az őszi*, a téli és tavaszi szünetben),
 - ügyelet ellátása a tanítási napokon reggel 07.30 – 08.00 óráig és az óraközi szünetekben (külön beosztás szerint),
 - tanulócsoporthoz kísérése orvosi vizsgálatokra, tanulmányi versenyekre, színházba, múzeumba.
- Az osztályfőnökök munkakörébe tartozó feladatok
 - családlátogatások,
 - javaslatok készítése szociális támogatások odaítéléséhez,
 - a pedagógiai programban meghatározott tanulmányi kirándulások előkészítése, megszervezése,
 - a tanulók pályaválasztásának segítése.

31. A pedagógusok kötelező óraszámába beszámítható feladatok:

- óratermi órák,
- korrepetálás, tehetséggondozás,
- szakköri és klubfoglalkozások,
- tömegsport foglalkozások,
- énekkari foglalkozások,
- tanulószobai foglalkozások,
- tanulók étkeztetése, reggeli és esti ügyelet (napközis nevelők).

32. Külön díjazásért ellátandó feladatok

- a tantárgyfelosztáson szereplő túlórák,
- távollévő pedagógus helyettesítése,
- ügyeleti tevékenység:

ügyeleti díj, illetve készenléti díj illeti meg a pedagógust, ha napi teljes munkaidején felül a Pedagógiai Programban előírt tanulmányi kiránduláson, erdei iskolában vesz részt. Elszámolása a 95/2004.(IV. 27.) korm.r. szerint történik.

- ideiglenes külföldi kiküldetés(1.: 5. sz. melléklet)

33. **Illetménypótlékok** – a Vhr. 15. §(2).

Pedagógus munkakörben az alábbi illetménypótlékokat alkalmazzuk:

- osztályfőnöki pótlék	a pótlékalap	45	százaléka
- diákönkormányzat vezetői pótlék	a pótlékalap	20	százaléka
- munkaközösség - vezetői pótlék	a pótlékalap	30	százaléka
- vezetői pótlék	a pótlékalap	230	százaléka
- vezető-helyettesi pótlék:			
felsős igazgatóhelyettes	a pótlékalap	130	százaléka
alsós igazgatóhelyettes	a pótlékalap	185,7	százaléka
tagozatvezető igazgatóhelyettes	a pótlékalap	185,7	százaléka
- számítástechnikai pótlék	a pótlékalap	36	százaléka
- idegennyelv-tudási pótlék:			
felsőfokú nyelvvizsga esetén	a pótlékalap	100	százaléka
középfokú nyelvvizsga esetén	a pótlékalap	50	százaléka
- pénztárosi pótlék	a pótlékalap	40	százaléka
- pályaválasztási felelősi pótlék bérmegetak. terhére	a pótlékalap	30	százaléka

A munkáltatónál az idegennyelv-tudási pótléokra jogosító idegen nyelv a német. Kjt. 74. § és 75.§ (2) bek.

munkakörök:

- magasabb vezető és vezető beosztásúak,
- pedagógus, aki az általa oktatott tárgyat német nyelven tanítja,

A pótlék megállapításának további feltétele, hogy német nyelvből a közalkalmazott állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló bizonyítvánnyal rendelkezzen.

34. **Kereset-kiegészítés**

A kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítés a Közoktatásról szóló 1993. tv. 118. § (10.)

A kereset-kiegészítés szabályozása a 4. sz. mellékletben foglaltak szerint történik.

35. **Egyhavi különjuttatás**

a Kjt. 63. § 2009. évben módosul a Kormány 6/ 2009. (I. 20.) Korm. rendelet szerint.

36. A bérmeztakarítás felhasználása

- Az intézmény a bérmeztakarítása során meztakarított összeget jutalmazásra fordítja. Az összeg egészének felhasználása bérarányosan történik. A jutalom kiadására félvényként kerülhet sor. A bérmeztakarításból származó jutalomra az intézmény valamennyi közalkalmazottja jogosult, amennyiben a közvetlen felettese javaslatot tesz a kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkavégzése miatt. A jutalom abban az esetben fizethető ki, ha a közalkalmazott a meztakarítás félvényében legalább 4 hónapot töltött az intézményben.
- *Minden év januárjában összeállítjuk a felnött továbbképzésen résztvevők számát. Támogatás hiányában minden lehetséges ingyenes pályázati lehetőséget kihasználunk.*

