



A KLEBELSBERG INTÉZMÉNYFENNTARTÓ KÖZPONT

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

MAGYARÁZATOKKAL ELLÁTVA

A kollektív szerződés szövege bekeretezve, piros színnel közölve. A kollektív szerződéhez kapcsolódó magyarázatok segítséget nyújtanak az értelmezéshez.

2013. NOVEMBER 22.

MAGYARÁZATOK

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A KÖZNEVELÉS RENDSZERÉBEN

A többlépcsős szabályozás rendszere

A közalkalmazottak foglalkoztatásával összefüggő szabályozás az esetek túlnyomó többségében „többlépcsős”. Igaz ez a megállapítás a köznevelési intézményekben foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében is, hiszen esetükben alkalmazni kell a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [a továbbiakban: Kjt.], valamint a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról rendelkező 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet [a továbbiakban: Kjt-Vhr.] előírásait. Miután a munka törvénykönyvéről szóló 1912. évi I. törvény [a továbbiakban: Mt.] számos előírása a közalkalmazotti foglalkoztatásnál is irányadó, a köznevelési intézményekben munkát végzők tekintetében is meg kell tartani előírásait. A köznevelés rendszerének sajátossága azonban az, hogy a foglalkoztatás számos kérdését a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény [a továbbiakban: Nkt.] határozza meg. Ez a nem egyszerűen áttekinthető joganyag az, amelyik egységesen, minden köznevelési intézményben közalkalmazotti kinevezés keretében munkát végző személyre vonatkozik.

A kollektív szerződésben szabályozható kérdések

A kollektív szerződésben szabályozható kérdések sajátossága, hogy a munka törvénykönyve előírásai széleskörű lehetőséget biztosítanak ahhoz, hogy a szerződést megkötő felek eltérjenek a foglalkoztatás kérdéseit meghatározó előírásoktól. Főszabályként a kollektív szerződés szabályozhatja a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat, illetőleg kötelezettségeket. [Mt. 277. § (1) bek. a) pont]

A közalkalmazotti jogviszony tekintetében azonban a szerződést kötő felek kevésbé mozoghatnak szabadon, mivel a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben és a felhatalmazása alapján kiadott rendeletekben foglaltaktól csak akkor lehet eltérni, ha az eltérésre az említett jogszabályok kifejezett felhatalmazást adnak.

Minden olyan esetben, amikor az említett törvényrészek nem utalnak az eltérő megállapodás lehetőségére, a felek szabadon döntenek el, hogy a kollektív szerződésben eltérnek-e a munka törvénykönyve előírásaitól, és amennyiben igen, milyen irányban. A kollektív szerződés számos kérdésben tért el a közalkalmazottak javára, kihasználva a munka törvénykönyve adta lehetőségeket.

A költségvetési korlátok

A kollektív szerződés elkészítésénél minden olyan esetben, amikor közalkalmazotti foglalkoztatásról van szó, figyelembe kell venni az államháztartásról szóló 2011. évi CXLV. törvény [a továbbiakban: Áht.] előírásait. A költségvetés végrehajtásának általános szabályaiból ugyanis az következik, hogy a költségvetési rend szerint működő munkáltatók csak igen kivételes esetben és körben léphetik túl a költségvetési kereteiket. A több évre vagy a költségvetési éven túli évre szóló kötelezettségvállalás - szűk kivételtől eltekintve - tilos. Ebből az következik, hogy a kollektív szerződésben sem lehetnek olyan rendelkezések, amelyek alapján a munkáltatónak költségvetési éveket „átlépő” fizetési kötelezettségei keletkeznek. Értelemszerűen nem tekinthető éven túli kötelezettségvállalásnak az olyan szabályozás, amelynek teljesítésére a munkáltató a foglalkoztatást meghatározó törvények vagy rendeletek alapján köteles. A törvényekből, illetve rendeletekből levezethető kiadásokon

túl azonban „többlet” kiadásokat csak az adott költségvetési évre, a rendelkezésre álló költségvetési keretek ismeretében vállalhat a munkáltató. [Áht. 36. §]

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről:

Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (továbbiakban: KLIK)

Képviseli: Marekné dr. Pintér Aranka elnök

Székhelye: 1051 Budapest, Nádor u.32.

Levelezési címe: 1051 Budapest, Nádor u.32.

Adóigazgatási azonosító száma: 15799658-2-41,

mint **munkáltató,**

másrészről:

Pedagógusok Szakszervezete (a továbbiakban: Szakszervezet)

Képviseli: Galló Istvánné elnök

Székhelye: 1068 Budapest, Városligeti fasor 10.

Bejegyző határozat száma: 7-PK-22430/1989/3

Nyilvántartási száma:1/1/60200,

mint **szakszervezet**

(a továbbiakban együtt: **Felek**)

között,

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (továbbiakban: Kjt.), valamint a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szt.) alapján.

Bevezető

A köznevelési rendszer eredményes működése és a foglalkoztatás hatékonyabb megszervezése érdekében Felek a következőkben állapodnak meg.

Előzmények

A kollektív szerződés az oktatásban érdekelt következő szakszervezetek: Pedagógusok Szakszervezete, Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet, Oktatási Vezetők Szakszervezete, Munkástanácsok Pedagógus Ágazata, Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete közreműködésével készült. A kollektív szerződés megkötésének célja a bevezetőben foglaltak mellett, hogy Felek hozzájáruljanak az Mt., az

Nkt., az Szt., továbbá a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Vhr.) pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó rendelkezéseinek végrehajtásához. Felek figyelembe vették a Pedagógusok Sztrájkbizottsága, valamint a Kormány által 2013. január 22-én – a köznevelés rendszere állami fenntartásával összefüggő szervezési és munkáltatói jogok gyakorlásával kapcsolatos kérdésekben – aláírt megállapodásban foglaltakat.

A kollektív szerződéssel a Felek az Mt. 276. §-a alapján, a jogszabályi keretek között kölcsönösen, jóhiszeműen és együttműködve szabályozzák a KLIK-ben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakat érintő, munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseket.

MAGYARÁZATOK

Az Klebelsberg Intézményfenntartó Központtal kötött kollektív szerződés

A munkáltató bemutatása

A Klebelsberg Intézményfenntartó Központot a Kormány hozta létre. A Klebelsberg Intézményfenntartó Központ az oktatásért felelős miniszter irányítása alatt működő központi hivatal. Az intézményfenntartó központ központi szervből és területi szervekből áll. Területi szervei a járási (fővárosi kerületi) tankerületek és a megyeközponti tankerületek. A járási tankerület székhelye és illetékességi területe megegyezik a járási hivatalok székhelyével és illetékességi területével. A járási tankerület az illetékességi területén működő általános iskolák, alapfokú művészeti iskolák és gimnáziumok fenntartásával kapcsolatosan látja el az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezeti és működési szabályzatában meghatározott egyes fenntartói feladatokat. A megyeközponti tankerület a megye székhelyén működő tankerület, amely ellátja a járási tankerület feladatai mellett a szakképző iskolák, a kollégiumok, a pedagógiai szakszolgálati feladatok, valamint a pedagógiai szakmai szolgáltatásokat ellátó köznevelési intézmények és a többcélú intézmények ellátásával összefüggő – a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ – szervezeti és működési szabályzatában meghatározott egyes fenntartói feladatokat. A Klebelsberg Intézményfenntartó Központot az elnök vezeti. Lényegében minden jog az elnököt illeti meg, aki a jogosítványait a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint átruházhatja. Az elnöknek általános felhatalmazása van a munkáltatói jogkör gyakorlására a Klebelsberg Intézményfenntartó Központban foglalkoztatottak tekintetében. [202/2012. (VII. 27.) Korm. rendelet 1-6. §]

Az intézményfenntartó központ szervezeti és működési szabályzata szerint a hivatal elnöke a tankerületi igazgatókat felhatalmazta arra, hogy az illetékességi területükön a köznevelési intézményekben foglalkoztatott intézményvezetők tekintetében gyakorolják a munkáltatói jogokat, például a munkaköri leírások kiadását, a jogszabály szerinti átsorolásokat, a szabadság igénybe vételének engedélyezését, kiadását, a rendkívüli munkaidő, készenlét, helyettesítés elrendelését, a továbbképzéseken való részvétel elrendelését, engedélyezését. [22/2013. (VII. 5.) EMMI ut. 12. §]

A szerződéskötő felek

A kollektív szerződést nem az egyes intézmények vezetői és a munkahelyi szakszervezetek kötötték meg, hanem a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ mint munkáltató és a Pedagógusok Szakszervezete között mint munkavállalói érdekképviselői szervezet között jött létre. A munkáltatói szerződést kötő fél helyzete meglehetősen sajátos, arra való tekintettel, hogy 2013. január 1-jén az állam által a települési önkormányzatoktól átvett volt közoktatási intézmények mint költségvetési szervek megszűntek, és beolvadtak az Klebelsberg Intézményfenntartó Központba. Ettől az időponttól kezdődően az átvett intézmények mint köznevelési intézmények a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezetéhez tartozva, annak jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységeként látják el feladataikat. Önálló költségvetéssel nem rendelkeznek, vezetőiknek csak úgynevezett „származtatott” munkáltatói joga van.

Valamennyi köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazott tekintetében a munkáltatói jogok gyakorlása az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ elnökét illeti meg. A teljes munkáltatói jogok azonban „nem szálltak át” az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ elnökére, hanem a munkáltatói jogok gyakorlására felhatalmazást kaptak a köznevelési intézmény vezetői is. A munkáltatói jogok gyakorlásában részt vesznek az tankerület vezetői is, a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezeti és működési szabályzatában foglaltak szerint.

1. A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés hatálya a KLIK fenntartása alá tartozó köznevelési intézményekben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra, továbbá a KLIK-ben a közalkalmazottak tekintetében munkáltatói jogkört gyakorlóakra terjed ki.

A kollektív szerződésben foglaltakat a vezetői és magasabb vezetői megbízással rendelkező közalkalmazottak tekintetében is alkalmazni kell.

MAGYARÁZATOK

A munkáltató és a foglalkoztatottak köre

A munka törvénykönyve rendelkezései alapján nem szorulna különösebb magyarázatra, hogy a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ és a Pedagógusok Szakszervezete által megkötött kollektív szerződés hatálya kire terjed ki. A kollektív szerződés hatálya ugyanis kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést megkötötte és mindazokra a közalkalmazottakra, akiket foglalkoztat. [Mt. 279. §]

Miképpen lehetséges ekkor, hogy a megkötött kollektív szerződés rendelkezései szerint a kollektív szerződés a KLIK fenntartása alá tartozó köznevelési intézményekben foglalkoztatott közalkalmazottakra és az ő tekintetükben munkáltatói jogkört gyakorlóakra terjed ki? A kérdésre a választ annak ismeretében lehet megadni, hogy a köznevelési intézmények és a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ egy szervezetet alkotnak. Erről az igen fontos szervezeti kérdésről nem a köznevelésről szóló törvény rendelkezik, hanem a köznevelési feladatot ellátó egyes önkormányzati fenntartású intézmények állami fenntartásba vételéről szóló 2012. évi CLXXXVII. törvény. Valójában a köznevelésről szóló törvény előírásaiból nem is lehet egyértelműen megállapítani, hogy az egyes köznevelési intézmények

a gyakorlatban mint önálló szervezetek nem léteznek. Valamennyi közoktatási intézmény ugyanis 2013. január 1-jével beolvadással megszűnt, és a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységeként működik tovább. Ez a konstrukció azt jelenti, hogy a fenntartó szervezet egyben a feladatot ellátó szervezet is.

Értelemszerűen az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ részekre tagolódik, és nem ugyanaz a szervezeti egysége látja el a fenntartói feladatokat, mint amely ellátja a köznevelés úgynevezett alapfeladatait. A kollektív szerződés rendelkezései azokra a szervezeti egységekre terjed ki, amelyek a köznevelési alapfeladatokat látják el, vagyis a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában lévő köznevelési intézményekre, egészen pontosan a köznevelési intézményekben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra.

