

Kollektív Szerződés
Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde
5630 Békés, Baky utca 4.

1. számú melléklet

Intézmény neve:	Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde
Intézmény székhelye, címe:	Központi Óvoda 5630 Békés Baky utca 4.
Szabályzat típusa:	Kollektív szerződés
Intézmény OM azonosítója:	028047
Intézmény fenntartója:	Békési Kistérségi Intézményfenntartó Társulás
A Kollektív Szerződés megkötésének helye:	Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde 5630 Békés, Baky utca 4.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4.
I. Általános rendelkezések	4.
1.1. A Kollektív Szerződés hatálya	4.
1.2. A Kollektív Szerződés módosításának szabályai	6.
1.3. A Kollektív Szerződés felmondásának szabályai	7.
II. A munkáltató és a szakszervezetek kapcsolata	7.
2.1. A munkáltató és a szakszervezetek együttműködése	7.
2.2. A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása	8.
2.3. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme, munkaidő kedvezménye	10.
III. Létesíthető jogviszonyok	11.
3.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony	11.
3.1.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése, módosítása	11.
3.1.2. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése és megszüntetése	11.
3.1.3. A munkavégzés szabályai	13.
3.1.4. A munkáltató köteleességei	14.
3.1.5. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók köteleességei	15.
3.1.6. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók mentesülése a munkavégzés alól	16.
3.2. Közalkalmazotti jogviszony	17.
3.1. A közalkalmazotti jogviszony létesítése, módosítása	17.
3.2. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése	18.
3.3. A munkavégzés szabályai	18.
3.4. A munkáltató köteleességei	19.
3.5. A közalkalmazottak köteleességei	19.
3.6. A közalkalmazott mentesülése a munkavégzés alól	20.
IV. A munkaidő és a pihenőidő	21.
4.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony	21.
4.1.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók munkarendje és pihenőidő beosztása munkakörönként	21.
4.1.2. Rendkívüli munkavégzés	21.
4.1.3. Kötött munkaidő feletti munkavégzés	22.
4.1.4. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés	23.
4.1.5. A helyettesítés díjazása	23.
4.1.6. Ügyeleti, készenléti szolgálat	24.
4.2. Közalkalmazotti jogviszony	24.
4.2.1. A közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók munkarendje és pihenőidője munkakörönként	24.
4.2.2. Rendkívüli munkavégzés	25.
4.2.3. Kötött munkaidő feletti munkavégzés	26.
4.2.4. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés	26.
4.2.5. A helyettesítés díjazása	26.
4.2.6. Ügyeleti, készenléti szolgálat	27.
V. A munka díjazása	27.

5.1.	Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony	27.
5.1.1.	A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók illetményének megállapítása és folyósítása	27.
5.1.2.	Illetménypótlékok	27.
5.1.3.	Szociális juttatások	28.
5.2.	Közalkalmazotti jogviszony	29.
5.1.	A közalkalmazottak illetményének megállapítása és folyósítása	29.
5.2.	Illetménypótlékok	29.
5.3.	Szociális juttatások	29.
VI.	Az alkalmazottak felelőssége	29.
6.1.	Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony	29.
6.1.1.	A fegyelmi felelősség szabályai	29.
6.1.2.	Leltárfelelősség	34.
6.1.3.	A munkáltató kártérítési felelőssége	35.
6.1.4.	A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelőssége	37.
6.2.	Közalkalmazotti jogviszony	40.
6.2.1.	A fegyelmi felelősség szabályai	40.
6.2.2.	Közalkalmazott kártérítési felelősségének szabályai	40.
6.2.3.	Kártérítéssel kapcsolatos szabályok	41.
6.2.4.	A munkáltató kártérítési felelőssége	41.
VII.	Munkaügyi kapcsolatok	42.
7.1.	A kollektív munkaügyi vita	42.
7.2.	A munkaügyi jogvita	42.

Bevezetés

A Kollektív Szerződés megkötésének időpontja: 2024.augusztus 26, 28.

A Kollektív Szerződést megkötő felek:

- A munkáltató részéről: Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde főigazgatója
- A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók részéről: a Pedagógusok Szakszervezeti titkára
- A közalkalmazottak részéről: a Pedagógusok Szakszervezeti titkára

A Kollektív szerződés kihirdetésének időpontja: 2024.augusztus 31.

A Kollektív Szerződés megtalálható:

- Gazdasági Iroda 5630 Békés, Piac tér 3. (Tetőtér)
- Pedagógusok Szakszervezeti titkára: Pocsai László Zoltánné Földvár Bölcsőde 5630 Békés, Fábíán utca 25/2.
- Óvodai telephelyeken
- Bölcsődékben

A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (KJT), 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról (Puétv) és rendeletei alapján

- a Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde, mint **munkáltató részéről** Béres Istvánné intézményi főigazgató továbbiakban (munkáltató) valamint,
- a **köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók**, és a **közalkalmazottak részéről** a Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde Pedagógusok Szakszervezete Alapszervezetének titkára, **Pocsai László Zoltánné**, mint Szakszervezet a következő Kollektív Szerződést kötik:

I. Általános rendelkezések

1.1. A Kollektív Szerződés hatálya:

1.1.1. Tárgyi hatály: Mt. 277. §, Kjt. 2. § (1)-(2), Puétv 151§

A Kollektív szerződés szabályozza:

- A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból, valamint a
- A közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét, valamint
- a Köznevelési és a Közalkalmazotti Szerződést megkötők közötti kapcsolatrendszer.

1.1.2. Személyi hatály:

MT. 279.§ - 312 (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselői szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

(4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.

(5) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed az azt megkötő felekre, illetve a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és közalkalmazotti jogviszonyban állókra (*Kjt. 20-24. §*) függetlenül attól, hogy a Kollektív Szerződést aláíró vagy egyéb más közalkalmazotti érdekképviselői szervezetnek tagja-e, vagy se.

151. § [A kollektív szerződés hatálya] Puétv 151§

(1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

(3) A kollektív szerződés köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra, munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, munkaviszonyban álló valamennyi foglalkoztatottra kiterjed.

(4) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

1.1.3. Időbeli hatály: A Kollektív Szerződés kihirdetésével kezdődően lép hatályba és határozatlan időre szól.

A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti (*MT. 281. § (1) bekezdés*).

A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti (*MT. 281. § (1) bekezdés*).

152. § [A kollektív szerződés felmondása és megszűnése] Puétv 151§

(1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

153. § [A kollektív szerződés hatályvesztése]

(1) A munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszünt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 149. § (2)–(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

1.1.4. Kollektív Szerződés kihirdetése:

A Kollektív Szerződés kihirdetésének módja: kifüggesztés.

A kifüggesztés helye: Gazdasági Iroda, óvodai telephelyek, bölcsődék.

1.2. A Kollektív Szerződés módosításának szabályai

(MT 276. §) A Kollektív Szerződés kötése, módosítása, felmondására a munkáltató képviselőjében egyrészről:

- Az intézmény főigazgatója
- másrészt a szakszervezet képviselőjében a Pedagógus Szakszervezet titkára jogosult.

A szerződő felek jogosultak külön - külön és együttesen is Kollektív Szerződés tervezetét készíteni. A külön készült Kollektív Szerződés tervezetét köteles a másik fél rendelkezésére bocsátani úgy, hogy a másik fél részére legalább 15 nap álljon rendelkezésre az észrevételek elkészítésére.

A Kollektív Szerződés tervezetének elkészülte után, a szerződő felek érdekegyeztetési tárgyalást kötelesek tartani. A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell készíteni.

A Kollektív Szerződést a jelen szerződő felek csak közös egyetértéssel módosíthatják. Az írásban rögzített módosítás legkorábban a kihirdetés napján lép hatályba.

Visszamenőlegesen csak a közalkalmazott javára szolgáló szabályozás léphet hatályba.

A Kollektív Szerződésre kötési jogosultsággal rendelkező fél által tett, a módosításra vonatkozó tárgyalási javaslatot egyik fél sem utasíthatja vissza. A módosító javaslatra, annak kézhezvételétől számított 15 napon belül írásbeli választ kell adni.

A Kollektív Szerződésben foglalt egyes kérdéseket érintő jogszabályi változások a jogszabály hatályba lépésének napjától módosítják a Kollektív Szerződésben rögzítetteket. Ezeket a változásokat 30 napon belül át kell vezetni a Kollektív Szerződés hatályos szövegén.

A munkáltató és a szakszervezet megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződésben foglaltakat minden év március 31. napjáig értékeli, hogy a szükséges módosításokat június 30-i kihirdetéssel végre lehessen hajtani.

A Kollektív Szerződés módosítására és kiegészítésére vonatkozó egyéb szabályokat a fentiekben szabályozottak szerint kell alkalmazni.

149. § [A kollektív szerződés megkötése és módosítása] Puétv 151§

(1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötése jogosult, ha a munkáltatónál köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

köznevelésben foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásakor a köznevelésben foglalkoztatottaknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötése jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötése jogosult, ha a munkáltatónál képviselővel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt

feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(6) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

(9) Az a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

1.3. A Kollektív Szerződés felmondásának szabályai:

MT.280. § A Kollektív Szerződést bármelyik szerződést kötő fél 3 hónapos határidővel felmondhatja. *(Mt. 280. § (1) bekezdés)*

A szerződő felek megegyeznek abban, hogy felmondási szándékukról – annak bejelentése előtt – 6 nappal tájékoztatják egymást.

A felmondási jogot a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

A felmondási idő alatt a Kollektív Szerződésben foglaltakat mindkét fél alkalmazni köteles.

152. § [A kollektív szerződés felmondása és megszűnése] Puétv 151§

(1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

II. A munkáltató és a szakszervezetek kapcsolata

2.1. A munkáltató és a szakszervezetek együttműködése:

A munkáltató az **MT. 272. §** foglaltaknak megfelelően együttműködik a szakszervezetekkel, tevékenységüket támogatja, a működésüket elősegíti annak érdekében, hogy érdekképviselési és érdekvédelmi tevékenységüket elláthassák.