37. Céljutalom

A mindenkori átmeneti bérmeztakarítás terhére átmeneti többletfeladatok teljesítésének elismerésére céljutalmat kaphat az a dolgozó:

- aki szaktárgyából kerületi bemutató órát tart,
- aki tanítványainak tábort szervez (túra, erdei, nyári és nyelvi tábor stb.),
- aki iskolai ünnepély műsorát, dekorációját készíti,
- aki a kerületi ünnepélyek műsorát, dekorációját készíti,
- aki sikeres pályázatot ír,
- aki az iskolai tankönyvellátásban többletfeladatot vállal,
- aki az iskolát támogató szponzorokat felkutatja,
- aki tevékenyen részt vállal az 1. évfolyamosok beiskolázásában (részt vesz óvodákban szülői értekezleteken),
- aki nyílt órákat tart (óvónőknek, óvodáskorú gyerekeknek, szülőknek),
- aki összesített órarendet készít alsó, illetve felső évfolyamokon,
- aki az oktató-nevelő munkát segítő - valamennyi munkakörben - átmeneti többletmunkát lát el,
- technikai dolgozók által végzett többletfeladatok elvégzéséért.

38. Illetményelőleg

Az intézményi költségvetés tervezett havi bértömeg 5 %-a adható ki évente ezen a jogcímen.

Az illetményelőleg kiadható maximális mértéke az érintett közalkalmazott havi garantált illetményénél több nem lehet.

A visszafizetés maximum 6 hónap alatt, részletekben történik; az utolsó havi levonás azonban a következő évre nem vihető át.

39. Szociális juttatások – a Mk. 165. § (1)

• Étkezési hozzájárulás

A Cafeteria rendszer szabályai alapján kerül meghatározásra és alkalmazásra.

A munkahelyi étkezést - étkezési támogatás nélkül - igénybe vehetik még:

- a gyesen, gyeden lévő munkavállalók,
- az intézményből nyugdíjba vonult dolgozók,
- a munkavállalók közvetlen hozzátartozói.

- **Munka - és védőruha juttatás** – a Kjt. 79. § (2) – (3)

- **Munkaruha-juttatás** illeti meg a közalkalmazottat, ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár.

A munkaruhára jogosító munkaköröket, a dolgozókat munkakörönként megillető ruhafajtákat és juttatási időket a 2. sz. melléklet tartalmazza.

A munkaruhára való jogosultság akkor kezdődik, ha

- a közalkalmazott munkaruhára jogosító munkakörbe kerül, kivéve a próbaidő tartamát,
- a közalkalmazott munkaruhára jogosító munkakörben dolgozik, és az előzőleg juttatott munkaruha kihordási ideje letelt.

A munkaruha tisztán és rendben tartása a juttatásban részesített közalkalmazott feladata.

A juttatási idő elteltével a munkaruha a dolgozó tulajdonába megy át.

Ha a közalkalmazotti jogviszony a juttatási idő eltelte előtt megszűnik, a dolgozó a munkaruhát - a hátralévő kihordási időre jutó értékben- köteles megvásárolni.

Ha a juttatási idő lejártá előtt a dolgozó olyan munkakörbe kerül, amelyben nem illeti meg munkaruha, és azt nem kívánja megváltani, köteles kitisztított állapotban leadni.

- **Védőruha-juttatás** illeti meg a közalkalmazottat, ha a munkakörében, illetve munkahelyén egészségét vagy testi épségét károsító hatás léphet fel, vagy az egyéni védőfelszerelés biztosítását közegészségügyi érdek indokolja.

Az intézmény az egyéni védőfelszerelés helyett pénzbeli megváltást nem adhat.

A védőeszköz az iskola tulajdona.

A védőeszközt a munkába lépés napján ki kell adni a munkavállalónak.

Védőruhának kihordási ideje nincs. Elhasználódás esetén a cseréről az intézmény gondoskodik.

A védőruhára és védőfelszerelésre jogosító munkaköröket, a dolgozókat megillető védőruhákat és védőfelszereléseket a 2. sz. melléklet tartalmazza.

40. Munkáltatói hatáskörű kártérítésre kötelezés mértéke:

a Kjt. 81-83. §-ának és a Mt. 173. § (2) előírásai szerint.