A kollektív szerződés sajátossága, hogy mindenkire kiterjed, vagyis nemcsak a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra, hanem azokra is, akik nem pedagógusként végeznek munkát a Klebelsberg Intézményfenntartó Központban. A kollektív szerződés hatálya nem kötődik ahhoz, hogy ki tagja az aláíró szakszervezetnek és ki nem, illetőleg az sem „számít”, hogy az érintett közalkalmazott egyáltalán szakszervezeti tag-e vagy sem. A kollektív szerződés nemcsak az aláírásának a pillanatában az aláíró munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottra terjed ki, hanem azokra is, akik az aláírását követően létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt.

Miután a köznevelési intézmények a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ keretei között látják el feladataikat, a munkáltatói jogkör gyakorlásában részt vesznek azok a vezetők is, akik nem a köznevelési intézmény szervezeti egységben végeznek munkát, hanem a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartói feladatokat ellátó szervezeti egységeiben azokra, akik részt vesznek a köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlásában.

Értelemszerűen a megkötött kollektív szerződés nem terjed ki, azokra a köznevelési intézményekre, amelyek nem a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működnek. Nem terjed ki tehát a kollektív szerződés a települési önkormányzatok által fenntartott óvodákra, a minisztériumok által fenntartott iskolákra, a nemzetiségi önkormányzatok fenntartásában vagy az egyházak, magánszemélyek, alapítványok stb. fenntartásában működő köznevelési intézményekre.

A hatály alá tartozó vezetők köre

A kollektív szerződés rendelkezéseit a vezetői és magasabb vezetői megbízással rendelkezők tekintetében is alkalmazni kell. Ezeknek a körét a Kjt-Vhr. határozza meg. Magasabb vezetői megbízásnak minősül a miniszter által adott intézményvezetői megbízás. A Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezeti egységeként működő köznevelési intézmények élére a vezetői megbízást az oktatásért felelős miniszter adja, illetve vonja vissza. [Nkt. 68. § (1) bek.]

Magasabb vezetői megbízás továbbá a tagintézmény-vezetői megbízás, az intézményegység-vezetői megbízás, az intézményvezető-helyettesi megbízás. Vezetői megbízásnak minősül a tagintézményvezető-helyettesi megbízás, az intézményegységvezető-helyettesi megbízás.

A hatály vizsgálata egyes intézkedéseknél

Értelemszerűen a kollektív szerződés minden rendelkezésénél külön-külön vizsgálni kell azt a közalkalmazotti kört, amelyre az adott előírásokat alkalmazni lehet, kell. Ha a rendelkezés a közalkalmazottakra utal, akkor minden foglalkoztatott tekintetében alkalmazni kel. Ha meghatározott munkakörben foglalkoztatottak a címzettek, például a pedagógus-munkakörbe tartozók, akkor azokat az előírásokat csak rájuk nézve lehet alkalmazni.

Sem a munkáltatónak, sem a közalkalmazottnak nincs választási lehetősége abban a kérdésben, hogy kívánja-e a kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni. A kollektív szerződésben leírtak ugyanúgy kötelezőek, mint a jogszabályban található rendelkezések.

2. A munkáltatói jogkör gyakorlója

A munkáltatói jogkört a köznevelési intézményekben foglalkoztatottak tekintetében – az Nkt.-ban meghatározott keretek között – az intézmény vezetője gyakorolja. A munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét a KLIK mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

MAGYARÁZATOK

A két fogalom elhatárolása

Különbséget kell tenni a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlója között. A munkáltató a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ. Munkáltató egy van, az a szervezet, amelyik a foglalkoztatási jogviszonyt létesíti. Munkáltató az a jogképes személy, aki a közalkalmazotti szerződés alapján a közalkalmazottat foglalkoztatja. [Mt. 33. §]

A köznevelési intézmények tehát jogilag egy munkáltatói kört képeznek. Mindenki ugyanannak a munkáltatónak az alkalmazottja, függetlenül attól, hogy az ország melyik részében, milyen típusú intézményben végzi a munkáját. Ily módon azonban a foglalkoztatás kérdéseit meghatározó törvények rendelkezéseit nehéz lenne alkalmazni, mivel azok kötődnek a munkáltatóhoz, a munkáltatói munkaszervezéshez. Az egyetlen munkáltató által foglalkoztatott közel százötvenezer közalkalmazott munkaszervezése, kapcsolatrendszerének működtetés szükségességévé tette, hogy a jog „megbontsa” a munkáltató személyét. A munkáltató megosztása a köznevelésről szóló törvénynek azon a rendelkezésén alapul, miszerint ahol a munka törvénykönyve vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény munkáltatóról rendelkezik, azon az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ által fenntartott köznevelési intézményt is érteni kell, figyelembe véve az intézményvezető munkáltatói jogának korlátozására vonatkozó törvényi rendelkezéseket. [Nkt. 61. § (8) bek.]

A munkáltatói jogkör gyakorlója pedig az, aki jogosult a munkáltató nevében jognyilatkozatot tenni. A szervezet nagyságától, összetettségétől függően a munkáltatói jogok gyakorlásával több személy is megbízható. A munkáltatói joggyakorlás rendjét a munkáltató határozza meg. Amennyiben a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolja, abban az esetben az eljárás érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyja. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a közalkalmazott a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy a képviselője túllépte a jogkörét, ha a közalkalmazott a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára. [Mt. 20. §]

A munkáltatói jogkör gyakorlója a köznevelési intézményben

A köznevelés intézményeiben a munkáltatói jogkör gyakorlója személyének a pontos megjelölése nem egyszerű dolog. Ennek indoka, hogy a munkáltatói jogok gyakorlása megoszlik a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ elnöke, a tankerületi igazgatók és az intézményvezető között. Az adott köznevelési intézmény alkalmazottjai tekintetében ugyanis az intézmény vezetője jogosult gyakorolni a munkáltatói jogokat, kivéve a bérgazdálkodást érintő kérdéseket, valamint a közalkalmazotti kinevezés kiadását és a közalkalmazotti

jogviszony megszűnését. Amikor a foglalkoztatásról szóló törvények rendelkezéseit kell érteni, a közalkalmazotti jogok és kötelezettségek érvényesülésének vizsgálatakor, akkor nem a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ és a közalkalmazott áll szemben egymással. hanem az adott köznevelési intézmény és annak vezetője. Az intézmény vezetőjének kell tudnia, meddig terjed a munkáltatói joga, s ha adott intézkedést nem jogosult megtenni, akkor neki kell kezdeményeznie a döntésre, intézkedésre jogosult felé. [Nkt. 61. § (6) bek.]

Az intézményvezetés korlátjai

A köznevelésről szóló törvénynek a munkáltatói jogok megosztására vonatkozó rendelkezései nem egyértelműek, mivel a köznevelési intézmény nem rendelkezik költségvetéssel, ily módon az intézmény vezetője nem „láthatja” a rendelkezésére álló bértömeget. Az államháztartásról szóló törvény és a kapcsolódó kormányrendeletek ezt a fogalmat nem alkalmazzák. E munkamegosztásból arra lehet következtetni, hogy minden olyan munkáltatói döntés meghozatalára jogosult az intézményvezető, amelyhez nem kapcsolódik többlet bérkifizetés, nem változik a jogosult személye. Így az intézmény vezetője jogosult minden olyan intézkedés meghozatalára, amelyből nem következik illetményszámfejtés, beleértve a közalkalmazotti kinevezés módosítását is.

A számviteli szabályok adta elhatárolás

A bérgazdálkodás fogalmát a számviteli rendelkezések sem alkalmazzák. Alkalmazzák viszont a bérköltség fogalmát. A köznevelési törvény munkáltatói jog megosztására vonatkozó rendelkezéseinek az értelmezéséből két jogalkotói szándékra lehet következtetni. Egyfelől arra, hogy a köznevelési intézmény tevékenységét az intézményvezető meg tudja szervezni, másfelől arra, hogy a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ egységes költségvetését ne veszélyeztessék az intézményvezetők a munkáltatói döntésekkel. E két cél összevetéséből azt a következtetést lehet levonni, hogy az intézményvezető munkáltatói joga addig terjed, ameddig nincs szükség többlet bérfedezetet rakni hozzá. Ezt az értelmezést támasztják alá a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezeti és működési szabályzatának a munkáltatói jogok megosztására vonatkozó rendelkezései: a köznevelési intézmény vezetőjének átruházott munkáltatói jogköre az intézményben helyettesítés céljából, határozott időre történő jogviszony létesítése. [22/2013. (VII. 5.) EMMI ut. 12. § (2) bek.]

A számviteli szabályok személyi jellegű ráfordításokról rendelkeznek, amelyek bérköltségből, személyi jellegű egyéb kifizetésekből és bérjárulékokból állnak. A bérköltségek között kell kimutatni az illetmények, jutalmak, céljuttatások, prémiumok, készenléti, ügyeleti, helyettesítési díjak, túlórák rovatokhoz kapcsolódóan vezetett nyilvántartási számlákon végleges kötelezettségvállalásként, más fizetési kötelezettségként nyilvántartott összegeket. A személyi jellegű egyéb kifizetések között kell kimutatni a végkielégítés, jubileumi jutalom, béren kívüli juttatások, ruházati költségtérítés, közlekedési költségtérítés, egyéb költségtérítések, lakhatási támogatások, szociális támogatások, foglalkoztatottak egyéb személyi juttatásai és a külső személyi juttatások rovatokhoz kapcsolódóan vezetett nyilvántartási számlákon végleges kötelezettségvállalásként, más fizetési kötelezettségként nyilvántartott összegeket. A foglalkoztatottak személyi juttatása rovaton kell elszámolni a közalkalmazottak kötelező illetménykiegészítésekkel, keresetkiegészítéssel, a kötelező és feltételtől függő, adható pótlékokkal (például felzárkóztatási, kollégiumi, összevont osztályban oktatók pótlékai) növelt – illetményét. [4/2013. (I. 11.) Korm. rendelet 26. § (6) bek., 15. mell]

A munkáltató jog terjedelme és gyakorlásának elvei

E rendelkezésekből az következik, hogy az intézmény vezetőjének kell minden olyan intézkedést megtennie, döntést meghoznia, amely a foglalkoztatással, a közalkalmazotti jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek teljesítésével összefügg. Igaz, hogy a közalkalmazotti kinevezés megkötésére nincs felhatalmazása, attól a pillanattól kezdődően azonban, hogy a közalkalmazotti jogviszony létrejött, vagyis aláírták a közalkalmazotti kinevezést, annak teljesítéséért felelősséggel tartozik. Ennek során irányadóak azok az elvárások, amelyek minden munkáltatóra és minden közalkalmazottra nézve kötelezőek. Ezek az úgynevezett általános magatartási követelmények, amelyekre minden olyan esetben hivatkozni lehet, amikor nincs konkrét, másik jogszabályhely. Az általános magatartási szabályok irányadóak mind a két félre. Figyelembe véve azonban, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban az alá- és fölérendeltség érvényesül, s a munkáltató rendelkezik utasításadási joggal, az általános magatartási követelmények érvényesülésében a munkáltatónak nagy szerepe és felelőssége van.

A közalkalmazotti szerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ez az elvárhatóság azt a kötelezettséget rója a munkáltatóra, hogy döntései során mindig az adott helyzethez kapcsolódóan mérlegeljen, és megfeleljen az általános szabályok szerint elvárható követelményeknek.

A munkáltatóval szemben támasztható elvárás, hogy a közalkalmazott érdekeit a méltányos mérlegelés alapján vegye figyelembe, és a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során a közalkalmazottnak nem okozzon aránytalan sérelmet.

A köznevelési intézmény vezetőjének a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárnia. A feleknek pedig kölcsönösen együtt kell működniük, nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekeit sérti. A felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a közalkalmazotti jogviszony létesítése, illetőleg törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. Rendeltetésellenes a joggyakorlás különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet. [Mt. 6. §]

Összefoglalóan: a köznevelési intézmény vezetője felel azért, hogy az adott intézményben a munkavégzés megszervezése során érvényesüljenek mindazok a jogok és kötelezettségek, amelyek levezethetők a foglalkoztatást meghatározó jogszabályokból, és az arra épülő kollektív szerződésből. Az intézményvezető mint munkáltató kötelezettsége, hogy érvényre juttassa az egyenlő bánásmód követelményét. Különösen fontos ez olyan körülmények között, amikor a pedagógus munkakörben történő foglalkoztatásnál a munkáltatónak számos területen van mérlegelési lehetősége. Így például a heti tanórai és egyéb foglalkozások elosztásánál, vagy a kötött munkaidő felhasználásának megtervezésénél és munkával történő kitöltésénél. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény végrehajtási rendelete utal is erre a kötelezettségre: a munkáltató a munkatervben meghatározott feladatok elosztása során az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani. Ennek érdekében a tanítás elrendelésénél és az egyéb feladatok szétosztásánál biztosítani kell az arányos és egyenletes feladatosztást a nevelőtestület tagjai között. [Kjt-Vhr. 19. § (3) bek.]