A munkáltató és a szakszervezetek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

A munkáltató maradéktalanul eleget tesz az **MT. 272. § (4)** bekezdésében rögzített információbiztosítási kötelezettségének. A munkáltató a szakszervezetek észrevételeire, javaslataira vonatkozó álláspontját és ennek indokait – az észrevételek, javaslatok kézhezvételét követően – 10 napon belül írásban közli a szakszervezettel.

A munkáltatónak intézkedése megtétele előtt, - ha az a közalkalmazottakat, illetve az adott telephely közalkalmazottait az **MT. 71. § (1)** bekezdésében foglalt mértékben közvetlenül érinti – a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteket tájékoztatni kell az intézkedés megtétele előtt legalább 15 nappal.

A szakszervezetek munkahelyi szervezete – a vonatkozó döntés meghozatalát követő 6 napon belül - tájékoztatja a munkáltatót az esetleges megszűnésről, átalakulásról. A jelen Kollektív

Szerződés aláírását követő 10 napon belül a szakszervezetek a munkáltató felé írásban megnevezik az eljárásra jogosult képviselőiket, a munkáltató pedig a szakszervezetek rendelkezésére bocsátja az együttműködő vezetők hatásköri jegyzékét.

A közalkalmazottak egyéni érdekvédelmi ügyeiben a közalkalmazott által írásban meghatalmazott szakszervezetek tisztségviselője egyeztet a közalkalmazott irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezetővel. Egyeztetésük hiánya, illetve eredménytelensége esetén a munkáltató első számú vezetője egyeztet a megbízott szakszervezetek tisztségviselőjével.

A szerződő felek vállalják, hogy a másik féltől származó információkat, adatokat, ismereteket stb. bizalmasan kezelik, és a másik fél kifejezett kérésére vállalják a titoktartást *(Mt. 8. (4) bekezdés)*.

A munkajogi védelem, valamint a munkaidő kedvezmény biztosítása érdekében a szakszervezetek vállalják, hogy a tisztségviselők nevét, megbízásukat a Kollektív Szerződés megkötését követő 10 napon belül a munkáltató rendelkezésére bocsátják. Vállalják továbbá, hogy az azzal kapcsolatos változásokat, annak bekövetkezését követő 3 napon belül a munkáltató rendelkezésére bocsátják.

A közalkalmazottak érdekeik érvényesítésére élhetnek a sztrájkjog alkalmazásával a sztrájkszabályzat alapján.

Puétv 146. § [A munkáltatónál működő szakszervezet jogosultságai]

(1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint kollektív szerződést köthet.

(2) A szakszervezet jogosult a köznevelésben foglalkoztatottakat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal, munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben a 139. § keretei között tájékoztatni.

(3) A szakszervezet a munkáltatótól a köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(4) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(5) A szakszervezet joga, hogy a köznevelésben foglalkoztatottakat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(6) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(7) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa.

(8) A szakszervezet képviselőjében eljáró, a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

2.2. A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása:

A munkáltató a következőkkel járul hozzá a szakszervezetek működési feltételeihez:

- A szakszervezeti rendezvények megtartásához (a szakszervezet működéséhez) költségtérítés-mentesen helyiséget biztosít.
- Lehetőséget nyújt a szakszervezeti tájékoztatók, közlemények, felhívások kifüggesztésére, biztosítja a helyben szokásos tájékoztatási lehetőségek igénybe vételét, a szakszervezeti iratok térítésmentes sokszorosítását.
- A munkáltató térítésmentesen biztosítja a távbeszélő – érdekvédelmi tevékenységgel kapcsolatos – használatát.

Puétv 145. § [A szakszervezeti tagság befolyásmentessége]

- (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a köznevelésben foglalkoztatott szakszervezetben való tagságáról nyilatkozzék.
- (2) A köznevelésben foglalkoztatott alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.
- (3) Szakszervezetben való tagsága vagy szakszervezethez csatlakozástól tartózkodása, valamint szakszervezeti tevékenysége, vagy szakszervezeti tevékenységtől tartózkodása miatt tilos a köznevelésben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát, munkaviszonyát megszüntetni vagy köznevelésben foglalkoztatottat más módon megkülönböztetni.
- (4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Puétv 146. § [A munkáltatónál működő szakszervezet jogosultságai]

- (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint kollektív szerződést köthet.
- (2) A szakszervezet jogosult a köznevelésben foglalkoztatottakat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal, munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben a 139. § keretei között tájékoztatni.
- (3) A szakszervezet a munkáltatótól a köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.
- (4) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.
- (5) A szakszervezet joga, hogy a köznevelésben foglalkoztatottakat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.
- (6) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.
- (7) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa.
- (8) A szakszervezet képviselőjében eljáró, a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló tagja

van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

2.3. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme, munkaidő-kedvezménye:

A szakszervezetek választott tisztségviselőit az **MT. 273. §** alapján munkajogi védelem illeti meg. A munkajogi védelemmel kapcsolatban a munkáltató vállalja, hogy a tisztségviselőkkel szemben, a tevékenységük miatt semmiféle hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz.

A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a szakszervezeti tisztségviselői védelemmel kapcsolatos vitás kérdéseket kölcsönösen együttműködve kísérik meg rendezni.

A szakszervezetek választott tisztségviselőjének közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntetni csak a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésével lehet.

A munkáltató köteles a szakszervezetek tisztségviselői számára – az **MT. 274§** és **273. §** alapján – munkaidő - kedvezményt biztosítani.

A munkaidő kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden két, a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló szakszervezeti tag után havi 1 óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít bele.

A munkaidő felhasználásáról a szakszervezet dönt, de a munkából való távolmaradást 5 nappal megelőzően be kell jelenteni az igazgató részére. A munkaidő - kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

A munkaidő kedvezmény tartamára, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára a tisztségviselőket távolléti díj illeti meg.

A munkaidő kedvezményt a tárgyév január 1-én meglévő és a szakszervezeti tisztségviselők által írásban igazolt taglétszám alapján biztosítja a munkáltató. A munkaidő kedvezmény a tárgyév január 1-től december 31-ig érvényes.

A munkaidő - kedvezményt a szakszervezet által megjelölt tisztségviselő közalkalmazott veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő - kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

Puétv 148. § [A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye]

(1) A köznevelésben foglalkoztatottat szakszervezeti érdekképviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 147. § (3) és (4) bekezdése szerint megjelölt köznevelésben foglalkoztatott mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény feladatellátási helyenként a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt köznevelésben foglalkoztatott veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti

díj jár.

(6) A szakszervezetek tisztségviselőit megillető munkaidő-kedvezményt a pedagógus kötött munkaidejének terhére kell kiadni oly módon, hogy a munkaidő-kedvezmény nyolcvan százaléka a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre, húsz százaléka a neveléssel-oktatással lekötött idő feletti kötött munkaidőre essen.

III. Létesíthető jogviszonyok

Az intézményben köznevelési foglalkoztatotti, valamint közalkalmazotti jogviszony létesíthető.

3.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony:

3.1.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése, módosítása:

Puétv 39. § [A kinevezés általános szabályai]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre történő kinevezéssel és annak a köznevelésben foglalkoztatott által történő elfogadásával jön létre.

(2) A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

(3) A kinevezési okmánynak a felek természetes személyazonosító adatain túlmenően tartalmaznia kell

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

aa) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerinti munkakörét,

ab) munkaidejét,

ac) besorolását,

ad) havi illetményét, beleértve az esélyteremtési illetményrészt, és rendszeres illetménypótlékait, egyes feladatokért járó megbízási díját,

ae) a munkavégzésének helyét,

af) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének napját,

b) azt, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól, határozott idő esetén a jogviszony megszűnésének időpontját vagy más megszüntető feltételt,

c) próbaidő kikötése esetén a próbaidő lejártának időpontját,

d) más, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményt.

3.1.2. Köznevelési jogviszony megszűnése és megszüntetése:

Puétv 46. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének, megszüntetésének esetei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnik:

a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,

b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló halálával,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

d) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg,

e) ha a munkáltató egésze vagy egy része – különösen szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja – más jogállási törvény hatálya alá kerülésével érintett jogviszonyának átalakulására nem kerül sor,

f) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már nem felel meg a 26–27. §-ban foglalt feltételeknek.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntethető:

- a) azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- b) a felek közös megegyezésével,
- c) áthelyezéssel az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között,
- d) felmentéssel,
- e) rendkívüli felmentéssel,
- f) lemondással,
- g) azonnali hatályú lemondással,
- h) elbocsátás fegyelmi büntetéssel.

Puétv 47. § [Megszűnés]

(1) A munkáltató a megszűnésre alapot adó ok bekövetkeztét követően megállapítja a jogviszony megszűnését.

(2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az összeférhetetlenséggel összefüggésben szűnik meg, a megszűnés napja a felszólítás kézbesítésétől számított harmincegyedik nap.

(3) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére annak megfelelő összeget kell kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó havi távolléti díjának felel meg.

Puétv 48. § [Áthelyezés]

(1) Az áthelyezésben a két munkáltatónak egymással és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval kölcsönösen meg kell állapodnia.

(2) Az áthelyezés során meg kell állapodni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló új munkakörében, munkahelyében, havi illetményében és az áthelyezés időpontjában.

(3) Az áthelyezett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak az áthelyezést megelőző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt új munkáltatójánál töltötte volna el.

Puétv 49. § [Felmentés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel megszüntetheti, ha

a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót foglalkoztatták,

b) a fenntartó, – költségvetési intézmény munkáltató esetén – az Országgyűlés, a Kormány, vagy a köznevelésért felelős miniszter döntése alapján létszámcsökkentést kell végrehajtani,

c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkáját nem végzi megfelelően, vagy egészségügyi okból munkaköri feladatai ellátására alkalmatlanná vált,

d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a 70. §-ban meghatározottak szerinti továbbképzésen önhibájából nem vett részt, vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen,

e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nyugdíjasnak minősül.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő és ezt a nyugdíjbiztosítási szerv határozatával igazoló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ezt kérelmezi.