41. A Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

Végkielégítés – Kjt. 37. §

42. Felmentési idő – a Kjt. 33. § (1)-(2)

43. A végkielégítésre való jogosultság határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonynál– Kjt. 37. § (3)

Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a közalkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy közalkalmazotti jogviszonya a 27.§ (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) pontja vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszüntetett vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a közalkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon közalkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

44. A munkaidő tanítással le nem kötött részében ellátandó feladatok és a feladatok ellátásának helyszíne – a 13//1992. (X.8.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdéséhez.

A 2007. évi LXXXVII. törvény 2007. szeptember 1-jei hatállyal megszüntette a heti két óra egyéni, szabadidős és tanórán kívüli foglalkozás külön díjazás nélküli elrendelésének lehetőségét.

(A 2007/2008-as tanévtől ezeknek a foglalkozásoknak a megtartásáért is óradíjat kell fizetni, amennyiben többletóraként jelentkeznek a kéthavi tanítási időkeret elszámolásakor.)

IV. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- Jelen módosítások az aláírás napján lépnek hatályba.
- A kollektív szerződés kihirdetése az iskolában való kifüggesztéssel történik.
A kifüggesztés helye: 1-1 példány az iskola tanári szobáiban,
1 példány az iskola portáján.
- A jelen Kollektív Szerződéssel nem érintett kérdésekben a felek az Mt., a Kjt. és annak végrehajtási rendeletét tekintik irányadónak.
A Kollektív Szerződést a csatolt mellékleteivel együtt megvitattuk, és a benne foglaltakat aláírásunkkal érvényesítjük.

Budapest, 2012. szeptember 03.

Bakos Péterné
igazgató

Tóthné Szeidl Ágota
PDSZ

Tartalomjegyzék

I. A Kollektív Szerződés hatálya	02. oldal
II. A szerződést aláírók kapcsolatrendszere	03. oldal
III. A közalkalmazotti jogviszonnal kapcsolatos kérdések	03. oldal
1. Közalkalmazotti jogviszony létesítése	03. oldal
2. A kinevezési okmány tartalma	04. oldal
3. Próbaidő – gyakornoki idő	05. oldal
4. Magasabb vezető	07. oldal
5. Közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése	07. oldal
6. Végkielégítés	08. oldal
7. Minősítés	09. oldal
8. További jogviszony	11. oldal
9. Összeférhetetlenség	11. oldal
10. Szakképesítés	12. oldal
11. Várakozási idő	12. oldal
12. Garantált illetményen felüli illetmény	12. oldal
13. Megbízott vezető pótléka	12. oldal
14. További illetménypótlék	13. oldal
15. Rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása	13. oldal
16. Jutalom	13. oldal
17. Vezetői prémiumfeladat	13. oldal
18. Jubileumi jutalom	14. oldal
19. Formaruha	14. oldal
20. Vezető kártérítési felelőssége	14. oldal
21. Az önkormányzattal jogviszonyban állók	15. oldal
22. A közalkalmazott nyilvántartás	15. oldal
23. Átirányítás időtartama	15. oldal
24. Munkarend, munkaidő – beosztás	16. oldal
25. A rendkívüli munkavégzés elrendelésének formája	17. oldal
26. Túlmunka	17. oldal
27. Ügyelet és készenlét	17. oldal
28. A szabadság kiadása	17. oldal
29. A pihenőidő kiadása	17. oldal
30. A pedagógus munkakörbe tartozó feladatok	18. oldal
31. A pedagógusok kötelező óraszámába beszámítható feladatok	18. oldal
32. Külön díjazásért ellátandó feladatok	18. oldal
33. Illetménypótlék	19. oldal
34. Kereset – kiegészítés	19. oldal
35. Egyhavi különjuttatás	19. oldal
36. A bérmegetakarítás felhasználása	20. oldal
37. Céljutalom	20. oldal
38. Illetményelőleg	20. oldal
39. Szociális juttatások	20. oldal
40. Munkáltatói hatáskörű kártérítésre kötelezés mértéke	22. oldal
41. Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése – végkielégítés	22. oldal
42. Felmentési idő	22. oldal
43. A végkielégítésre való jogosultság határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonynál	22. oldal
44. A munkaidő tanítással le nem kötött részében ellátandó feladatok és a feladatok ellátásának helyszíne	22. oldal
IV. Záró rendelkezések	23. oldal