3. A kinevezés teljesítése

3.1. A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása

3.1.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnál a köznevelési intézményben történő munkavégzés megtervezésénél figyelembe kell venni azokat a körülményeket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy zavartalanul el lehessen látni a munkakörhöz tartozó feladatokat.

3.1.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója eltekinthet a pedagógus munkakörbe tartozó feladatok köznevelési intézményen belüli ellátásától azok tekintetében, amelyek jellegüknél fogva külső helyszínhez kapcsolódnak, vagy ha azok ellátása külső helyszínen rendelkezésre álló feltételeket igényel. Kétség esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, hogy az adott munkaköri feladat végrehajtása a köznevelési intézményben vagy azon kívül oldható meg. A köznevelési intézményben történő munkavégzésnek kell tekinteni azt is, ha a pedagógus a tanórai vagy egyéb foglalkozást – a pedagógiai programban foglaltak, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása szerint – a köznevelési intézményen kívül szervezi meg, továbbá, ha a tanulói felügyelet megszervezésére és ellátására a köznevelési intézmény keretein kívül kerül sor

3.2. Munkáltatói költségtérítés

3.2.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott részére - az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján - meg kell téríteni azokat a munkáltatói jogkör gyakorlója által jóváhagyott, indokolt és igazolt költségeket, amelyek

- a) a foglalkozások, tanítási órák előkészítéséhez szükséges kiadásokat fedezik, továbbá
- b) amelyek a szülőkkel történő kapcsolattartáshoz, valamint a tanulószerveződések és a gyakorlati képzésekkel kapcsolatos ellenőrzésekkel összefüggésben keletkeztek, valamint
- c) a munkaköri feladatok körében teljesített, intézmények közötti helyi, illetve helyközi utazások miatt keletkeztek.

MAGYARÁZATOK

A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása

A munkáltatói kötelezettségek

A munkáltató alapvető kötelezettségei közé tartozik, hogy a közalkalmazottakat a kinevezési okmányban és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztassa. Az alapvető kötelezettségek másik fontos eleme, hogy a munkáltatónak kell megteremtenie a munkavégzéshez szükséges feltételeket.

A munkával való ellátás a munkáltató joga és kötelezettsége, így a közalkalmazott kifejezetten követelheti, hogy lássa el munkával. A közalkalmazott bérigényét nem érinti, ha a munkáltató a munkavállalóra irányadó munkaidő egészében nem tud feladatot adni. A munkáltató kötelezettsége az is, hogy gondoskodik a munkaeszközökről és a megfelelő munkavégzési helyről is. Nincs azonban olyan tilalom, amely kizárná, hogy egyes munkafeltételeket a munkáltató és a közalkalmazott megállapodása alapján a közalkalmazott biztosítsa. Nem tilos az olyan megegyezés, amely alapján a közalkalmazott a saját

mobiltelefonját vagy más eszközét alkalmazza a pedagógiai tevékenysége vagy más feladatainak az ellátása során.

A munkáltatói kötelezettség magában foglalja azt is, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit megteremtse. [1993. évi XCIII. tv 24-39. §]

Ezeknek az előírásoknak érvényesülniük kell akkor is, amikor a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak intézményben való benntartózkodását szervezi meg a munkáltató. Egyidejűleg mindig annyi pedagógusnak indokolt benntartózkodnia a köznevelési intézményben, akik részére a munkáltató megfelelő, az intézményben elvégezhető feladatot tud biztosítani oly módon, hogy rendelkezésre álljanak az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételek. E feltételek megítélése és megléte eltérően alakulhat az egyes pedagógus-munkakörökben és a pedagógusok által ellátott egyes feladatoknál.

A Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő köznevelési intézmény vezetőjének a helyzete az általános szabályoktól eltér, arra való tekintettel, hogy önálló költségvetés hiányában a munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtéséhez szükséges döntéseket és intézkedéseket nem tudja meghozni. Felelőssége addig terjed, hogy a meglévő lehetőségeket a lehető leghatékonyabban hasznosítsa, s a lehető legkörülményesebben bocsássa a közalkalmazottak rendelkezésére, továbbá, hogy szükség esetén kellő időben kezdeményezze a döntés meghozatalát és végrehajtását a fenntartónál, illetve a működtetésében részt vevő települési önkormányzatnál. [Mt. 51. §, Nkt. 69. § (1) bek.]

A pedagógus-munkakörbe tartozó feladatok

A pedagógusok munkakörébe tartozó feladatok legjellemzőbb része a tanulókkal való közvetlen foglalkozások, a tanítási órák és egyéb foglalkozások megtartása (régii megnevezése: heti kötelező óra). E feladatokhoz van hozzárendelve a törvényes munkaidő meghatározott része, az úgynevezett neveléssel-oktatással lekötött idő. A munkavégzéshez szükséges feltételek itt összekapcsolódnak a tanulói felkészítéshez, felkészüléshez szükséges feltételekkel megteremtésével, hiszen e feladatokat a pedagógus a tanulókkal közösen a tanteremben, illetve a foglalkozás megtartásához szükséges egyéb helyiségekben (tornaterem, gyakorlati oktatáshely, laboratórium stb.) látja el.

A pedagógus munkaköri feladatainak másik nagy csoportját azok képezik, amelyek szorosan kapcsolódnak a tanulókkal való közvetlen foglalkozásokhoz, a nevelő és oktató munkához. Ezeknek a feladatoknak a felsorolása és csoportosítása nem egyszerű. E körbe tartoznak a tanórai és egyéb foglalkozások előkészítésével, a tanórai és egyéb foglalkozások lezárásával, a tanulói teljesítmény értékelésével összefüggő feladatok, a tanórai és egyéb foglalkozásokhoz kapcsolódó adminisztrációs feladatok, a tanórai és egyéb foglalkozásokhoz szükséges ismeretek megújításával, karbantartásával összefüggő feladatok. Ide sorolhatók azok a feladatok is, amelyek a tanulókkal, szülőkkel való közvetlen kapcsolattartást jelentik a tanórai és egyéb foglalkozásokon kívüli időben. E körbe sorolható a tanulói felügyelet ellátása a tanítási idő előtt, az étkezésnél, a tanítási idő után. Ide sorolható azonban a tanulóval való egyéni törődés, amennyiben arra bármilyen oknál fogva szükség van. Ez a feladat jelenthet egyéni beszélgetést, kisebb vagy nagyobb csoporttal való közvetlen problémafeltárást, megbeszélést, de fontos szerepe van a szülői kapcsolattartás megszervezésének, megtartásának, a szülői nevelőmunka segítésének, a család megkeresésének, meglátogatásának.

A harmadik csoportba tartoznak azok a feladatok, amelyek a köznevelési intézmény működésével függnek össze. Ezek is igen sokrétűek lehetnek, kezdve az intézményi dokumentumok elkészítésében való részvétellel, vagy az intézményi közösségi tevékenység megszervezésével, illetőleg az intézmény működésével vagy a pedagógiai tevékenységgel összefüggő döntéshozatalban való részvétellel.

A rendelkezésre állás kötelezettsége

A munka törvénykönyve általános szabályai szerint a közalkalmazott köteles a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, továbbá munkaideje alatt munkavégzés céljából, munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. Az általános szabályok körébe tartozik az is, hogy a közalkalmazott köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, valamint munkatársaival együttműködni. [Mt. 52. § (1) bek.]

A pedagógus munkaidejének felosztása

A nevelési-oktatási intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát, azaz harminckét órát, az úgynevezett kötött munkaidőt az intézményvezető által - az e törvény keretei között - meghatározott feladatok ellátásával köteles eltölteni. A munkaidő fennmaradó részében – heti nyolc órában - a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. [Nkt. 62. § (5) bek.]

A kötött munkaidő

A köznevelésről szóló törvény tehát a munkaidő nyolcvan százalékát úgynevezett kötött munkaidőként jelöli meg. Ezek a rendelkezések kizárólagosan az óvodára, iskolára és kollégiumra alkalmazhatók, tehát nem irányadóak a pedagógiai szakszolgálatban pedagógus munkakörben foglalkoztatottnál. Ez a rendelkezés minden, a nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottra irányadó, függetlenül attól, hogy munkaidejéből hány órát kell tanítási órára, illetve egyéb foglalkozás megtartására fordítania.

A törvényi szabályozásból nem olvasható ki sem a feladat, sem az, hogy a feladatot hol kell, hol lehet elvégezni. Az állapítható meg, hogy az intézményvezető munkáltatói jogkörében a kötött munkaidővel összefüggésben határozhatja meg, milyen, a pedagógus-munkakörbe tartozó feladatot kell ellátni, s hol kell a feladatot teljesíteni.

A kötött munkaidő feletti munkaidő

A kötött munkaidő feletti nyolc óra beosztásáról a pedagógus jogosult dönteni, amely azt jelenti, hogy eldöntheti, mikor teljesíti a munkaidőnek ezt a fennmaradt részét. A beosztás szóból arra lehet következtetni, hogy akár folytathatja a kötött munkaidőt, akár megszakíthatja a munkavégzést, akár több alkalommal is. Nem vitás, hogy a beosztásról való döntés nem jelenti azt, hogy a munkaidőt ne a munkakörbe tartozó feladatok ellátására kellene fordítani. A munkaidő felhasználásáról való döntés joga azt jelenti, hogy a pedagógus határozza meg, milyen feladat végrehajtására fordítja a kötött munkaidő feletti munkaidőt. Miután a köznevelésről szóló törvény a „munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni” fordulattal él, arra a következtetésre lehet jutni, hogy a kétféle döntés meghozatalára nem jogosult, vagy a munkaidő beosztásáról dönt, vagy a munkaidő felhasználásáról.

Az intézményben tartózkodás kötelezettsége

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény végrehajtásáról rendelkező kormányrendelet a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítésével kapcsolatosan további rendelkezéseket állapít meg. A kormányrendelet előírásait a két törvény – a munka törvénykönyve és a köznevelésről szóló törvény – előírásával összevetve, a törvényi szabályozással összehangolva lehet, kell alkalmazni. Az alkalmazás és értelmezés során figyelembe kell venni, hogy a kormányrendelet a törvénynél alacsonyabb szintű jogszabály, így a törvény rendelkezéseivel nem lehet ellentétes. A kormányrendelet előírásai szerint ugyanis a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-oktatási intézményben, illetve a pedagógiai szakszolgálati intézményben tartózkodni. A köznevelésről szóló törvénynek a kötött munkaidőre vonatkozó előírásai azonban kifejezetten a nevelési-oktatási intézményekben foglalkoztatott pedagógusokra vonatkoznak. Ebből adódóan a kormányrendeletnek a pedagógiai szakszolgálati intézményben foglalkoztatott pedagógusokra vonatkozó rendelkezései nem értelmezhetők, mivel ezekben az intézményekben nincs kötött munkaidő. A pedagógiai szakszolgálat feladataira foglalkoztatott pedagógus estében így az általános foglalkoztatási szabályok az irányadóak abban a kérdésben, hogy a közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségeket hol kell teljesítenie a közalkalmazottnak.

A kormányrendelet szerint a pedagógus a kötött munkaidőben köteles a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálati intézményben tartózkodni, kivéve, ha kizárólag az intézményen kívül ellátható feladatot lát el. A kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálat intézményében, és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie. [Kjt-Vhr. 17. § (3) bek]

A kormányrendeletnek ez az előírása széles körű felhatalmazást adott a kollektív szerződésben történő szabályozásra. Annak ellenére, hogy a pedagógiai szakszolgálat intézményében nincs kötött munkaidő, a munkáltatói jog gyakorlója – a munkaszervezésre vonatkozó általános követelményekkel összhangban - jogosult meghatározni, hogy a közalkalmazott hol tegeyen eleget a munkaköri kötelezettségének.