(3) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

Puétv 52. § [Felmentési idő]

(1) A felmentési idő – ha törvény eltérően nem rendelkezik – legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ha a felmentés – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – a 49. § (1) bekezdés c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg vagy a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvan napos felmentési idő a köznevelési foglalkoztatotti 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.

(3) Kollektív szerződés nyolc hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

3.1.3. A munkavégzés szabályai:

Puétv 74. § [Összeférhetetlenség]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével a (2) – (6) bekezdés szerint összeférhetetlen.

(2) A vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság, egyéni vállalkozói minőség.

(3) Nem lehet a köznevelési intézmény igazgatója a köznevelési intézmény fenntartója, továbbá a köznevelési intézmény fenntartójánál vezető állású munkavállaló vagy vezetői megbízással rendelkező köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy. Ha a köznevelési intézmény fenntartója a nemzeti önkormányzat vagy az óvoda fenntartója a települési önkormányzat, ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló képviselő-testület tagjaira. Az egyházi és magán fenntartású köznevelési intézmények esetében ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló személyre vagy testület tagjaira.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaideje a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak

a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

(6) A köznevelésben foglalkoztatott további munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkáltató engedélyével létesíthet. Ettől eltérően a munkáltatónak előzetesen írásban be kell jelenteni a munkaidejét nem érintő tevékenység folytatását, kivéve a tudományos, az e törvény hatálya alá eső tevékenységnek nem minősülő oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység folytatását. A munkáltató a bejelentett jogviszony létesítését összeférhetetlenség esetén írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

(7) A köznevelésben foglalkoztatott haladéktalanul írásban bejelenti, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, vagy ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának összeférhetlenségi ok jut a tudomására, a jogkövetkezmények megjelölésével haladéktalanul írásban felszólítja a köznevelésben foglalkoztatottat, hogy az összeférhetlenséget harminc napon belül szüntesse meg. Amennyiben a köznevelésben foglalkoztatott az összeférhetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnik.

3.1.4. A munkáltató kötelességei:

Puétv 66. § [A munkáltató kötelezettségei]

(1) A munkáltató köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kinevezés és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó kötelezettsége teljesítése során indokoltan felmerült költségét megtéríteni. Köteles továbbá megtéríteni annak a képzésnek a költségét, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kötelező pedagógus továbbképzésről szóló jogszabályban foglaltakon kívül kötelezte.

(3) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(4) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(5) Kollektív szerződés a (2) bekezdésben meghatározott költségtérítés körét és eljárását meghatározhatja.

3.1.5. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók kötelességei:

Puétv 67. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezettségei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló alapvető feladata a rábízott gyermekek, nevelése, oktatása, óvodában a gyermekek Óvodai nevelés országos alapprogramja szerinti

nevelése, sajátos nevelési igényű tanuló esetén az egyéni fejlesztési tervben foglaltak figyelembevételével. Ezzel összefüggésben kötelessége különösen, hogy

1. nevelő és oktató munkája során gondoskodik a gyermek személyiségének fejlődéséről, tehetségének kibontakoztatásáról, ennek érdekében tegyen meg minden tőle elvárhatót, figyelembe véve a gyermek egyéni képességeit, adottságait, fejlődésének ütemét, szociokulturális helyzetét,

2. a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel egyénileg foglalkozzon, szükség szerint együttműködjön gyógypedagógussal, konduktorral vagy a nevelést, oktatást segítő más szakemberekkel, a hátrányos helyzetű gyermek, tanuló felzárkózását elősegítse,

3. segítse a tehetségek felismerését, kiteljesedését, figyelemmel kövesse a tehetséges gyerekeket,

4. előmozdítsa a gyermek erkölcsi fejlődését, a közösségi együttműködés magatartási szabályainak elsajátítását, és törekedjen azok betartatására,

5. egymás szeretetére és tiszteletére, a családi élet értékeinek megismerésére és megbecsülésére, együttműködésre, környezettudatosságra, egészséges életmódra, hazaszeretetre nevelje a gyermekeket,

6. a szülőt (törvényes képviselőt) rendszeresen tájékoztassa a gyermek teljesítményéről, magatartásáról, az ezzel kapcsolatban észlelt problémákról,

7. a gyermek testi-lelki egészségének fejlesztése és megóvása érdekében tegyen meg minden lehetséges erőfeszítést: felvilágosítással, a munka- és balesetvédelmi előírások betartásával és betartatásával, a veszélyhelyzetek feltárásával és elhárításával, a szülő – és szükség esetén más szakemberek – bevonásával,

8. a gyermekek és a szülők, valamint a munkatársak emberi méltóságát és jogait maradéktalanul tiszteletben tartsa, javaslataikra, kérdéseikre érdemi választ adjon,

9. iskolában az ismereteket tárgyilagosan, sokoldalúan és változatos módszerekkel közvetítse, oktatómunkáját éves és tanórai szinten, tanulócsoporthoz igazítva, szakszerűen megtervezve végezze, irányítsa a tanulók tevékenységét,

13. a pedagógiai programban és a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzatában előírt pedagógiai és adminisztratív feladatait teljesítse,

14. pontosan és aktívan részt vegyen a nevelőtestület értekezletein, a fogadóórákon, az intézményi ünnepségeken és az éves munkaterv szerinti rendezvényeken,

15. határidőre megszerezze a kötelező minősítést,

16. megőrizze a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya során tudomására jutó titkot,

17. hivatásához méltó, az Etikai Kódex szerinti magatartást tanúsítson,

18. a gyermek érdekében működjön együtt munkatársaival és más intézményekkel.

(2) A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott az (1) bekezdés 1., 4., 5., 7., 8., 13–18. pontjaiban foglalt feladatokat köteles ellátni.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltak érdekében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles

a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,

c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és az Etikai Kódex szerint végezni,

d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,

- e) munkatársaival együttműködni,
- f) a gyermek szüleivel, törvényes képviselőivel együttműködésre törekedni.

3.1.6. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló mentesülése a munkavégzés alól:

Puétv 71. § [A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartamára,
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra, *
- g) a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
- k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra,
- m) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időtartamra, vagy
- n) felsőoktatási tanulmányok folytatása esetén – ha az szerepel a továbbképzési programban, vagy ha a munkáltató egyedileg engedélyezi – a kötelező foglalkozásokon, szakmai gyakorlaton való igazolt részvétel napjára, továbbá vizsgáknaként – a vizsga napját is beleszámítva – négy munkanapra, valamint a záródolgozat elkészítésére további öt munkanapra.

(2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételetről a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3) Az (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

*** Értelmező rendelkezés:**

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről¹

8:1. § [Értelmező rendelkezések]

(1) E törvény alkalmazásában

1. **közel hozzátartozó:** a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér;
2. **hozzátartozó:** a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa;
3. **fogyasztó:** a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró természetes személy;
4. **vállalkozás:** a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körében eljáró személy;
5. **vagyontárgy:** a dolog, a jog, a követelés;
6. **bank:** a betétgyűjtésre és fizetési számla vezetésére jogosult személy;

Egyenesági a rokonság azok között, akik közül az egyik a másiktól származik. Egyenesági rokonság áll fenn az előd és utód között. Az elődöket felmenő, az utódokat lemenő rokonoknak nevezzük. A felmenő egyenesági rokonok: szülő, nagyszülő, dédszülő. Lemenő egyenesági rokonok: gyermek, unoka, dédunoka.

Ezek szerint a + 2 nap szabadság az alábbiak halála esetén jár:

- házastárs, élettárs
- szülő, nagyszülő, dédszülő
- gyermek, unoka, dédunoka
- testvér
- házastárs testvére, szülője, nagyszülője, dédszülője, gyermeke, unokája, dédunokája
- szülő, nagyszülő, dédszülő házastársa
- gyermek, unoka, dédunoka házastársa
- testvér házastársa

3.2. Közalkalmazotti jogviszony:

3.2.1. A közalkalmazotti jogviszony létesítése, módosítása:

(Mt. 36-40. §; 44. §, 45. § (2)-(4) bekezdés, 46-49. §, KJT. 20.§-24.§ Vhr. 3/A.§, 4-6.§, 17.§)

A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre.

Határozott időre történő kinevezéssel közalkalmazotti jogviszony – a KJT. 21. § (2) bekezdése alapján – ha a törvény eltérően nem rendelkezik – helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladatellátására, határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető.

A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

A kinevezési okmányban tartalmaznia kell:

- A közalkalmazott besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot,
- illetményét,
- munkakörét,
- munkavégzés helyét,
- munkaszerződés időtartamát,
- munkavégzés mértékét (teljes vagy részmunkaidő).

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

A kinevezési okmány melléklete a közalkalmazott munkaköri leírása, amit a munkáltatónak a kinevezési okmánnyal együtt írásban kell átadnia.

Pályázat útján kell betölteni:

A magasabb vezető beosztásnak minősülő munkakört (KJT. 23.§ (2) bekezdés),

vezető beosztású munkaköröket,

pedagógus munkaköröket, illetve a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkaköröket.

A megüresedett álláshelyekre a pályázatot a megüresedéstől számított harminc napon belül ki kell írni. A pályázó kiválasztásáról, alkalmazásáról, a magasabb vezető beosztású (főigazgató)

kivételével a főigazgató dönt a bölcsődevezető véleményének figyelembevételével.

A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet (*Kjt. 21. § 2 bekezdés*). A próbaidő meghosszabbítása tilos. A közalkalmazotti jogviszonyt a próbaidő alatt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

Az intézményben a munkáltatói jogokat a főigazgató gyakorolja.

3.2.2. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése:

(*MT.65. § (3) – (6) bekezdés §, 66. § (4) – (7) bek, 67. §, 71-76; 78. §; 80-84. § KJT. 25.§-38.§*)

A közalkalmazotti jogviszony lemondással történő megszüntetése esetén – a (*KJT. 28. § (2) bekezdés*) a lemondási idő 2 hónap.