A munkáltatói mérlegelés keretei

A kollektív szerződés előírásai alkalmazhatók minden pedagógus-munkakörben foglalkoztatott tekintetében, akár a nevelési-oktatási intézményben, akár a pedagógiai szakszolgálat intézményében foglalkoztatják. A kollektív szerződés rendelkezései meglehetősen tág teret adnak ahhoz, hogy a munkáltató mérlegelje, melyik feladatot hol láttatja el a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottal. Rábízza a munkáltatói jogkör gyakorlójára, hogy az általános szabályok alapul vételével és mérlegelésével eldöntse, mely feladatokat kell ellátni a köznevelési intézményben, és melyek azok, amelyek jellegüknél fogva külső helyszínhez kapcsolódnak. A külső helyszín értelmezése is munkáltatói jogosítvány. Minden helyszín, amely nem a köznevelési intézmény része, külső helyszín, beleértve a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott lakását, vagy a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott által kiválasztott más helyiséget, például a könyvtárat. A kollektív szerződés nagyfokú mérlegelési jogkört biztosít azért is, mert nem akként rendelkezik, hogy külső helyszínen látható el, hanem jellegénél fogva külső helyszínhez kapcsolódik. Így a munkáltató elbíráhatja, hogy az a feladat, amelyik egyébként a köznevelési intézményben is ellátható lenne, de jellegénél fogva más helyszínhez is kapcsolódik, azt hol teljesítse a pedagógus.

Más fordulatot jelent a kollektív szerződésnek az az előírása, amely alapján a munkáltató eltekinthet a köznevelési intézményen belüli munkavégzéstől akkor is, ha a

feladatok ellátása külső helyszínen rendelkezésre álló feltételeket igényel. Ez a második feltétel nem kapcsolódik az első feltételhez, attól teljesen különálló. Azt sem mondja a kollektív szerződés, hogy a külső helyszínen rendelkezésre álló feltételek csak akkor jöhetnek számításba, ha azok egyáltalán nincsenek meg a köznevelési intézményben. Nem elképzelhetetlen ugyanis, hogy ugyanazt a feladatot két pedagógus egy időben kívánja megoldani, s bár a feltételek rendelkezésre állnak a köznevelési intézményben is, egyidejű igénybe vételükre nincs lehetőség.

A neveléssel-oktatással lekötött idő terhére intézményben ellátott feladatnak kell tekinteni azt a munkavégzést is, amikor a pedagógus a köznevelési intézményen kívül végez pedagógiai feladatot, illetve látja el a tanulói felügyelettel összefüggő feladatot. Értelemszerűen a múzeumlátogatás, a kulturális intézmények meglátogatása, az erdei iskola, a sportrendezvényen való részvétel, a szabadidős foglalkozások mind-mind ebbe a körbe tartoznak.

A munkáltatói költségtérítés

A költségtérítés kötelezettsége

Annak ellenére, hogy a kollektív szerződés a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakkal összefüggésben tartalmaz előírásokat a költségtérítésre, a munka törvénykönyve előírásai alapján minden közalkalmazott részére köteles a munkáltató megtéríteni azokat a költségeket, amelyek a munkaviszony teljesítésével indokoltan merültek fel. [Mt. 51. § (2) bek.]

Költségtérítés a pedagógus munkakörben foglalkoztatottaknak

A kollektív szerződés az általános szabályokhoz képest speciális rendelkezéseket állapít meg a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra, és meghatározott feladatok ellátásához. A kollektív szerződés rendelkezései e körben a munka törvénykönyvéhez képest további elvárásokat fogalmaz meg, mivel a munkáltatói költségtérítést nemcsak ahhoz köti, hogy az indokolt legyen, hanem ahhoz is, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyja azt, illetőleg a közalkalmazott a költségek keletkezését igazolja. A kollektív szerződés nem előzetes jóváhagyásról rendelkezik, ily módon a munkáltató utólag is elbíráhatja az igazolt költségek keletkezését és indokoltságát. A kollektív szerződés rendelkezései nem zárják ki a munka törvénykönyve alapján történő költségtérítés lehetőségét olyan körben, amely nem szabályozott a kollektív szerződésben.

- A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottaknál a kollektív szerződés a tanórai foglalkozások, tanítási órák előkészítéséhez szükséges kiadásokat nevesíti. Ebből azonban nem következik az, hogy a munka törvénykönyve általános szabályai szerint a munkáltatónak ne kellene megfizetni például a tanulmányi kirándulással összefüggő költségeket. A foglalkozások és a tanítási órák előkészítése azonban olyan speciális költségigényekkel járhat, amelynél indokolt, hogy a munkáltató mérlegelhesse a kiadások indokoltságát.

- Hasonló szempontok érvényesülhetnek a szülővel történő kapcsolattartással összefüggésben keletkezett költségek elismerésénél, indokoltságánál. A kapcsolattartás olyan tágan értelmezhető fogalom, amelynél a szokásos kiadásokon túl is keletkezhetnek költségtérítési igények. Nem várható el például a munkáltatói jogkör gyakorlójától, hogy elismerje ebben a körben egy vacsorameghívás költségeinek indokoltságát.

- A tanulószervezetek és a gyakorlati képzések ellenőrzése során keletkezhetnek utazási költségek, étkezési, esetleg szállásköltségek. Miután e körben nehéz az egységes gyakorlatra, szokásra hivatkozni, a munkáltatói jóváhagyás és a szükséges költségigazolások előírása nem tekinthető túlzott elvárásnak.

- A foglalkoztatást meghatározó rendelkezések a munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítéséhez nyújtanak lehetőséget. A kollektív szerződés nem ezekről a költségekről rendelkezik, hanem ahhoz kapcsolódik, amikor a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak több feladatellátási helyen, több köznevelési intézményben kell teljesítenie a munkaköri feladatait.

A munkáltató nem mérlegelheti a munkába járással, illetőleg a munkából való hazautazással összefüggő költségek megtérítését, amennyiben annak kifizetésére a Kormány rendeletében meghatározott feltételek szerint kerül sor. A munkáltatónak meg kell térítenie a munkába járáshoz szükséges teljes árú vagy kormányrendeletben meghatározott kedvezménnyel, illetve üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának nyolcvanhat százalékát a kormányrendeletben meghatározott felső határig. [39/2010. (II. 26.) Korm. r.]

A munkáltatói döntések fedezete

A köznevelésről szóló törvény rendelkezései alapján a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő köznevelési intézménynek nincs költségvetése, vezetője nem felelős a munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtéséért. Joggal adódik az a kérdés, hogy akkor a kollektív szerződésben foglaltak teljesítéséért ki a felelős? A választ a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezeti és működési szabályzata alapján lehet megadni. Az intézményvezetők a köznevelésről szóló törvényben meghatározott, saját hatáskörükbe tartozó feladataik ellátásához intézményi kerettel rendelkeznek. Az intézményi keret felhasználása kincstári kártyával történik. A felhasznált keret nem haladhatja meg a napi 100 000 Ft-ot, illetve az éves keret időarányos részét. Ettől a gazdasági elnökhelyettes írásos engedélyével lehet eltérni.

Ez a megfogalmazás nem tisztázza a felhasználható keret megosztását például abból a szempontból, hogy bérjellegű kifizetésekre, döntéshozatalra sor kerülhet-e a terhére. Található azonban a szervezeti és működési szabályzatban olyan rendelkezés, amelyből arra lehet következtetni, hogy igen: „A köznevelési intézmény vezetőjének átruházott munkáltatói jogköre az intézményben helyettesítés céljából, határozott időre történő jogviszony létesítése.” Ez azért fontos szempont, mivel ebben az esetben az intézményvezető intézkedhet a kerete erejéig a rendkívüli munkaidő elrendeléséről és az ellenszolgáltatás kifizetéséről. [22/2013. (VII. 5.) EMMI ut. 7. § (5) bek., 12. § (2) bek., 35. § (2) bek.]

4. A pedagógus munkahelye

A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt egy adott, a kinevezésében feltüntetett köznevelési intézményben teljesíti (munkahely). Több köznevelési intézményben egyoldalú munkáltatói intézkedéssel elrendelt foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a pedagógus számára az adott tanítási év, adott félévében nem biztosítható a foglalkoztatására irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határának megfelelő számú tanórai vagy egyéb foglalkozás. E rendelkezések az Mt. 53. § (3) bekezdésében meghatározott esetekben csak a pedagógus hozzájárulásával alkalmazhatók.

MAGYARÁZATOK

Egy intézmény, egy munkahely

A közalkalmazott kinevezési okmányának tartalmaznia kell többek között a munkavégzés helyét. Ez minden közalkalmazott tekintetében kötelező előírás. [Kjt. 21. § (3) bek.]

A gyakorlatban szokott problémát okozni annak eldöntése, hogy mit kell a közalkalmazott munkahelyének tekinteni. Ismert olyan nézet, amely ezt a fogalmat tágan értelmezi, és az adott munkáltató teljes telephelyét annak tekinti. Ez azonban nem általánosan elfogadott nézet, sokkal inkább az az irányadó, hogy munkahelyként a konkrét munkaköri feladatok ellátásának a helyét kell megjelölni. Különösen igaz ez egy olyan szervezetnél, amelynek akár több ezer telephelye is van.

A Klebelsberg Intézményfenntartó Központ keretein belül a köznevelés feladatainak megszervezésére adódik a járási, illetőleg a megyei szintű munkaszervezés. Ezért bírnak különösen nagy jelentőséggel a kollektív szerződésnek azok az előírásai, amelyek világossá teszik, hogy mit kell érteni a pedagógus munkahelyén. A főszabály az, hogy mindig az az adott köznevelési intézmény a pedagógus munkahelye, ahol teljesíti a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határát. Minden olyan esetben, amikor a köznevelésről szóló törvény „fix” óraszámot határoz meg, ezt az időt kell irányadónak tekinteni.

A több köznevelési intézményben történő munkavégzés

A több köznevelési intézményben történő foglalkoztatásnak két megoldása lehet. Az egyik, amikor a felek, vagyis a munkáltató és a közalkalmazott állapotban meg egymással, a másik, amikor a munkáltató rendeli el a több munkahelyen történő munkavégzést. Tekintettel arra, hogy főszabályként az intézmény vezetője gyakorolja a munkáltatói jogokat a beosztottak tekintetében, e körben is az adott köznevelési intézmény vezetője jogosult intézkedni. Abban az esetben, ha a pedagógusnak kevesebb tanórai és egyéb foglalkozása van, mint a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határa, az adott intézmény vezetőjének joga és kötelessége másik olyan köznevelési intézményt keresni, amelyben az ellátandó feladat megfelel az érintett pedagógus végzettségének és szakképzettségének. A két intézmény vezetője között létrejött megállapodás alapján lehetséges a pedagógus több munkahelyen történő alkalmazása. Amennyiben megállapodás jön létre a pedagógussal is, abban az esetben minden gond nélkül végrehajtható a több munkahelyen történő foglalkoztatás.

Ha a pedagógus nem fogadja el azt, hogy két munkahelyen is ellásson feladatokat, abban az esetben a munka törvénykönyve rendelkezései alapján a munkáltató egyoldalú intézkedéssel is elrendelheti a más munkahelyen való munkavégzést. Erre azonban csak korlátozott mértékben kerülhet sor, naptári évenként a foglalkoztatás időtartama a negyvennégy munkanapot, illetőleg a háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. A közalkalmazott hozzájárulása nélkül azonban nem élhet az egyoldalú intézkedés lehetőségével a munkáltató, a várandósság megállapításától a gyermek három éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő szülő esetén a gyermek tizenhat éves koráig, valamint a hozzátartozó tartós személyes gondozás esetén, illetőleg, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább az ötven százalékos mértékű egészségkárosodást megállapította. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosának kell igazolnia. [Mt. 53. §, 133. § 2. pont, 195. §]

5. A munkaidő-beosztás és a munkaidőben ellátandó feladatok

5.1. A köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott munkaidő-beosztását (munkarendjét) oly módon kell meghatározni és nyilvántartani, hogy abból egyértelműen meg lehessen állapítani a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére végzett feladatokat, továbbá a kötött munkaidő terhére ellátott feladatokat.