A munkáltató a lemondási időtartamon belül a felmentési idő felére mentesíti a közalkalmazottat a munkavégzés alól (*KJT.28.§ (2) bekezdés*).

A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okokról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni (*KJT. 29. §. (2) bekezdés*).

Felmentés esetén a felmentési idő legalább 60 nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg (*KJT. 33. § 1. bekezdés*).

A felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött:

- Öt év után egy hónappal,
- tíz év után két hónappal,
- tizenöt év után három hónappal,
- húsz év után négy hónappal,
- huszonöt év után öt hónappal,
- harminc év után hat hónappal meghosszabbodik.

A munkáltató a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól (*KJT. 33. § (3) bekezdés*) kívánságának megfelelő részletekben és időben.

Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató köteles a közalkalmazott részére kifizetni, kivéve a már nyugdíjas közalkalmazottakat (*Mt. 294. § g) pontja*).

3.2.3. A munkavégzés szabályai:

(*MT. 6-12. §; 51-56. §, KJT. 39. § - 44.§*)

Összeférhetetlenség: A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonyával összeférhetetlen.

Kirendelés, helyettesítés: Ha a közalkalmazott a munkakörébe nem tartozó munkafeladat elvégzése mellett eredeti munkakörét is ellátja, illetményén felül külön díjazás is megilleti.

Továbbképzés: A nem iskolai rendszerű továbbképzésben résztvevő közalkalmazottakat is megilleti, tanulmányi szerződéskötés esetén konzultációnként 1 nap és vizsgánként a vizsga napjával együtt 4 nap fizetett szabadidő (szabadság) vagy munkaidő-kedvezmény. Ez időtartam alatt távolléti díjra jogosult.

3.2.4. A munkáltató kötelességei:

A munkáltató kötelessége:

- A közalkalmazottat a kinevezés, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.
- Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.
- A munkát úgy megszervezni, hogy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja.
- Biztosítani a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályokban, a kinevezésben foglaltaknak megfelelő illetményt fizetni.
- Elősegíteni a közalkalmazott munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét.

3.2.5. A közalkalmazottak kötelességei:

A közalkalmazott munkaköri feladatait a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően a közérdek figyelembevételével látja el.

A közalkalmazott köteles:

Az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és munkaidejét munkával tölteni, illetőleg ez alatt a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni.

Munkatársaival együttműködni, munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét, testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását, vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

Munkáját személyesen ellátni.

A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban a kinevezésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkát – a törvényes munkaidőn belül – elvégezni; ha ez csak munkaidején túl végezhető el, a túlmunkára vonatkozó szabályok szerint ellenérték illeti meg.

A munkája során tudomására jutott információt megőrizni, nem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, ismeretet, amelynek közlése a munkáltatóra, vagy más személyre hátrányos következményekkel járna.

A közalkalmazott a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki. Meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet

harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a közalkalmazottnak nyújt.

A közalkalmazott köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A közalkalmazott megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a közalkalmazott életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A közalkalmazott az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

A közalkalmazott a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

A magatartás elbírálása, minősítése az intézmény főigazgatójának kötelessége és joga.

3.2.6. A közalkalmazott mentesülése a munkavégzés alól:

Az Mt. 55. § alapján: A közalkalmazott mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól:

- a) Keresőképtelensége,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra, (Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs,
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

A közalkalmazottat az Mt. 55. § (1) bekezdésében felsoroltak mellett, előzetes kérésére a munkáltató mentesíti a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a következő esetekben:

- a) Ha a közalkalmazott az intézmény beiskolázási tervében meghatározottak szerint kapcsolódik be a továbbképzésbe [277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet 6. § (2)-(7) bekezdése]. A mentesülés a továbbképzésen való megjelenés napjára, valamint a vizsgák napjára és vizsgáinként további kettő-kettő munkanapra szól;
- b) A minősítő vizsgán való részvételre a vizsga napján, továbbá a vizsgára történő felkészüléshez további két munkanapra.
- c) A minősítési eljárásban való részvétel napjára, valamint a minősítési eljárásra történő

felkészüléshez további egy munkanapra.

- d) A továbbképzési program, illetve a munkáltató egyedi engedélye alapján felsőfokú iskolai rendszerű képzésben való részvétel esetén a kötelező foglalkozásokon, szakmai gyakorlaton való igazolt részvétel, továbbá vizsgáknak – a vizsga napját is beszámítva – négy munkanap idejére.

A kiesett munkaidőre az a) - c) pontokban foglaltak esetében a résztvevők számára távolléti díj jár, a d) pont szerinti esetben a felek megállapodása szerint jár díjazás.

A 3.6.1. pontban foglaltakhoz képest a tanulmányi szerződésben a felek kedvezőbb feltételekben is megállapodhatnak.

IV. A munkaidő és a pihenőidő

4.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony:

4.1.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók munkarendje és pihenőidő beosztása munkakörönként:

Törvényes munkaidő: heti 40 óra		Munkaidő beosztás: egyenlőtlen		
munkakör	Neveléssel/oktatással lekötött óraszám	munkarend	pihenőnap	szabadnap
főigazgató	10	kötetlen	vasárnap	szombat
óvodai intézményegység vezető	22	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
óvodai intézményegység vezető helyettes	22	délelőtt/délután		
telephely koordinátor	28	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
óvodapedagógusok	32	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
fejlesztőpedagógus	32	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
pedagógiai asszisztens	35	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
óvodai dajka	40	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
konyhai kisegítő	40	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
óvodatitkár	40	délelőtt/délután	vasárnap	szombat

4.1.2. Rendkívüli munkavégzés:

Puétv 83. § [Rendkívüli munkavégzés]

(1) A kötött munkaidőben foglalkoztatott számára a munkáltató rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést rendelhet el. Rendkívüli munkaidő

a) a munkáltató által előírt munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli,

c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama.

(2) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ennek időarányos részét lehet elrendelni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

- a) év közben kezdődött,
 - b) határozott időre jött létre, vagy
 - c) alapján a munkavégzés részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben történik.
- (3) Vasárnapra vagy munkaszüneti napra rendkívüli munkaidő
- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára,
 - b) a tanulók tanulmányi, sport vagy művészeti versenyre, rendezvényre, munkaszüneti naphoz kötődő megemlékezésre kísérése érdekében, vagy
 - c) a (4) bekezdésben meghatározott esetben
- rendelhető el.
- (4) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.
- (5) A rendkívüli munkaidőt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén írásban kell elrendelni. A (4) bekezdésben foglalt esetben az elrendelés utólag is írásba foglalható.

4.1.3. Kötött munkaidő feletti munkavégzés:

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

„28. § (1) Nevelési-oktatási intézményben a pedagógus munkakörben foglalkoztatott számára a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében

1. foglalkozások, tanítási órák előkészítése,
2. a gyermekek személyiségfejlődésének nyomon követése, tanulók teljesítményének értékelése,
3. az intézmény kulturális és sportéletének, versenyeknek, a szabadidő hasznos eltöltésének megszervezése,
4. heti egy órát meghaladó részében a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok végrehajtása,
5. előre tervezett beosztás szerint vagy alkalmasszerűen gyermekek, tanulók – tanórai és egyéb foglalkozásnak nem minősülő – felügyelete,
6. a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok végrehajtása,
7. a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő feladatok végrehajtása,
8. eseti helyettesítés,
9. a pedagógiai tevékenységhez kapcsolódó ügyviteli tevékenység,
10. az intézményi dokumentumok készítése, vezetése,
11. a szülőkkel történő kapcsolattartás, szülői értekezlet, fogadóórára történő felkészülés és annak megtartása,
12. az osztályfőnöki, kollégiumi tanulócsoporthoz vezetői munkával összefüggő tevékenység heti két órát meghaladó része,
13. gyakornok szakmai segítése, mentorálása,
14. pedagógusjelölt szakmai segítése, mentorálása heti egy órát meghaladó része,
15. a nevelőtestület, a szakmai munkaközösség munkájában történő részvétel,
16. a munkaközösség-vezetés, tanszakvezetés heti két órát meghaladó része,
17. az intézményfejlesztési feladatokban való közreműködés,

18. környezeti neveléssel összefüggő feladatok ellátása,
19. iskolai szertár fejlesztése, karbantartása,
20. taneszköz és hangszerkarbantartás megszervezése,
21. különböző feladatellátási helyeken történő alkalmazás esetében a köznevelési intézmény telephelyei közötti utazás,
22. a pedagógiai program célrendszerének megfelelő, az éves munkatervben rögzített, tanórai vagy egyéb foglalkozásnak nem minősülő feladat ellátása,
23. a gyakornok felkészülése a minősítő vizsgára, valamint
24. pedagógus-továbbképzésben való részvétel rendelhető el.

A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő: pedagógiai asszisztens, dajka – kötött munkaidőn felüli le nem kötött részében:

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

24§

(4) A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltő személy részt vehet a [28. § \(1\) bekezdés 1., 3–7., 9–10., 17–21. pontjában](#), a [28. § \(3\) bekezdés 1–3., 5., 7–8. és 14–16. pontjában](#) szereplő feladatok ellátásában.

28§

1. foglalkozások, tanítási órák előkészítése,
3. az intézmény kulturális és sportéletének, versenyeknek, a szabadidő hasznos eltöltésének megszervezése,
5. előre tervezett beosztás szerint vagy alkalmasszerűen gyermekek egyéb foglalkozásnak nem minősülő – felügyelete,
6. a gyermekbalesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok végrehajtása,
7. a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő feladatok végrehajtása,
9. a pedagógiai tevékenységhez kapcsolódó ügyviteli tevékenység,
10. az intézményi dokumentumok készítése, vezetése,
17. az intézményfejlesztési feladatokban való közreműködés,
18. környezeti neveléssel összefüggő feladatok ellátása,
21. különböző feladatellátási helyeken történő alkalmazás esetében a köznevelési intézmény telephelyei közötti utazás,

4.1.4. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés:

Puétv 40. § [Kinevezés határozott időre]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyettesítés céljából – egyházi és magán köznevelési intézmény munkáltató esetén egyéb célból is – létesíthető határozott időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával.