5.2. A köznevelési intézményben vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott – ha a kinevezése pedagógus-munkakörre szól – a vezetői feladatokat a teljes munkaidőnek a tanórai foglalkozásokkal le nem kötött részében látja el.

5.3. A szakképző intézményekben folyó moduláris oktatásban résztvevők tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidőkeretet tíz hónapban is megállapíthatja.

MAGYARÁZATOK

A munkarend kialakítása

A munkaidő

A munkaidő az az időszak, amely alatt a közalkalmazottnak eleget kell tennie a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségeinek. A közoktatásban az általános gyakorlat a napi nyolc órás munkaidőben történő foglalkoztatás. A napi nyolc óra nem jelenti a munkahelyen történő benntartózkodást, figyelembe véve a pedagógusok munkaidejének a felosztását kötött munkaidőre, neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre, és ezen felüli, szabad rendelkezés alá eső munkaidőre. Nem jogellenes, ha a napi nyolc órás munkaidőt meghosszabbítják abból a célból, hogy a pénteki napon rövidebb munkaidőben lehessen dolgozni. [Mt. 45. § (4) bek., 46. § (1) bek. a) pont, 86. § (1) bek.].

Pedagógus-munkakörben is napi nyolc óra a munkaidő, annak minden perce része a munkaidőnek. A tanórai foglalkozások negyvenöt perces ideje nem jelenti azt, hogy a negyvenhatodik perctől kezdődően a pedagógus nem munkaidőben tartózkodik az intézményben, és ne lenne köteles munkavégzésre rendelkezésre állni, illetőleg munkát végezni. A munkaidőbe beletartozik a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység is. Értelemszerűen ez nemcsak a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra igaz, hanem mindenkire, aki a köznevelési intézményben munkát végez. A pedagógus munkakörbe tartozó feladatokra jellemző a tanórai foglalkozások és egyéb foglalkozások előkészítése, illetőleg a tanórai foglalkozások lezárása. Ezek is a munkaidő részei. A munkaidő keretei között kell ellátni például a szertárrendezést, a labormunkák előkészítését, foglalkozások után a szertár rendbetételét, a labor rendbetételét. Nem tartozik a munkavégzés idejébe az átöltözködés, a tisztálkodás ideje. Nem része a munkaidőnek a munkavállaló lakóhelyéről, illetve tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakóhelyre vagy tartózkodási helyre történő utazás időtartama. [Mt. 86. §, 92. § (1) bek.]

A munkaidő-beosztás szabályai

A munkáltató feladata, hogy a munkaidő-beosztás szabályait, a munkarendet megállapítsa. Ennek lényege, hogy minden közalkalmazottal közölje, hogy a munkaidőt

milyen módon kell teljesítenie. A munkarend szabályainak általánosságban kell megjelennie az adott munkahelyen történő munkavégzés tekintetében. A munkahelynek van munkarendje, például délelőtti, délutáni munkavégzés, több műszakos munkavégzés, folyamatos munkavégzés. Ezen belül kell minden egyes közalkalmazottra nézve meghatározni a konkrét munkaidő beosztását.

A közoktatásban a pedagógus-munkakörben történő foglalkoztatás sajátos szabályai ismertek: kötött munkaidő, neveléssel-oktatással lekötött munkaidő, és az a feletti szabad rendelkezés alá eső munkaidő. A közoktatás rendszerében is irányadó azonban, hogy a munkáltató írásban átengedheti a közalkalmazott részére saját munkaideje beosztásának a jogát. Ez az ügynevezett kötetlen munkarend, amely a kötött munkaidő feletti időre egyébként is jellemző. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőnél a kötetlen munkarend nem érvényesülhet, hiszen egyetlen pedagógus sem akkor szervezi meg a tanórai és egyéb foglalkozását, amikor az számára a legjobb. Annak azonban nincs akadálya, hogy a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő feletti rész tekintetében a közalkalmazott lehetőséget kapjon a saját munkavégzése önálló megszervezésére. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegénél fogva csak meghatározott időpontban vagy időszakban lehet teljesíteni.

Általában a munkaidőt a munkanapokon egyenlő arányban és mértékben szokták elosztani. Ez azt jelenti, hogy minden munkanapra azonos munkaidő, napi nyolc óra esik a heti munkaidőből. A közoktatásban azonban jellemző, hogy a heti munkaidőt egyenlőtlenül osztja el a munkáltató, és egyik napra több, másik napra kevesebb munkaidő jut, megtartva azonban a heti munkaidőre vonatkozó előírásokat.

A munkáltatónak a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban írásban közölnie kell a közalkalmazottakkal. Ennek hiányában mindig az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A közoktatásra jellemző, hogy a tanórai és egyéb foglalkozások ideje a biztos, és minden más tevékenységnél igazodni kell a napi igényekhez, a gyermekek, tanulók felügyeletének ellátásával összefüggő elvárásokhoz. Ennek ellenére a munkáltatóknak az ismertetett rendelkezések szerint törekednie kell a feladatok előre ütemezésére, és a közalkalmazottak részére történő közlésére. A munkáltató azonban az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást előre nem látható körülményekre tekintettel legalább négy nappal korábban módosíthatja. A köznevelésben ez a négy nap sokszor nem tartható meg, hiszen ha bármilyen betegség, baleset vagy más ok miatt változtatni kell az egyes pedagógus munkaidő-beosztásán, a munkáltatónak azonnal meg kell hozni a szükséges döntést. A tanulók soha nem maradhatnak felügyelet nélkül. [Mt. 96-98. §]

A munkaidő nyilvántartása

Minden munkahelyen vezetni kell a munkaidő és a pihenőidő nyilvántartását. Ebből a nyilvántartásból egyértelműen ki kell derülnie a rendes munkaidőben és a rendkívüli munkaidőben végzett munkának, a készenlétnek, illetőleg a szabadság időtartamának. A munkaidő-nyilvántartás vezetése a munkáltató kötelezettsége. A pedagógusok munkaidő-nyilvántartásának speciális szabálya, hogy az órarend és a munkatervben meghatározott feladatok figyelembe vételével kell vezetni, és a munkavégzést havonta igazolni kell.

A kollektív szerződés rendelkezései alapján a pedagógusok munkaidő-nyilvántartásánál olyan rendszert kell kialakítani, amelyből világossá válik, hogy milyen feladatot teljesített a pedagógus a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére, illetőleg milyen feladatokat látott el a fennmaradó kötött munkaidő terhére. A nyilvántartás vezetése szempontjából lényegtelen, hogy a feladatot a köznevelési intézményen belül, vagy azon kívül látták el. A nyilvántartásból minden feladatnak ki kell derülnie, függetlenül attól, hogy annak ellátására az adott munkanapon történt-e a munkáltatói intézkedés vagy sem.

A napi munkaidő-beosztás alapján a köznevelés intézményében eltöltött teljes munkaidőt meg kell jeleníteni a munkaidő-nyilvántartásban. A napi munkaidő-beosztást meghaladó idő akkor kerülhet be a munkaidő-nyilvántartásba, ha arra munkáltatói intézkedés alapján került sor. Ha például az iskola igazgatója meghatározta a heti, a napi munkarendet, azon belül az egyes pedagógusoknak az intézményben való benntartózkodása idejét, és azt saját elhatározásából túllépte a pedagógus, a munkaidő-nyilvántartásban ezt az időt csak akkor lehet feltüntetni, ha utóbb a munkáltató a munkateljesítményt elismerte, elfogadta. Más kérdés, ha erre az elhatározásra a pedagógus nem saját elhatározásából jutott, hanem azért, mert enélkül a munkáltatói elvárásokat nem lehet teljesíteni.

A vezetői feladatok ellátása

Az intézményvezetői feladatok ellátása

Miután a köznevelés intézményében a vezetői feladatokat ellátók kinevezése általában pedagógus-munkakörre szól, a pedagógus munkavégzés sajátos szabályait – kötött munkaidő, neveléssel-oktatással lekötött munkaidő, kötetlen munkaidő – itt is alkalmazni kellene. A vezetői megbízással rendelkezők esetében azonban eltérő munkaköri feladatokat kell teljesíteni, hiszen a munkaidőben elvárt feladatok közül az intézményvezetéssel összefüggő tevékenység az, amelyre a vezetői megbízás szól. A köznevelésről szóló törvény azonban nem határozza meg egyértelműen a vezetői megbízással rendelkezők munkaidő-beosztását. Csupán a nevelési-oktatási intézmény vezetőire és a pedagógiai szakszolgálat vezetőire tartalmaz előírást, miszerint a teljes munkaidőnek a tanórai foglalkozásokkal le nem kötött részében látják el a vezetői megbízással kapcsolatos feladatokat. [Nkt. 62. § (14) bek., 5. mell.

A vezető-helyettesi feladatok ellátása

A nevelési-oktatási intézmények tekintetében nem található szabályozás arra vonatkozóan, hogy az intézményvezető helyettesei milyen munkaidő-beosztás szerint végzik munkájukat. Arra a kérdésre megtalálható a válasz, hogy hány tanórai foglalkozást kell tartaniuk egy héten, az azonban nem rendezett, hogy a tanórai foglalkozások megtartásán túl milyen munkaidő-beosztás alkalmazásával végzik el a vezetői feladatokat.

A pedagógiai szakszolgálat intézményeiben vezetői megbízással rendelkezők körére nézve található jogszabályi előírás a munkaidő felosztására. A pedagógiai szakszolgálati intézmény élén főigazgató, a tagintézmény élén igazgató áll. A főigazgató munkáját a főigazgató-helyettes, az igazgatóét az igazgatóhelyettes segíti. A főigazgató heti két órában, a főigazgató-helyettes és az igazgató heti négy órában, az igazgatóhelyettes heti hat órában ellátja a gyermekek, tanulók vizsgálatával, egyéni vagy csoportos foglalkoztatásával, a tanácsadással, gondozói tanfolyamok megtartásával összefüggő feladatokat. A közvetlen foglalkozásra megállapított időn felül pedig a vezetői megbízással kapcsolatos feladatokat végzi. [15/2013. (II. 26.) EMMI r. 31. § (2) bek.]

A kollektív szerződés előírásai nyújtanak segítséget ahhoz, hogy a vezetői megbízással rendelkező közalkalmazottak munkaidő-beosztását, feladatellátási kötelezettségét a munkáltató megszervezze. A pedagógus-munkakörre szóló kinevezés mellett vezetői feladatokat is ellátó közalkalmazottak a teljes munkaidőnek a tanórai foglalkozásokkal le nem kötött részében látják el a vezetői feladatokat.

A munkaidőkeretben történő foglalkoztatás

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása

A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidő felhasználását megtervezheti oly módon is, hogy azt az egyes munkanapokra, munkahetekre nem egyenletesen osztja el. Ennek két formája lehetséges. Munkaidő elszámolási időszakot alakít ki, vagy a munkaidőkeretet vezeti be. Mindkét esetben a munkaidő együttes tartamának egyeznie kell az általános szabályokkal: napi nyolc óra, heti negyven óra. Egyes munkanapokon hosszabb a munkaidő, más munkanapokon rövidebb, de összességében az elszámolási időszakban a heti negyven órát nem lépik túl. A közalkalmazott beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet és napi munkaideje a tizenkét órát, heti munkaideje legfeljebb a negyvennyolc órát nem haladhatja meg. [Mt. 99. § (1)-(2) bek.]

A munkaidőkeret fogalma

Az általános foglalkoztatási szabályok szerint a munkáltató a munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. Ebben az esetben a munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Az általános munkarend napi nyolc óra, és a munkanapok az általános munkarendhez igazodva hétfőtől péntekig tartanak. Ebből következően a munkaidőkeretet annak hosszától függően, a munkanapok figyelembe vételével kell a munkáltatónak meghatároznia. Így ha a munkaidőkeret tartama négy hónap, abban az esetben az adott négy hónapon belüli „munkanapok” figyelembe vételével kell meghatározni a munkaidőkeretbe tartozó munkanapok számát. Ha a négy hónapon belül munkaszüneti nap is található, azt a munkanapok meghatározásánál figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret fontos sajátossága, hogy a munkaidőt a hét minden napjára meg lehet állapítani, sőt, lehetséges az egyenlőtlen munkaidő-beosztás kialakítása is. Az általános szabályok szerint a munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet a munkáltatói döntés alapján. A munkaidőkeret legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét lehet, amennyiben ezt kollektív szerződés rendelkezése előírja, illetve akkor is, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. [Mt. 93-94. §]

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás pedagógus munkakör esetén

A pedagógus munkaidő felosztásával kapcsolatos szabályoknak érvényesülniük kell akkor is, ha adott munkahelyen, adott munkakör tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaz a munkáltató. Összességében, a munkaidő-beosztás alá vont munkaidő egészében „ki kell jönnie” külön-külön a munkaidő három részének. Például, ha a munkáltató négy hetes elszámolási időszakot alkalmaz, akkor a négy hét összességében kell teljesíteni a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt, a kötött munkaidőt, és ki kell jönnie a szabad felhasználású munkaidőnek is. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő elosztásánál figyelembe kell venni, hogy a tanításhoz kapcsolódnak olyan előkészítő feladatok, amely nélkül ez a tevékenység nem látható el. Ha a szakképzésben a moduláris oktatásban munkaidőkeretet alkalmaznak, nyilván a tanórai foglalkozásokra fordított időt rendezi át a munkáltató. Ennek azonban korlátja, hogy a tanórai foglalkozásokra fel kell készülni, a tanórai foglalkozásokat elő kell készíteni, s le kell zárni. Ezek együttes időtartama a napi tizenkét órát nem haladhatja meg.

A munkáltató a munkaidő egyes eleminél is alkalmazhat egyenlőtlen munkaidő-beosztást. Az egyes pedagógusok tanórai és egyéb foglalkozásra fordított heti ideje eltérő lehet: az egyiknek huszonkettő, a másiknak huszonhat. Az egyes pedagógusnak az egyes munkanapra jutó tanórai foglalkozása általában eltérő: az egyik nap több, a másik nap kevesebb. Ha a neveléssel-oktatással lekötött időt az általános szabályok szerint használják fel, vagyis nem lépik túl a felső határt, a heti huszonhat órát, a kötött munkaidő fennmaradó részénél lehetnek eltérések az egyes munkanapok, munkahetek között. Egyik héten a

neveléssel-oktatással lekötött idő felett tíz órát, összesen harminchat órát kell benntartózkodni az iskolában, a másik héten két órát, összesen huszonnyolcat. A két hét átlagában kijön a munkaidő három része.

A heti pihenőnap

Minden közalkalmazottnak hetenként két pihenőnap jár. Az általános munkarend szerint történő foglalkoztatás esetén a heti pihenőnap szombatra és vasárnapra esik. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a pihenőnapokat egyenlőtlenül, a munkaidőkeret teljes időtartama alatt is kiadhatja a munkáltató. Hat munkanapot követően azonban legalább egy pihenőnapot biztosítani kell, és havonta egynek vasárnapra kell esnie. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a közalkalmazott részére a heti pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőnap is adható. Ebből legalább egy alkalommal a pihenőnapnak vasárnapra kell esnie. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is adható. Munkaidőkeretben történő foglalkozás esetén a munkaidőkeret átlagában kell a munkáltatónak legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt biztosítania. [106. §]

A rendkívüli munkaidő

Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő. Ha a munkaidő-beosztás alapjául szolgáló munkaidőnél többet dolgozik a közalkalmazott, akkor rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést teljesít. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkereten felüli munkaidő minősül rendkívüli munkaidőnek. Rendkívüli munkaidőnek minősül az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő is. A rendkívüli munkaidőt a munkáltatónak kell elrendelni. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül azonban az is, ha a közalkalmazottat a munkáltató nem utasítja, ám a munkáltató részéről elvárt vagy tudomásul vett módon végez munkát olyan időszakban, amikor az rendkívüli munkaidőnek minősülne. Lényeges azért, hogy a pedagógusoknál egyértelműen meg lehessen állapítani, hány órát tartózkodtak a köznevelési intézményben, és ott milyen munkát végeztek a benntartózkodás alatt. [Mt. 107. §]

6. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

6.1. 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 pedagógus továbbképzésbe [277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet 6. § (2)-(7) bek.]. A mentésülés a továbbképzésen való megjelenés napjára, valamint a vizsgák napjára és vizsgánként további kettő-kettő munkanapra szól;**
- b) A minősítő vizsgán való részvételre a vizsga napján, továbbá a vizsgára történő felkészüléshez tovább 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 vizsgáknaként – a vizsga napját is beszámítva – négy munkanap idejére.

6.2. 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.

6.3. A 6.1. pontban foglaltakhoz képest a tanulmányi szerződésben a felek kedvezőbb feltételekben is megállapodhatnak.

MAGYARÁZATOK

A mentesülés lehetőségei

A közalkalmazotti jogviszonyból eredő legfontosabb kötelezettség a munkavégzésre történő rendelkezésre állás és a munkavégzés. A közalkalmazott azonban mentesül e kötelezettség alól, ha a munkáltató ahhoz hozzájárul. A munkavégzés alóli mentesülésnek két csoportja van:

- az egyikbe tartoznak azok az esetek, amikor a munkáltató köteles mentesíteni a közalkalmazottat a munkavégzés alól,
- a másikba tartoznak azok, amikor a munkáltató mérlegelésén múlik, hogy mentesíti-e a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

Azok az esetek, amikor a munkáltató nem mérlegelheti, mentesíti-e e közalkalmazottat a munkavégzés alól, továbbonthatók aszerint, hogy jár-e a mentesítés idejére távolléti díj vagy nem.

A kollektív szerződés alapján járó mentesítés

A kollektív szerződés élt azzal a lehetőséggel, hogy az általános szabályokhoz képest kedvezőbb helyzetet alakított ki az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ által foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében. A kollektív szerződés további munkavégzés alóli mentesítési lehetőségeket tartalmaz. A munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkáltató távolléti díjat fizet, kivéve a felsőfokú iskolai rendszerű képzésben való részvételt. Miután a foglalkoztatást meghatározó törvények szerint csak az általános iskolai tanulmányokhoz kapcsolódik munkavégzés alóli mentesítés és távolléti díj, a kollektív szerződésben meghatározott minden feltétel bekövetkeztekor a munkáltatónak a közalkalmazottat mentesítenie kell.

Abban az esetben, ha a közalkalmazott 2012. június 1-jét megelőzően kezdte meg a tanulmányait, annak befejezéséig, de legfeljebb az előírt képzési idő tartamára a régi Munka Törvénykönyve előírásait kell alkalmazni: az iskolai rendszerű képzésben részt vevő közalkalmazott részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani. A szabadidő mértékét az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolás alapján kell megállapítani.

Annak ellenére, hogy az új munka törvénykönyve megszüntette a felsőoktatásban továbbtanulók kötelező munkaidő kedvezményeit, a kollektív szerződés szerint a munkáltató vizsgáknaként, ha egy vizsganapon több vizsgatárgyból kell vizsgázni, vizsgatantárgyanaként, a vizsga napját is beszámítva négy nap szabadidőt köteles biztosítani. Erre az időre azonban

díjazás a közalkalmazottat csak akkor illeti meg, ha a munkáltatóval ebben megállapodott, illetőleg akkor, ha tanulmányi szerződést kötnek.

7. A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése

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

- a) szóbeli figyelmeztetés,
- b) írásbeli megrovás,
- c) a jutalmazás lehetőségéből legfeljebb hat hónapra történő kizárás.

7.2. A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre fel lehet függeszteni.

7.3. 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.

MAGYARÁZATOK

A közalkalmazottakkal szemben 2012. július 1-jétől nem lehet fegyelmi eljárást lefolytatni és fegyelmi büntetést megállapítani. Ebből viszont azt következik, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának igen szűk a mozgástere abban az esetben, ha a közalkalmazottal szemben intézkedésre van szükség amiatt, hogy bármilyen oknál fogva megszegte a munkaköri kötelezettségét. A közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegése esetén, ha az szándékosan vagy súlyos gondatlansággal történt, a munkáltató élhet a rendkívüli felmentés jogával. Ugyancsak élhet e joggal a munkáltató, amennyiben a közalkalmazott olyan magatartást tanúsít, amely miatt a közalkalmazotti jogviszony fenntartása lehetetlenné vált. A rendkívüli felmentést meg kell indokolni, és az indoklásból a felmentés okának világosan ki kell derülni. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Ezért a munkáltató akkor tudja eredményesen érvényesíteni a közalkalmazottal szemben a munkáltatói szándékát, ha alkalmazza azokat a rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik a vétkes kötelezettségszegésért való munkáltatói intézkedéseket. Erre azonban csak akkor van mód és lehetőség, ha a kollektív szerződés megállapítja a munkáltató által alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket.

A kollektív szerződés alapján a munkáltató megfelelő módon felléphet a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegőivel szemben. A közalkalmazotti jogviszony vétkes megszegése magában foglalja a szándékos kötelezettségszegést és a gondatlan kötelezettségszegést is. A kollektív szerződés nem utal lényeges kötelezettségszegésre, és nem utal súlyos gondatlanságra sem. Ebből adódik, hogy bármilyen kötelezettségszegés ellen fel lehet lépni, függetlenül attól, hogy milyen „súlyú” a kötelezettségszegés, illetőleg, hogy annak bekövetkezése miatt a közalkalmazottat milyen mértékű gondatlanság terheli.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést a munkáltatónak írásba kell foglalnia és meg kell indokolnia. A munkáltatói döntéssel szemben munkaügyi jogvitának van helye. [Kjt. 33/A. §, Mt. 56. §, 285. § (1) bek.]

8. Az eltérő megállapodás lehetősége

8.1. A munkáltató az Mt. 61. § (1) bekezdésén túl tájékoztatja a vezetése alatt álló közalkalmazottat a határozott időre szóló munkavégzés lehetőségéről, az óraadó munkavégzés lehetőségéről, a munkakörbe nem tartozó feladatok óraadóként történő ellátásának lehetőségéről.

8.2. A munkáltató a közalkalmazott kérelmére gyermeke három éves kora után is, a gyermek legfeljebb hét éves koráig az intézmény működésének veszélyeztetése nélkül a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosíthatja a közalkalmazotti jogviszonyt, ha erre a közalkalmazottnak gyermeke ellátása érdekében, vagy más méltányolható ok miatt szüksége van.

MAGYARÁZATOK

Foglalkoztatási lehetőség a munkaköri feladatokon kívül

A munkáltatónak az általános szabályok szerint tájékoztatási kötelezettsége van az általa foglalkoztatott közalkalmazottak részére. E tájékoztatási kötelezettség magában foglalja azt is, hogy a munkakör megjelölésével tájékoztatnia kell a közalkalmazottakat, amennyiben teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatásra kerülhet sor, illetőleg távmunkavégzésre irányuló, esetleg határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony keretében történő foglalkoztatásra nyílik lehetőség. [Mt. 61. §]

E tájékoztatási kötelezettséget egészíti ki a kollektív szerződés azokkal a speciális igényekkel, amelyek a köznevelési intézményben történő foglalkoztatás sajátosságaiból adódnak. A foglalkoztatás lehetőségének mindig a munkaköri feladatokon kívül eső feladatokról kell szólnia, mivel a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. [Kjt. 42. §]

Amennyiben szükség van arra, hogy a közalkalmazott a munkaköri feladatai mellett további más, nem munkaköri feladatot is ellásson, abban az esetben nyílik lehetőség arra, hogy a munkáltató és a közalkalmazott külön megállapodást létesítsen egymással. A megállapodást nem szabad összekeverni azzal, amikor a közalkalmazottat munkakörének ellátása mellett a munkáltató átmenetileg más munkakörbe tartozó feladat ellátására is kötelezi. [Kjt. 24. § (1) bek.]

A közalkalmazotti kinevezés módosítása

A tájékoztatási kötelezettség nem jelenti azt, hogy a jelentkező kérésének megfelelően a munkáltató köteles lenne módosítani a közalkalmazotti kinevezést. Amennyiben a közalkalmazott kezdeményezi a kinevezésének módosítását, ajánlatára a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban nyilatkoznia kell. A munkáltatónak nem kell indokolnia, ha a közalkalmazott kezdeményezését elutasítja. Egy esetben köteles a munkáltató elfogadni a közalkalmazott ajánlatát, amennyiben az azt kezdeményezi, hogy gyermeke három éves koráig a napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőben foglalkoztassák. [Mt. 61. § (3) bek.]