(2) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon, megszüntető feltétel előírásával kell meghatározni. Ha a felek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától. Ebben az esetben a munkáltató tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony várható tartamáról.

(3) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama a három évet nem haladhatja meg, beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre adott kinevezés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát is. Kollektív szerződés a határozott idő leghosszabb tartamát három évnél rövidebb időtartamban is megállapíthatja.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama – a korábban létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamával együtt – a három évet meghaladhatja.

41. § [Próbaidő]

(1) A kinevezésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésekor három hónap próbaidőt kell kikötni.

(2) A próbaidő nem hosszabbítható meg.

(3) Nem lehet próbaidőt megállapítani

a) áthelyezés,

b) hat hónapnál nem hosszabb időre szóló határozott idejű kinevezés, valamint

c) azonos felek között az előző köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő öt éven belül ugyanarra a munkakörre szóló újabb kinevezés, vagy

d) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet által előírt szakmai gyakorlattal vagy felsőoktatási gyakorlattal rendelkező foglalkoztatottnak.

(4) A próbaidő alatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt bármelyik fél a 46. § (2) bekezdés a) pontja alapján indokolás nélkül megszüntetheti.

4.1.5. A helyettesítés díjazása:

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

89. § (1) A pedagógus számára tartós helyettesítésért egy óra időtartamra legalább a **88. § (1) bekezdésében** meghatározott, Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg 1%-ának megfelelő mértékű többlettanítási óradíj jár. A Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg mértékétől függetlenül a többlettanítási óradíj összege nem lehet kevesebb 4500 forintnál.

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról

130. § [Az óvodapedagógus munkaideje]

(2) Ha az óvodapedagógus az átfedési időre eső neveléssel-oktatással lekötött munkaidejében egyedül látja el a gyermekekkel való foglalkozással kapcsolatos feladatokat, legfeljebb napi két órára, óránként a havi illetmény 1/174-ed részének megfelelő többlettanítási óradíj illeti meg. Átfedési időnek minősül az az időtartam, amely alatt a napi munkarend szerint egymást váltó óvodapedagógusok az óvodai neveléssel kapcsolatos feladatokat közösen látják el.

4.1.6. Ügyeleti, készenléti szolgálat:

Puétv 84. § [Ügyelet és készenlét]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (a továbbiakban: ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a rendelkezésre állási kötelezettség időtartama alatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (a továbbiakban: készenlét).

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az ügyelet, készenlét tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(3) Négy órát meghaladó tartamú vagy vasárnapra, avagy munkaszüneti napra

a)

b) ügyelet vagy készenlét a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában szervezett program megvalósítása,

c) ügyelet vagy készenlét baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el.

(4)

(5) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

(6) Az ügyelet, készenlét tartamát és időpontját legalább egy héttel korábban közölni kell. Az ügyeletet, készenlétet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén írásban kell elrendelni. A (3) bekezdés c) pontjában foglalt esetben az elrendelés utólag is írásba foglalható.

4.2. Közalkalmazotti jogviszony:

4.2.1. A közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók munkarendje és pihenőidője munkakörönként:

- Az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak munkaideje napi nyolc óra, heti 40 óra, melyet általában az öt napos munkahétre vonatkozó munkarend szerint kell teljesíteni, úgy, hogy a heti pihenőnapon felül hetenként szabadnapot kell biztosítani.
- Egyenlőtlen munkaidő beosztásnál a heti szabadnapot éves átlagban kell biztosítani. A munkaidőt úgy kell beosztani, a túlmunkát csak olyan mértékben szabad elrendelni, hogy az a dolgozó egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, illetve személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan terhet ne jelentsen számára. Ilyen esetben a napi munkaidő 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet.

Törvényes munkaidő: heti 40 óra			Munkaidő beosztás: egyenlőtlen	
munkakör	Neveléssel/gondozással lekötött óraszám	munkarend	pihenőnap	szabadnap
bölcsődevezető	40	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
kisgyermeknevelő	35	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
bölcsődei dajka	40	délelőtt/délután	vasárnap	szombat
élelmezésvezető	40	általános	vasárnap	szombat
szakács	40	általános	vasárnap	szombat

Kollektív Szerződés
Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde
5630 Békés, Baky utca 4.

óvodai és bölcsődei konyhai kisegítő	40	általános	vasárnap	szombat
karbantartó	40	általános	vasárnap	szombat
munkakör	munkaidő	munkarend	pihenőnap	szabadnap
gazdaság vezető	40	általános	vasárnap	szombat
főkönyvelő	40	általános	vasárnap	szombat
könyvelő	40	általános	vasárnap	szombat
gazdasági ügyintéző	40	általános	vasárnap	szombat
pénztáros	40	általános	vasárnap	szombat

A kisgyermeknevelők napi 7 órát kötelesek a csoportban, a gyermekek nevelésével-gondozásával tölteni.

A fennmaradó heti 5 órában

- Dokumentálja a gyermek fejlődésében tapasztalt megfigyeléseit.
- Adminisztrációs feladatokat végez.
- Megtervezi a nevelő munkáit (tervezet készítés)
- Felkészül a heti-havi tervezet megvalósításához.
- Szemléltető - és kiegészítő eszközök beszerzése, készítése, dekorálás.
- Beszoktatás megkezdése előtt meglátogatja a családot.
- A családdal kapcsolatos kapcsolattartási fórumok megtartása: szülői értekezletek, fogadóórák.
- Részt vesz a munkacsoport találkozóin.
- Ünnepségek /csoport szintű/, kirándulások, egyéb programok szervezése.
- Bölcsődei értekezleten való részvétel /alkalmazotti, nevelőtestületi/.
- Hospitálások.
- Részt vesz a Szakmai napokon, nyílt napon.
- Önképzés.
- Munkavédelmi-, tűzvédelmi-, balesetvédelmi feladatokban való részvétel.
- Külső partnerekkel való kapcsolattartás szervezése.
- Az intézmény minőségi programjában való aktív részvétel.
- Pályázatírás.
- Gyakornokok felkészítése, szakmai segítése.

4.2.2. Rendkívüli munkavégzés:

- A munkáltató a közalkalmazottat kivételes esetekben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. (MT. 107-112. § (1) bekezdés).
- Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül:
 - A közalkalmazott rendes napi munkaidejét meghaladó munka (túlmunkavégzés),
 - a pihenő- vagy munkaszüneti napon végzett munka, illetőleg
 - meghatározott helyen és ideig történő készenlét, ügyeleti szolgálat.
- Az elrendelés szempontjából a túlmunkával megegyező a pihenő vagy munkaszüneti napon végzett munka.

- Az elrendelhető túlmunka felső határa két egymást követő napon összesen négy óra. Az elrendelhető túlmunka felső határa naptári évenként 250 óra, ezt azonban arányosan kell alkalmazni, ha:
 - A közalkalmazotti jogviszony év közben kezdődött,
 - határozott időre vagy
 - részmunkaidőre jött létre.
- Nem túlmunka, ha a közalkalmazott az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

4.2.3. Kötött munkaidő feletti munkavégzés:

Az 4.2.6. pont szerint számított óradíj illeti meg a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, ha a munkáltató intézkedése alapján a kötött munkaidőt meghaladóan kell a nevelési-oktatási intézményben, munkavégzés céljából benntartózkodnia. Annak megállapítása, hogy a kötött munkaidőt a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott túllépte-e, a havi munkaidőre vetítve történik.

4.2.4. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés:

Kjt 20/A §

d)²⁸ helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy

e) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

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

(2)⁸⁹ Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik –

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető határozott időre történő kinevezéssel.

24. §¹²⁵ (1) Ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

4.2.5. A helyettesítés díjazása:

Helyettesítési pótlék illeti meg a bölcsődei csoportban azt a kisgyermeknevelőt, aki a másik kisgyermeknevelő távolléte esetén egyedül látja el a bölcsődei csoporttal kapcsolatos feladatokat. A helyettesítési pótlék mértéke az egy órára járó illetmény 30 %a.” [Kjtvhr. 15. § (10) bek.]

A kisgyermeknevelő munkakörön kívül más munkakörben foglalkoztatott dolgozót (pl. bölcsődei dajka, élelmezésvezető, konyhai kisegítő, házimunkás stb.) változatlanul a Kjt. 24. § (1) bekezdése alapján, amennyiben a saját munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (**helyettesítési díj**) illeti meg.

4.2.6. Ügyeleti, készenléti szolgálat:

Ügyeletnek minősül, ha a közalkalmazott rendkívüli munkaidőben – az nevelő/gondozó tevékenység folyamatos ellátása érdekében - ügyeleti díj ellenében, a munkavégzés helyén rendelkezésre áll, és elvégzi az ügyeleti feladatokat.

V. A munka díjazása

5.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony:

5.1.1. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók illetményének megállapítása és folyósítása:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról 98§ - 99§ (A pedagógus havi illetménye) – tartalmazza.

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

88. § (1)²⁷ A Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetmény összege a 2024. évben 528 800 forint.

(2) A Púétv. 98. § (1) bekezdése szerinti köznevelési foglalkoztatott havi illetménye – a Púétv. 98. § (3) bekezdésében foglalt eset kivételével – nem lehet kevesebb, mint az (1) bekezdés szerinti összeg.

(3) Az esélyteremtési illetményrészre való jogosultság szempontjából figyelembe veendő kedvezményezett és felzárkózó települések listáját az Fktr. 1. melléklete tartalmazza.

(4) Az esélyteremtési illetményrész megállapításának feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kinevezésében feltüntetettek szerint a Púétv. 76. § (1) bekezdése szerinti általános teljes napi munkaidő alapulvételével meghatározott heti munkaidő legalább ötven százalékában teljesítse a Púétv. 98. § (5) bekezdésében meghatározott feltételeket. Ebben az esetben az esélyteremtési illetményrésznek teljes összege jár, a feladatra fordított munkaidő arányától függetlenül.

(5) Az esélyteremtési illetményrész megállapítása szempontjából a Púétv. 98. § (5) bekezdés b) pontja szerinti a gyermek- és tanulólétszámmal, valamint a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszeri rendelet szerinti képességbontakoztató, illetve integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program meglétével kapcsolatos feltételnek a tanév október 1-jén kell fennállnia.

(6) Az esélyteremtési illetményrészre való jogosultság a tanévre, illetve a nevelési évre szól. A tanév szeptember hónapjára járó esélyteremtési illetményrészt legkésőbb a november hónapra járó illetménnyel egyidejűleg visszamenőleg kell kifizetni.

(7) A pedagógus szakképzettséggel vagy szakképesítéssel nem rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott esetében a Magyarország központi költségvetéséről szóló törvény a garantált bérminimum száztíz százaléka erejéig biztosítja a fedezetet az illetmény, munkabér Púétv. 99. §-ában, illetve 132. § (4) bekezdésében meghatározott mértéket meghaladó, munkáltatói mérlegelésen alapuló emelésére.

(8) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a Púétv. 68. § (4) bekezdése szerint lát el feladatot, akkor a feladatellátás idejére a havi illetményének pótlék és egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj nélküli összege tíz százalékaival emelt összegű illetmény illeti meg.

88/A. § (1) A munkáltató a pedagógus, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott (e § alkalmazásában a továbbiakban együtt: pedagógus) havi illetményét a

Púétv. 97. § (1) bekezdése szerinti fokozata alapján a 98. § (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével – a (2) és (3) bekezdésben foglalt eltéréssel – olyan módon állapítja meg, hogy a havi illetmény összege – az esélyteremtési illetményrészt ide nem értve –

- a) Pedagógus I. esetén 538 000 Ft-tól 1 065 000 Ft-ig,
- b) Pedagógus II. esetén 555 000 Ft-tól 1 135 000 Ft-ig,
- c) Mesterpedagógus esetén 630 000 Ft-tól 1 365 000 Ft-ig,
- d) Kutatótanár esetén 750 000 Ft-tól 1 470 000 Ft-ig

terjedhet.

(2) Ha a pedagógus hároméves vagy ennek egész számú többszörösével azonos mértékű, a 42. §-ban meghatározottak szerint számítandó szakmai gyakorlatot az előző naptári évben fejezett be, és ebben az időszakban illetményemelésben nem részesült, akkor a havi illetményét a munkáltató a tárgyév január 1-jén a tárgyévet megelőző év december havi illetménye legalább 102,5%-ában állapítja meg.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során nem minősül illetménynövelésnek, ha a pedagógus számára magasabb fokozatba történő átsorolás vagy a teljesítményértékelés eredménye okán lett magasabb illetmény megállapítva.

5.1.2. Illetménypótlékok:

Az intézményben az illetményt a tárgyhót követő 5. napig kell kifizetni.

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról 103. § [Az illetménypótlék és az átalánydíj]

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

90. § (1) Az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj, valamint az illetménypótlék megállapításakor a Púétv.-ben foglalt feltételeket a (2)–(6a) bekezdésben foglaltak figyelembevételével kell megállapítani.

(2) Nemzetiségi pótlékra az a pedagógus jogosult, aki

a) nemzetiségi nyelvű óvodában, iskolában, kollégiumban állandó jelleggel nemzetiségi anyanyelven nevelő, oktató munkát végez, ha e tevékenységet – a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő figyelembevételével – a neveléssel-oktatással, tanórával, foglalkozással lekötött munkaidejének

aa) kevesebb, mint húsz százalékában, de legalább heti egy órában végzi, a pótlék alsó határával megegyező,

ab) legalább húsz százalékában, de kevesebb, mint ötven százalékában végzi, a pótlék középtértékének megfelelő,

ac) legalább ötven százalékában végzi, a pótlék felső határával megegyező mértékben, vagy

b) óvodában, iskolában siket vagy nagyothalló gyermekek, tanulók nevelésénél, oktatásánál a jelnyelvet is alkalmazza, feltéve, hogy rendelkezik a szakértő jeltolmács vagy fordító jeltolmács szakképzettséggel.

(3)³¹ Gyógypedagógiai pótlékra az a pedagógus, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott jogosult, aki sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók óvodai nevelését, iskolai nevelés-oktatását, kollégiumi nevelését vagy fejlesztő nevelés-oktatását a szakértői bizottság szakvéleményében foglaltak szerint végzi, és

a) kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekekkel, tanulókkal foglalkozik, vagy

b) az általa felkészített gyermekek, tanulók közül a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók aránya a nevelési év, tanév első napján eléri a harminchárom százalékot.

(4) A diabétesz ellátási pótlék az Nkt. 62. § (1b) bekezdésében felsorolt feladatokkal megbízott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak jár.

(4a)³² Ha a köznevelési intézményben alkalmazott pedagógus vagy nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben dolgozik, akkor a részére járó nemzetiségi pótlék vagy gyógypedagógiai pótlék – az egész számra való kerekítés általános szabályai alkalmazásával – a részmunkaidővel, csökkentett munkaidővel arányosan jár.

(5) Munkaközösség-vezetői feladatért járó megbízási díjra jogosult az a pedagógus, aki intézményi munkaközösség-vezetői, tagozatvezetői, szakosztályvezetői vagy intézmények közötti munkaközösség-vezetői, tagozatvezetői, szakosztályvezetői feladatot lát el.

5.1.3. Szociális juttatások:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról 103. § [Az illetménypótlék és az átalánydíj]

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról 97§, 98§, 99§, 100§ - szabályozza.

5.2. Közalkalmazotti jogviszony:

5.2.1. A közalkalmazottak illetményének megállapítása és folyósítása:

1992. évi XXXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról

257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szabályozza.

5.2.2. Illetménypótlékok:

1992. évi XXXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról

257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szabályozza.

5.2.3. Szociális juttatások

A munkáltató támogatja a közalkalmazottak kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeinek javítását.

VI. Az alkalmazottak felelőssége

6.1. Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

6.1.1. A fegyelmi felelősség szabályai:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról

72. § [Fegyelmi vétség és fegyelmi eljárás]

(1) Fegyelmi vétséget követ el a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi.

(2) A fegyelmi vétséget elkövető köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) megrovás,
 - b) a munkáltató által megállapított havi illetmény legfeljebb hat hónapra szóló, legfeljebb húsz százalékos csökkentése a pedagógus fokozathoz tartozó illetményzáton belül,
 - c) vezetői megbízás visszavonása,
 - d) elbocsátás.
- (3) Ugyanazon kötelezettségszegésért csak egy fegyelmi büntetés szabható ki, a fegyelmi büntetést a kötelezettségszegés súlyával és a vétkességgel arányosan kell kiszabni.
- (4) A munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a fegyelmi határozat kihirdetéséig, de legfeljebb harminc napig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn. A felfüggesztés idejére havi illetmény jár, ennek azonban ötven százalékát a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani. A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni, kivéve, ha az elbocsátást kimondó határozat véglegessé vált.
- (5) A munkáltató megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, ha a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló elismeri.
- (6) Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója – ha a rendkívüli felmentést nem alkalmazza – köteles az eljárást megindítani. A fegyelmi eljárást az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet megindítani. A tudomásszerzés időpontjának – ha az elbocsátás jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a fegyelmi eljárást megindításának okáról a testületet mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet tájékoztatják. Ha a fegyelmi eljárás megindítására a Kar tesz javaslatot, a munkáltató a fegyelmi eljárás megindításáról szóló döntéséről tizenöt napon belül tájékoztatja a Kart.
- (7) A fegyelmi jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás megindításával egyidejűleg írásban értesíti a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottat, valamint három munkanapon belül kijelöli a vizsgálóbiztos. Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell a kötelezettségszegést, az annak alapjául szolgáló magatartást és az elkövetési időpontot.
- (8) A fegyelmi vizsgálatot lefolytató vizsgálóbiztos a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos fokozatba sorolt köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott, aki nem lehet
- a) az eljárás alá vont hozzátartozója,
 - b) akit a vizsgálat során tanúként vagy szakértőként hallgatnak meg, vagy
 - c) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.
- (9) A fegyelmi vétséget fegyelmi tanács bírálja el, amelynek elnöke a fegyelmi jogkör gyakorlója, két tagja a (8) bekezdésben megjelölt feltételeknek megfelelő személy. Nem lehet a fegyelmi tanács tagja – a (8) bekezdésben foglaltakon túlmenően – a vizsgálóbiztos, valamint a vizsgálóbiztos hozzátartozója.
- (10) A fegyelmi eljárás alá vont személy érdekében az eljárás során jogi képviselő, illetve a szakszervezet képviselője járhat el.

(11) A fegyelmi eljárást a megindításától számított három hónapon belül határozattal kell befejezni. Ha a határidő eredménytelenül eltelt, a fegyelmi eljárás e törvény erejénél fogva megszűnik.

(12) A fegyelmi határozat ellen közigazgatási per indításának van helye.

(13) A fegyelmi eljárás részletszabályait a Kormány rendeletében állapítja meg.

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

109. § (1) A fegyelmi jogkör gyakorlója a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével és a havi illetmény megállapításával kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlásával felruházott személy vagy testület.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az eljárás során képviselőt vehet igénybe. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló képviselőjeként meghatalmazás útján eljárhat a hozzátartozója, a jogi képviselője és az érdekképviselői szerv.

(3) Ha a Púétv. vagy e rendelet eltérően nem rendelkezik, a fegyelmi eljárás során a határidők számítására, a nyelvhasználatra, az iratok kézbesítésére és a kapcsolattartásra, a tanú meghallgatására, a határozat kijavítására, kiegészítésére, valamint a szakértő eljárására az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

110. § (1) A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított huszonkét munkanapon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni. Ezen határidőt a vizsgálóbiztos indítványára a fegyelmi jogkör gyakorlója indokolt esetben, a tényállás további tisztázása érdekében egy alkalommal tíz munkanappal meghosszabbíthatja.