9. A munkaközi szünet

9.1. A munkaközi szünet valamennyi közalkalmazotti munkakörben része a beosztás szerinti napi teljes munkaidőnek.

9.2. A pedagógus munkakört betöltő közalkalmazottak részére harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani, amennyiben a munkaközi szünet biztosításának jogszabályban foglalt feltételei fennállnak.

MAGYARÁZATOK

A munkaközi szünetről általában

A közalkalmazott részére a munkáltató köteles munkaközi szünetet biztosítani, amennyiben egy adott munkanap során a munkaidő meghaladja a hat órát. A munkaközi szünet általában húsz perc. Az általános szabályok szerint a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, a munkavégzést meg kell szakítani és a közalkalmazott részére díjazás sem jár. A munkaközi szünet ideje alatt a közalkalmazott mentesül a rendelkezésre állás és a munkavégzés kötelezettsége alól. [Mt. 86. § (3) bek.]

Munkaközi szünet a kollektív szerződés alapján

A kollektív szerződés eltér az általános szabályozástól a közalkalmazott javára. Valamennyi közalkalmazott tekintetében a munkaközi szünet része a beosztás szerinti napi teljes munkaidőnek, vagyis nem kell megnövelni a napi nyolc órát, és a munkaközi szünet idejére is jár ellenszolgáltatás, illetmény. A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet is biztosíthat. A kollektív szerződés azonban kizárólag a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak részére biztosít harminc perc munkaközi szünetet, amennyiben adott munkanapon hat órát meghaladja a beosztás szerinti napi munkaidő. Ez a harminc perc is része a beosztás szerinti napi teljes munkaidőnek. [Mt. 103. §]

10. A munka- és pihenőidő

10.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak tekintetében – a Vhr.-nek a kötött munkaidőre vonatkozó szabályozását is figyelembe véve – munkaidőnek minősül az adott munkanapon különböző feladatellátási helyek között történő utazás, minden olyan esetben, amikor a közalkalmazott alkalmazása több munkahelyre történik, valamint a tanórai és egyéb foglalkozások között az intézményben eltöltött idő, feltéve, hogy a pedagógus a munkáltató által elrendelt feladatot lát el.

10.2. Ha a pedagógus a heti pihenőnapján vagy munkaszüneti napon a munkakörére előírt a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa felett, az eseti helyettesítést meghaladó mértékben tanórai vagy egyéb foglalkozást tart, a 13. pont szerinti óradíj illeti meg.

10.3. A portaszolgálatot ellátó közalkalmazott foglalkoztatása az Mt. általános teljes napi munkaidőre vonatkozó rendelkezései szerint, hat hónapos munkaidőkeret alkalmazásával történik.

MAGYARÁZATOK

Az utazással eltöltött idő beszámítása a munkaidőbe

A feladatellátási helyek közötti utazás

A köznevelési intézmények azáltal, hogy beolvadtak az Klebelsberg Intézményfenntartó Központba, jogilag egy nagy hivatalnak a részévé váltak. Minden egyes köznevelési intézmény az Klebelsberg Intézményfenntartó Központ szervezeti egységeként folytatja a működését. A köznevelési intézmény a feladatait különböző feladatellátási helyeken, a székhelyen, a telephelyeken oldja meg. A kollektív szerződés – miután alkalmazni kell az egyes intézményekre a munkáltatóra, a munkahelyre vonatkozó rendelkezéseket - elismeri munkaidőnek az adott munkanapon a különböző feladatellátási helyek között történő utazást minden olyan esetben, amikor a közalkalmazott foglalkoztatása több munkahelyen történik. Ez a szabályozás nem csak arra az esetre vonatkozik, amikor a pedagógusnak az adott intézmény feladatellátási helyei között kell utaznia. E rendelkezés alapján el kell számolni munkaidőnek az utazást akkor is, ha a pedagógus foglalkoztatására nem egy munkahelyen, hanem több különböző munkahelyen, vagyis több intézményben kerül sor. A munkaidő-beszámítás ideje nincs korlátozva és nincs megkötve abból a szempontból sem, hogy egy településen belül vagy települések közötti utazásról van szó.

A „lyukas órák” elszámolása a munkaidőben

Annak ellenére, hogy a munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg, és ennek alapul vételével megállapítja az egyes közalkalmazott munkavégzésének a rendjét, nincs „szabad keze” abban a kérdésben, hogy egy adott munkanapon belül több különböző időpontot jelöljön meg a munkavégzésre. A munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben határozhatja meg, amennyiben ebben megállapodik az érintett közalkalmazottal. Ez az úgynevezett osztott napi munkaidő. Az osztott napi munkaidő két része között a közalkalmazottat nem terheli a rendelkezésre állás és a munkavégzés kötelezettsége. [Mt. 100. §]

A pedagógus-munkakörben történő foglalkoztatásnál fordul elő, hogy a tanítási órák nem folyamatosan kapcsolódnak egymáshoz, hanem egyes órák között szünetek, „lyukas órák” vannak. Ezek az időszakok azonban a napi munkaidőnek a részét alkotják, vagyis be kell számítani a kötött munkaidőbe, a heti harminckét órába. Kivétel ez alól az az eset, amikor a munkáltató és a közalkalmazott megállapodása alapján például a pedagógus nyolc órától tanórai foglalkozást tart tíz óráig, és ezt követően délután tizennégy órától tizenhat óráig. A közte lévő idő nem számít bele a munkaidőbe, ha osztott napi munkaidőben történik a foglalkoztatás. A pedagógus szabadon rendelkezhet az idejével, elhagyhatja a munkahelyét.

Az általános gyakorlat szerint a közalkalmazottnak a napi munkaidőben munkavégzésre rendelkezésre kell állnia, és a munkáltató feladata, hogy a munkaidőt feladattal kitöltse. A Legfelsőbb Bíróság e tárgykörben hozott határozata szerint az osztott munkaidőre vonatkozó érvényes megállapodás hiányában a munkáltató bérfizetéssel tartozik arra az időre, amíg a munkavállaló a rendelkezésére állt, akkor is, ha nem foglalkoztatta a munkáltató. [EBH 2007.1636]

A heti pihenőnapokon, munkaszüneti napokon végzett munka díjazása

A tanítási hét szervezése

Az, hogy heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon munkát végezni csak rendkívüli esetben lehet, a köznevelésről szóló törvény rendelkezései alapján is egyértelmű. Az iskolában a tanítási év ötnapos tanítási hetekből áll, amelyek a munkanapokra esnek és a szombat és a vasárnap tanítás nélküli pihenőnap a tanuló részére. Alapos indokkal, a fenntartó egyetértésével hat tanítási nappal is megszervezhető a tanítási hét a szombat igénybe vételével. Erre kerülhet sor például akkor, ha rendkívüli tanítási szünet miatt másképpen nem oldható meg az előírt tananyag átadása. [Nkt. 30. § (1)-(2) bek.]

A pedagógus szombati-vasárnapi munkavégzése

A munka törvénykönyve rendelkezései szerint a pedagógus részére vasárnapi munkavégzés esetén az ötven százalék bérpótlékot, az úgynevezett vasárnapi pótlékot ki kell fizetni pusztán azért, mert vasárnapra munkavégzést rendeltek el, akkor is, ha a munkaidő nem haladja meg a heti negyven órát. Pedagógus munkakörben ugyanis vasárnapra nem eshet a munkaidő-beosztás szerint „rendes” munkavégzés. Emellett a pedagógusnak a kollektív szerződésben meghatározott feltételek teljesülése esetén ki kell fizetni az óradíjat is, mivel az már a rendkívüli tanításért jár. [Mt. 101. § (1) bek., 140. § (1) bek. a) pont és bb) pont]

Hasonló módon és indokok alapján jár a közalkalmazottnak a munkaszüneti napon, húsvét vasárnap, pünkösdvasárnap történő munkavégzésért a munka törvénykönyve rendelkezései alapján számított száz százalék bérpótlék csupán azért, mert ezen a napon dolgozik a közalkalmazott a rendes munkaidejét meg nem haladó munkaidőben. E mellett a pedagógusnak a kollektív szerződésben meghatározott feltételek fennállása esetén az óradíjat is ki kell fizetni, mert ekkor többletanítást végez. A munkaszüneti napok a következők: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26. [Mt. 102. §, (1) bek., 140. § (1) bek. bb) pont]

A rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása

A közalkalmazottnak ötven százalékos bérpótlék vagy szabadidő jár, ha a napi munkaidőnél, az elszámolási időszak idejénél, a munkaidőkeret idejénél több munkát végez. A bérpótlék ötven százalék, kivéve, ha a felek megállapodása, illetve közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály alapján szabadidő jár. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (általában szombat, vasárnap) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot biztosít. Ez utóbbi esetben a munkáltató dönti el, hogy ad-e szabadidőt vagy magasabb összegű pótlékot fizet. Amennyiben a közalkalmazott negyven óránál több órát teljesít a munkáltató elrendelése alapján, abban az esetben a munka törvénykönyve szerinti bérpótlékot ki kell fizetnie részére.

A pedagógus óradíja szombat-vasárnapi tanítás esetén

A kollektív szerződés szerint óradíjat kell fizetni a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesített tanórai vagy egyéb foglalkozásért, abban az esetben, ha a pedagógus a huszonhat óránál és az eseti helyettesítést meghaladó mértékben tartott tanórai vagy egyéb foglalkozást. Ekkor még lehet, hogy a heti negyven órán belül maradt a pedagógus az óradíj mégis jár. [Mt. 143. § (2) bek. a) pont, (4) bek.]

A portaszolgálat ellátása

A portaszolgálatot ellátók tekintetében nem alakult ki egységes gyakorlat a munkaidő-beosztásban, illetőleg magához a munkakör jellegéhez kapcsolódóan. A munka törvénykönyve szerint ugyanis készenléti jellegű az a munkakör, amelyben a közalkalmazott a feladatának jellege miatt - egy hosszabb időszak alapul vételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy a munkakör sajátosságára vagy a munkavégzés feltételeire tekintettel a munkavégzés az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybe vétellel jár. A készenléti jellegű munkakörben az általános szabályoktól eltérően alakítható a napi teljes munkaidő, a munkaidő beosztás. [Mt. 91. §]

A kollektív szerződés előírásai alapján azonban egyértelművé vált, hogy a munkáltató az általános teljes napi munkaidőre vonatkozó rendelkezések szerint alkalmazhatja azt is, aki portaszolgálati feladatot lát el. Ennek megfelelően az e körben foglalkoztatottnál is a teljes napi munkaidő napi nyolc óra, s erre tekintettel kell kialakítani a hathónapos munkaidő-keretet.

Ha a köznevelési intézményben megszervezik a portaszolgálatot, abban az esetben a munkabeosztásra az általános szabályokhoz képest speciális rendelkezéseket kell alkalmazni. A munkáltató tevékenysége e feladatkörben többműszakosnak minősül, figyelembe véve, hogy a megszervezésre kerülő feladat eléri a heti nyolcvan órát. A többműszakos tevékenység keretében történő munkavégzés esetén szombat-vasárnap is rendes munkaidő szerinti foglalkoztatás történik. Több műszakos munkarend esetén a napi pihenőidő legalább nyolc óra és jár a vasárnapi pótlék. [Mt. 90. § b) pont, 94. § (2) bek. b) pont, 101. § (1) bek. d) pont, 104. § (2) bek. c) pont, 140. § (1) bek. a) pont]

11. Kötött munkaidő feletti munkavégzés

A 13. 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, illetve a pedagógiai szakszolgálat intézményében munkavégzés céljából benntartózkodnia. Annak megállapítása, hogy a kötött munkaidőt a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott túllépte-e, a havi munkaidőre vetítve történik.