(2) A vizsgálóbiztos köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót meghallgatni.

(3) A meghallgatásról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót és képviselőjét értesíteni kell. Az értesítést úgy kell közölni, hogy azt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és képviselője a meghallgatást megelőzően legalább öt munkanappal megkapják. Nem akadály a fegyelmi eljárás lefolytatásának, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a meghallgatáson a szabályszerűen közölt értesítés ellenére nem jelenik meg.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghallgatása tartós akadályoztatása miatt nem lehetséges, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni, és öt munkanapos határidő tűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő. Nem akadály a fegyelmi eljárás lefolytatásának, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló védekezését határidőben nem terjeszti elő.

(5) A vizsgálóbiztos a tényállás tisztázása érdekében tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

(6) A vizsgálat során a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Lehetővé kell tenni számára, hogy azokra észrevételt tegyen, további bizonyítást javasolhasson, az ügy iratait megtekinthesse.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghallgatásáról, védekezéséről, a lefolytatott bizonyításról, valamint arról, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló valamely eljárási cselekményen nem jelenik meg, jegyzőkönyvet kell készíteni, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és képviselője részére kézbesíteni kell.

111. § (1) A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárásakor írásbeli jelentést (a továbbiakban: jelentés)

készít, melyet a jegyzőkönyvvel és az ügy irataival együtt a vizsgálat lezárásától számított öt munkanapon belül megküld a fegyelmi jogkör gyakorlója részére.

(2) A jelentésnek tartalmaznia kell

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló terhére rótt kötelezettségszegést,
- b) a vizsgálat során feltárt körülményeket és a beszerzett bizonyítékokat,
- c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által a 110. § (6) és (7) bekezdése szerint tett észrevételeit, védekezését,
- d) javaslatot az eljárás megszüntetésére vagy a fegyelmi felelősség megállapítására,
- e) fegyelmi felelősség megállapítására vonatkozó javaslat esetén a büntetés kiszabására vonatkozó konkrét indítványt.

(3) A fegyelmi jogkör gyakorlója a jelentés kézhezvételétől számított öt munkanapon belül kijelöli a fegyelmi tanácsot, és egyidejűleg megküldi a jelentést a fegyelmi tanács tagjainak, továbbá az eljárás alá vont személynek és képviselőjének.

112. § (1) A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi jogkör gyakorlója.

(2) A fegyelmi tanácsban elnökként, tagként, valamint jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt

- a) az ügyben vizsgálatot folytatott vizsgálóbiztos, illetve annak hozzátartozója,
- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzátartozója,
- c) akit a vizsgálat során tanúként vagy szakértőként hallgattak meg, valamint
- d) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

(3) Ha a fegyelmi jogkör gyakorlójával szemben áll fenn a (2) bekezdés szerinti valamely kizárási ok, a fegyelmi tanács elnökeként

- a) tankerületi központ igazgatója esetében az oktatási központ elnöke más tankerületi központ vezetőjét,
- b) nem tankerületi központ által fenntartott nevelési-oktatási intézmény igazgatója esetén a fenntartó azonos, vagy a fenntartásába tartozó más nevelési-oktatási intézményben vezetői megbízással rendelkező más köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót jelöl ki a fegyelmi tanács elnökének.

113. § (1) A fegyelmi tanács a jelentés alapján

- a) az eljárást megszünteti
- b) tárgyalás tartása nélkül megrovás fegyelmi büntetést szab ki, vagy
- c) tárgyalást tart.

(2) A fegyelmi tanács az eljárást megszünteti, ha

- a) a fegyelmi eljárás időtartama alatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnik, vagy azt megszüntetik,
- b) a fegyelmi eljárást a jogszabályi határidőn túl indították meg
- c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható, vagy
- d) lényeges eljárási szabálysértés valósult meg.

(3) A tárgyalás célja a tényállás tisztázása. A tárgyaláson a munkáltatót a vizsgálóbiztos képviseli.

(4) A tárgyalást úgy kell kitűzni, hogy arról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és képviselője az értesítést a tárgyalás előtt legalább 5 munkanappal korábban megkapják.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy képviselője a tárgyaláson nem

jelenik meg, tárgyalást tartani csak akkor lehet, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót és képviselőjét szabályszerűen értesítették. A tárgyalást meg lehet tartani, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy képviselője előzetesen bejelentette, hogy azon nem kíván részt venni.

(6) A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

(7) A tárgyalásról írásbeli jegyzőkönyvet kell készíteni.

114. § (1) A fegyelmi jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a fegyelmi eljárást felfüggesztheti, ha

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló önhibáján kívül védekezését nem tudja előterjeszteni, legfeljebb az akadály megszűnéséig, vagy

b) a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb az eljárás jogerős befejezéséig, feltéve, hogy ezen eljárások lefolytatása nélkül a tényállás nem tisztázható.

(2) Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, a vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi jogkör gyakorlója haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását.

115. § (1) A fegyelmi tanács a jelentés kézhezvételétől számított huszonnégy munkanapon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.

(2) A zárt ülésen a fegyelmi tanács tagjai és a jegyzőkönyvvezető vehetnek részt.

(3) A zárt ülésről írásbeli jegyzőkönyvet kell készíteni, melynek tartalmaznia kell a résztvevők nevét, a fegyelmi tanács döntését és a keltezését.

(4) A fegyelmi tanács a következő határozatokat hozhatja:

a) a fegyelmi eljárást a 117. § (2) bekezdésében foglalt esetekben megszünteti,

b) a fegyelmi felelősséget megállapítja, és fegyelmi büntetést szab ki.

(5) A határozatot a fegyelmi tanács tagjai kézjegyükkel látják el.

(6) A határozatnak tartalmaznia kell a fegyelmi tanács döntését és annak indokolását, ideértve a megállapított tényállást, az annak alapjául szolgáló bizonyítékokat, a fegyelmi büntetés kiszabása során figyelembe vett súlyosító és enyhítő körülményeket, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által indítványozott bizonyítás mellőzésének indokát.

(7) A határozatot a fegyelmi jogkör gyakorlója haladéktalanul megküldi

a) az eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak, valamint képviselőjének, valamint

b) ha a fegyelmi eljárás a Kar kezdeményezésére indult, a Kar elnökének

116. § A fegyelmi jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás törvény erejénél fogva történt megszűnéséről haladéktalanul értesíti a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, képviselőjét, a vizsgálóbiztost, a fegyelmi tanácsot, valamint – ha a fegyelmi eljárás a Kar kezdeményezésére indult – a Kart.

117. § (1) A fegyelmi eljárás lefolytatásával összefüggő költségeket mindenki maga előlegezi, és – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkáltatója viseli.

(2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló fegyelmi felelősségét a fegyelmi tanács véglegessé vált határozatával vagy a bíróság jogerős ítéletével megállapította, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló viseli az általa indítványozott eljárási cselekmények, valamint a részéről igénybe vett jogi képviselő költségeit.

(3) A vizsgálóbiztost és a fegyelmi tanács tagjait külön díjazás nem illeti meg.

118. § Lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha

- a) a fegyelmi eljárást nem a fegyelmi jogkör gyakorlója rendelte el,
- b) a fegyelmi eljárást a jogszabályi határidőn túl indították meg,
- c) az összeférhetetlenségi szabályokat megsértették,
- d) az eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, valamint képviselője felé fennálló értesítési kötelezettséget megsértették,
- e) a fegyelmi határozat nem jelöli meg az elkövetett konkrét kötelezettségszegést, nem tartalmaz indokolást, vagy indokolása nem tartalmazza a tényállást,
- f) a vizsgálat során nem közölték az eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, vagy nem tették lehetővé számára, hogy azokra észrevételt tegyen, további bizonyítást javasolhasson, az ügy iratait megtekinthesse,
- g) a vizsgálatot határidőn belül nem fejezték be,
- h) a fegyelmi tanács a fegyelmi határozatot határidőn belül nem hozta meg,
- i) a fegyelmi tanács elnökének, valamint tagjának a jogkörét nem az arra jogosult gyakorolta,
- j) a fegyelmi tanács nem zárt ülésén hozta meg a határozatot.

6.1.2. Leltárfelelősség:

401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

119. § (1) A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.

(2) A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti időtartam.

120. § (1) A köznevelési intézmény és a köznevelési intézménynél foglalkoztatási jogviszonyban álló között kötött leltárfelelősségi megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló felelősséggel tartozik.

(2) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több köznevelésben foglalkoztatott együtt kezeli. A csoportos leltárfelelősségi megállapodást ekkor a munkáltatóval a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók és munkavállalók együttesen kötik meg. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős köznevelésben foglalkoztatott is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárfelelősségi megállapodást kötő köznevelésben foglalkoztatott e személynek az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz a leltárfelelősségi megállapodásban hozzájáruljon.

(4) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

(5) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

121. § (1) A munkáltató állapítja meg

- a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
- b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét
- c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
- d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét és
- e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót az (1) bekezdés szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.

122. § (1) Leltározásnál a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló képviseléről nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, vele érdekellentétben nem álló képviselőt jelöl ki.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az eljárás során észrevételt tehet, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

123. § (1) A leltári készletet állandóan egyedül kezelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy munkavállaló is kezeli.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók és munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók és munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

(4) A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetleges távollétének tartamát.

6.1.3. A munkáltató kártérítési felelőssége:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról

115. § [A munkáltatói kártérítés elemei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt és annak a 110. § szerinti rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban

álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony alapján a havi illetményen felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségterítés címén kapott összeget.

(5) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(6) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

(7) A munkáltató köteles megtéríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(8) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

116. § [A munkáltatói kártérítést csökkentő tényezők]

(1) A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

b) amit a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,

c) amihez a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy hozzátartozója a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, valamint

d) amihez a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy hozzátartozója a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

(2) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

117. § [Kártérítési járadék, általános kártérítés]

(1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

(2) Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

118. § [A kártérítés utólagos módosítása]

(1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetményváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató

szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók ténylegesen megvalósult átlagos, éves illetményváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves illetményváltozást kell figyelembe venni.

(3) A (2) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók, ezek hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves illetmény-változás mértéke az irányadó.

119. § [A kártérítés elévülése]

(1) Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

- a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,
 - b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
 - c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás
- különböztetének megtérítése iránti igényt.

(2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

- a) a táppénz első fizetésének napjával,
 - b) azzal az időponttal, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelem-kiesésben megmutatkozó károsodásra,
 - c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjával
- kezdődik.

120. § [Jövedelemigazolás]

(1) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló illetményváltozás történt.

6.1.4. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelőssége:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról

121. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelőssége]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a köznevelésben foglalkoztatott négyhavi illetményének összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) Kollektív szerződés a (3) bekezdésben vagy a 122. §-ban foglaltaknál alacsonyabb összegben meghatározhatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelősségének mértékét.

(6) Kollektív szerződés előírhatja, hogy a felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi, biztosítékot ad.

(7) A biztosíték összege nem haladhatja meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló egyhavi távolléti díjának összegét. A havi illetmény növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

(8) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni. A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak visszafizetni, ha a munkaköre megváltozásával a (6) bekezdés a)–b) pontjában foglalt feltétel vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnik.

(9) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

6.1.5. A munkáltató kártérítési felelőssége:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról

122. § [A vezető kártérítési felelőssége]

(1) A vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) Az igazgató és az gazdasági vezető, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, az ezzel okozott kárért hat havi illetményével felel.

123. § [Megőrzési felelősség]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több köznevelésben foglalkoztatott részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak alá kell írnia. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a köznevelésben foglalkoztatott a 121. § szerint felel azzal, hogy mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

124. § *[A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kárfelelősségének alapja és mértéke]*

(1) A kárt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.

(2) A kárt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(3) A több köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a köznevelésben foglalkoztatottak havi illetményük arányában felelnek.

(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

6.1.6. Leltárfelelősség:

2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról

125. § [Leltárfelelősség]

(1) A leltárhiányért a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vétkességére tekintet nélkül felel.

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele

a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás vagy csoportos leltárfelelősségi megállapodás megkötése,

b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,

c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá

d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(3) A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

(4) A leltárfelelősség megállapításának részletes szabályait a Kormány rendeletben határozza meg.

126. § [A polgári jogi szabályok alkalmazása]

A munkáltató és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által okozott kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. §-a szabályait kell alkalmazni.

6.2. Közalkalmazotti jogviszony:

6.2.1. A fegyelmi felelősség szabályai:

- Kötelezettség szegés:

A kötelezettség szegés az, ha közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi.

A kötelezettségszegés esetei az intézménynél:

- Nem, vagy csak a munkakezdést követően jelenik meg a munkahelyén és nem tudja a távollétét, késését igazolni.
 - Nem munkaképes állapotban jelenik meg.
 - Nem tartja be a munkájára vonatkozó szabályokat, az intézmény belső szabályzataiban foglalt előírásokat.
 - Nem működik együtt munkatársaival, sőt akadályozza munkájukat.
 - Indokolatlanul megtagadja a tanfolyamon, továbbképzésen való részvételt
- **Vétkesség:**

A vétkesség azt jelenti, hogy a kötelezettségszegés a közalkalmazottnak felróható.

A vétkesség lehet:

- Gondatlanságból vagy
- szándékosságból eredő.

Gondatlanság esetén a közalkalmazott magatartása következményeit azért nem látja, mert nem a tőle elvárható körültekintéssel cselekszik, illetve előre látja magatartásának lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában.

Szándékos a magatartás akkor, ha a közalkalmazott kívánja magatartásának következményeit, vagy a következményeibe belenyugszik.

A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén – meghallgatását követően, az eset súlyától függően – a közalkalmazottal szemben alkalmazható hátrányos következmények:

- Szóbeli figyelmeztetés.
- Írásbeli megrovás.
- A jutalmazás lehetőségéből legfeljebb hat hónapra történő kizárás.
 - A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre fel lehet függeszteni.
 - A hátrányos következmény alkalmazására akkor kerülhet sor, ha a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegése óta hat hónapnál kevesebb idő telt el, illetve a kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomására jutása óta tizenöt napnál nem telt el hosszabb idő.

6.2.2. Közalkalmazott kártérítési felelősségének szabályai: (MT.180-190. §.) (KJT. 83.§)

- A vétkességtől független kártérítési felelősség (az ún. megőrzési felelősség) – Mt. 180. §
- Leltárhiányért fennálló felelősség Mt. 182-188. §
- Leltárhiányért a leltár-felelősségi megállapodást kötött közalkalmazott a MT. 180.§ alapján vétkességre tekintet nélkül felelősséggel tartozik. A leltár-felelősségi megállapodás tartalmára vonatkozó előírásokat a Mt. 184.§ tartalmazza

A leltárhiányért való felelősség feltételei:

- A leltár-felelősségi megállapodás megkötése.
- A leltári készlet szabályszerű átadása, illetve átvétele.
- A leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása.
- Legalább a leltáridőszak felében való az adott munkahelyen történő munkavégzés.

- Leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.
- A leltárhiány megállapításának szabályai:

A leltárhiányt az eszközök és források leltározási és leltárkészítési szabályzatában (leltározási rend) foglaltak szerint lebonyolított leltározás során megállapított tényleges készlet és az átlagos beszerzési egységár, vagy a legutolsó beszerzési egységár, vagy fogyasztói ár) szorzataként kell megállapítani a leltározás során használt leltáríven.

- A leltári készletet állandóan egyedül kezelő közalkalmazott a leltárhiány összegének 100 %-áért felel.
- Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős közalkalmazott is kezeli, a leltárhiányért felelős közalkalmazott hat havi átlagkeresete mértékéig felel.
- Csoportos leltár-felelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött közalkalmazottak átlagkeresetének hat havi együttes összegét.

6.2.3. Kártérítéssel kapcsolatos szabályok:

- A közalkalmazott a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- A fentiekben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a közalkalmazott négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
- Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

6.2.4. A munkáltató kártérítési felelőssége:

(Mt. 166-177 §, 176.§-187. §, KJT. 83. §, Ptk. kár fogalmáról szóló rendelkezései)

A munkáltató köteles megtéríteni a közalkalmazottnak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy:

- A kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
 - A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.
 - Az intézmény anyagi felelőssége a dolgozók által az intézmény területére bevitt tárgyakban, értékekben keletkezett kárért:

A közalkalmazott az intézmény területére behozott – a munkába járáshoz szükséges és szokásos – személyi tulajdonát képező dolgokat az öltözőkben, illetve a nevelőtestületi szobában zárt szekrényben vagy zárt íróasztalban köteles elhelyezni. Az intézmény csak akkor vállal felelősséget az itt elhelyezett tárgyakért, ha a közalkalmazott a dolgok elhelyezésére (megőrzésére) szolgáló szekrényt, fiókot bezárta, és a kár a bezárt szekrény, fiók erőszakos feltörésével függ össze, továbbá a közalkalmazott bizonyítani tudja, hogy az eltűnt tárgyakat a szekrényben, fiókban elhelyezte és azt bezárta.

A szokásosnál nagyobb értéket képviselő, illetőleg a munkába járáshoz nem szükséges tárgyakat (pl. értékpapír, ékszer, készpénz stb.) az öltözőszekrényben, íróasztal fiókjában nem szabad elhelyezni, mert az elvesztésükért az intézmény nem vállal felelősséget.

Abban az esetben, ha a dolgozó valamely okból kénytelen nagyobb értéket magával hozni, azt köteles közvetlen felettesének bejelenteni és a pénztárban letétként elhelyezni.

VII. Munkaügyi kapcsolatok

MT. 285-293. §, 1992. évi XXXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról 4-6§, 2023. évi LII. törvény, a pedagógusok új életpályájáról 134- 139§

5.3. A kollektív munkaügyi vita:

- A munkáltató és az intézményi közalkalmazotti tanács között felmerült munkaügyi jogvitának nem minősülő vitában az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye, melynek eljárási szabályait a *MT 291-293. §* tartalmazzák.
- A munkáltató és a szakszervezetek között felmerült, munkaügyi jogvitának nem minősülő vitában az érintett felek között egyeztető tárgyalásoknak van helye az *MT. §* alapján.

5.4. A munkaügyi jogvita:

A közalkalmazott, köznevelésben foglalkoztatott, valamint a szakszervezetek, ill. a Közalkalmazotti Tanács a Munka Törvénykönyvéből, illetőleg a Kollektív Szerződésből, továbbá a közalkalmazotti, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

A munkaügyi jogvitában bíróság jár el, de a felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés eredményét a békéltető (bizottság) köteles írásba foglalni. Az egyeztetés kezdeményezése időpontjának kialakításánál figyelembe kell venni a *MT 286. §* foglaltakat. Az egyeztetésen – a munkáltató vezetőjének kivételével – a munkáltatót nem képviselheti az, aki a sérelmezett döntést hozta.

A munkaügyi jogvita esetére a felek békéltető személyt kötnek ki. A békéltető személy esetenként kerül a felek közös megegyezésével kijelölésre.

A békéltetés eredménytelenségének megállapítását követően az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A *MT 286. §* foglalt esetekben a keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni.

A munkáltatói jogkört gyakorló mérlegelési jogkörben hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

A munkaügyi jogvita egyéb szabályait az *MT. 285-290.§* rögzítik.

Jelen Kollektív Szerződés hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti a korábbi Kollektív Szerződés, illetőleg módosított pontjai, az azzal kapcsolatos, valamint a hatályban lévő szerződéssel ellentétes rendelkezést tartalmazó valamennyi belső utasítás.

Békés, 2024.szeptember 1.

Munkáltató részéről Béres Istvánné
főigazgató:

.....
Béres Istvánné főigazgató



Szakszervezet részéről Pocsaji László Zoltánné szakszervezeti titkár:

.....
Pocsaji László Zoltánné szakszervezeti titkár