MAGYARÁZATOK

A rendkívüli munkaidő

A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak esetén a munkaidő-beosztás az általános szabályoktól eltérően alakul. Lényegében külön kell megtervezni, nyilvántartani és rendkívüli munkavégzés szempontjából elszámolni a tanórai és az egyéb foglalkozásokra fordított időt, valamint az e feletti úgynevezett kötött munkaidőt. Az általános szabályoktól való eltérés lényege, hogy nem a heti munkaidőnek megfelelő negyven óra az, amit a munkáltatónak figyelembe kell venni a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó ellenszolgáltatás megállapításánál, hanem a kötött munkaidőt. Ennek az időnek az „átlépése” esetén külön díjazás illeti meg a pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat. [A kötött munkaidő csak a nevelési-oktatási intézményekben értelmezhető.]

A kollektív szerződés rendelkezései alapján a munkáltató úgynevezett elszámolási időszak alapul vételével kell, hogy megvizsgálja a kötött munkaidő túllépését. A kollektív szerződés abból az általános jogelvből indul ki, hogy a munkahelyen történő benntartózkodás

alatt a közalkalmazottnak munkavégzésre rendelkezésre kell állnia, és munkát kell végeznie. Ebből következően a kötött munkaidő feletti benntartózkodásnál vizsgálni kell, hogy túllépték-e az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt, a harminckét órát. Ha igen, az rendkívüli munkaidőnek minősül. [Mt. 107. § c) pont.]

Az óradíjra való jogosultság

A kollektív szerződés lényegesen eltér a rendkívüli munkavégzés után megállapításra kerülő díjazás számítási rendjétől. A munka törvénykönyve szerint a közalkalmazottnak ötven százalék bérpótlék vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, például a kollektív szerződés, illetőleg a felek megállapodása alapján szabadidő jár az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. A kollektív szerződés rendelkezései alapján azonban a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott részére, amennyiben a kötött munkaidőt meghaladóan kell a nevelési-oktatási intézményben munkavégzés céljából benntartózkodnia, óradíjat kell a részére kifizetni. Az óradíj a nevéből adódóan minden, a kötött munkaidőt meghaladóan benntöltött óra után illeti meg a pedagógust. Az óradíj kiszámítása eltér – kedvezőbb – a bérpótlék kiszámításától [Mt. 143. § (1) bek. c) pont]

A kötött munkaidőben ellátható feladatok köre

Azok a feladatok, amelyek a kötött munkaidő terhére a pedagógusok részére elrendelhetők, tételesen felsorolásra kerültek a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény végrehajtási rendeletében. Ebből az következik, hogy a munkáltató a pedagógus részére nem találhat ki bármilyen feladatot, amelyet munkaköri feladatként végre kell hajtania a tanórai és egyéb foglalkozásokat meghaladó idő feletti munkaidőben. A felsorolt feladatok azok, amelyek végrehajtásához szükség van a pedagógus speciális felkészültségére és szakmai gyakorlatára. [Kjt-Vhr. 17. § (1) bek.]

A könyvtárostánárnál a kötött munkaidő felhasználására vannak speciális szabályok, mivel munkaköri feladatként a könyvtár zárva tartása mellett el kell látnia a könyvtári munkát, az állománygyarapítással, gondozással, könyvtári kutatómunkával összefüggő feladatokat. Ezért a kötött munkaidőt a könyvtáros feladatot ellátó pedagógusoknál tovább kell tagolni. A neveléssel-oktatással le nem kötött munkaidő hetven százalékában látja el a könyvtári munkával összekapcsolódó egyéb tevékenységeket, míg a fennmaradó harminc százaléka jut a munkahelyen kívül végzett felkészülésre, könyvtári kapcsolatépítésre, állománygyarapításra, valamint a pedagógus-munkakörrel összefüggő más tevékenység ellátására.

A munkakörbe nem tartozó feladatok ellátása

A munkáltató jogosult arra, hogy a közalkalmazottat átmenetileg a közalkalmazotti kinevezésében foglaltaktól eltérő munkakörben is foglalkoztassa. Erre azonban naptári évenként negyvennégy beosztás szerinti munkanapon vagy háromszázötvenkét órát meg nem haladóan van lehetőség. [Mt. 53. § (1)-(2) bek.]

A rendkívüli munkaidőben való munkavégzés

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelhetősége korlátozott, mivel teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatás esetén sem haladhatja meg naptári évenként a kétszázötven órát. [Mt. 109. § (1) bek.]

A tanórai és egyéb foglalkozás megtartásának rendje

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő

A foglalkoztatás általános szabályaihoz igazodva a pedagógusnak a tanórai foglalkozásokkal és egyéb foglalkozásokkal lekötött munkaidejét a munkáltatónak kell meghatározni, azoknak a szabályoknak a figyelembe vételével, amelyek rendezik, hogy a munkaidőből hány óra fordítható erre a célra.

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százaléka, vagyis heti huszonkettő-huszonhat óra.

- Ettől a szabálytól eltérően az óvodapedagógusnak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje megegyezik a kötött munkaidővel, vagyis a heti harminckét órával.

- Eltérő a vezető pedagógus neveléssel-oktatással lekötött ideje is, amely a gyakorló óvodában huszonnégy óra, más gyakorló intézményben és gyakorló szakszolgálati intézményben heti tizenkét óra. A vezető pedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje „fix”, nincs –tól –ig határ.

- A gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben – az óvodában, iskolában és kollégiumban – pedagógus-munkakört betöltő közalkalmazottnak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaidő ötven százaléka, vagyis heti húsz óra. Ez az előírás nem alkalmazható, csak azokban a nevelési-oktatási intézményekben, amelyek kizárólagosan a sajátos nevelési igényű gyermekekkel foglalkoznak. Értelmszerűen ebben a munkakörben sincsen alsó és felső határ, ily módon a munkáltató a rendes munkaidőben nem állapíthat meg többet, mint heti húsz órát az érintett pedagógusoknak.

- A gyakornokok esetében is eltérő a foglalkoztatás rendje az általános szabályokhoz viszonyítva, mivel a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a tanítóknak és a tanároknak heti húsz óra, óvodapedagógusok esetén heti huszonhat óra. Itt sem állapít meg a köznevelésről szóló törvény alsó és felső határt, ebből adódóan teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetén sem léphető túl ez az időkeret a rendes munkaidőben.

- Az óvodapszichológus és az iskolapszichológus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje is eltér az általános szabályoktól, mivel pontosan meghatározott, heti huszonkettő óra.

- Az iskolai, kollégiumi könyvtárostanártanító) neveléssel-oktatással lekötött munkaideje az általános szabályok szerint alakul.

A kötött munkaidő teljesítése

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottnak akkor is el kell látnia a kötött munkaidőhöz kapcsolódó feladatokat, ha a tanóra is egyéb foglalkozásra meghatározott idő nem alsó-felső határok között van meghatározva, hanem „fix” heti időkeretben.

A pedagógiai szakszolgálatban foglalkoztatott pedagógus munkaideje

A pedagógiai szakszolgálat intézményeiben foglalkoztatott pedagógusok munkavégzése eltér a nevelési-oktatási intézményben foglalkoztatott pedagógusok munkaidejétől, mivel a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejük heti huszonegy óra, és ezekben az intézményekben nem lehet alkalmazni a kötött munkaidőre vonatkozó előírásokat, illetőleg a szabadon felhasználható munkaidőre vonatkozó előírásokat. A pedagógiai szakszolgálat intézményeiben az általános szabályok szerint a munkáltató rendelkezése határozza meg a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő feletti munkavégzés rendjét. [Nkt. 62. § (5)-(6) és (8)-(13) bek.]

12. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés

12.1. Ha a pedagógus elrendelés alapján a munkakörére jogszabályban megállapított neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felett, - az eseti helyettesítést meghaladó mértékben - további tanórai vagy egyéb foglalkozást tart, a 13. pont szerint számított óradíjra jogosult.

12.2. Ha a feladat ellátása más munkaszervezési intézkedések alkalmazásával nem oldható meg, megállapodáson alapuló díjazás illeti meg a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottat, amennyiben a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határánál több tanórai foglalkozást, illetve egyéb foglalkozást tart. A díj irányadó összege – minden megtartott ilyen foglalkozás után – a 13.1. pont szerint megállapítható összeg. E díjazáson felül más jogcímen további díjazásra a pedagógus nem tarthat igényt.

12.3. Ha a munkaszervezés más módon nem oldható meg és a pedagógus átmenetileg más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját - a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn belül - a sajátjával együtt tanítja, összevonással megvalósított helyettesítést lát el. Az összevonással megvalósított helyettesítésért megállapodás szerint díjazás illeti meg a pedagógust, feltéve, ha az meghaladja az eseti helyettesítés mértékét.

MAGYARÁZATOK

A többletanítás elrendelésének feltételei

A pedagógus-foglalkoztatás egyik elve, hogy a neveléssel-oktatással lekötött idő felett kivételesen lehet többletanítást elrendelni. Erre csak akkor kerülhet sor, ha a munkakör nincs betöltve, a pályázati eljárás idejére, vagy a munkakör nincs betöltve, és az álláshelyre kiírt nyilvános pályázat sikertelen volt, és a munkaközvetítési eljárás is sikertelen maradt, továbbá a pedagógusok állandó helyettesítési rendszerében sem áll rendelkezésre megfelelő szakember, valamint akkor, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált. Ezt a rendelkezést minden pedagógus munkakörre alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy a neveléssel-oktatással lekötött idő alsó-felső határok között került megállapításra, vagy meghatározott óraszámmal. [Kjt-Vhr. 17. § (4)-(5) bek.]

A többletanítás elrendelésének időkorlátja

A pedagógusnak elrendelhető tanórai és egyéb foglalkozások száma egy tanítási napon a kettő, egy tanítási héten a hat órát nem haladhatja meg. Ezt a rendelkezést minden pedagógus munkakörre alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy a neveléssel-oktatással lekötött idő alsó-felső határok között került megállapításra, vagy meghatározott óraszámmal. Ez a korlátozás lehetővé teszi, hogy akár a tanítási év minden tanítási hetében éljen ezzel a lehetőséggel a munkáltató. Ha a többletanítás elrendelésének a feltételei fennállnak, a neveléssel-oktatással lekötött idő felső határáig - napi kettő, heti hat óra erejéig - bármikor kötelezhető a pedagógus tanórai vagy egyéb foglalkozás megtartására, ellenszolgáltatás nélkül azokban a munkakörökben, amelyekben alsó-felső határ van.

Az eseti helyettesítés elrendelése

Az elrendelt többlettanítás között díjazása szempontjából különbséget kell tenni az eseti helyettesítés és az eseti helyettesítést meghaladó többlettanítás között. Eseti helyettesítés jogcímén – az elrendelés feltételeinek fennállása esetén - a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa felett, „fix” heti óraszám esetén azt meghaladóan - egy pedagógus számára tanítási évenként legfeljebb harminc tanítási napra rendelhető el többlettanítás. A harminc tanítási napba beszámít az a nap is, amelyen egy óra többlettanítást rendeltek el. Az eseti helyettesítésért nem jár külön díjazás. Az eseti helyettesítés körébe nem tartozó többlettanításért óradíjat kell fizetni.

Óradíj a többlettanításért

A kollektív szerződés az elrendelés alapján elvégzett többlettanítás után akkor írja elő az óradíj kifizetését, ha a pedagógus a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje felett és az eseti helyettesítést meghaladó mértékben tart további tanórai vagy egyéb foglalkozást. Értelemszerűen, ahol a köznevelésről szóló törvény egyértelműen és pontosan meghatározza, hogy a pedagógusnak hány tanórai és egyéb foglalkozást kell megtartani egy héten, az e feletti tanítás után jogosulttá válik az érintett az óradíjra, amennyiben annak mértéke meghaladja az eseti helyettesítés mértékét. A heti teljes munkaidőn belül tehát önálló megítélést kap a neveléssel-oktatással lekötött idő. A munkáltató nem azt vizsgálja, hogy túllépték-e a heti rendes munkaidőt.

Ha a pedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százaléka, óradíjra akkor válik jogosulttá, ha huszonhat óra felett végzett tanítást és az nem minősül eseti helyettesítésnek. Ezeknek a feltételnek akkor is teljesülnie kell, ha a pedagógus tantárgyfelosztás szerinti heti tanórainak és egyéb foglalkozásainak a száma kevesebb huszonhat óránál, például huszonkettő óra.

A többlettanítás elrendelésének korlátjai

A tanórai és az egyéb foglalkozások munkáltatói elrendelésénél meglehetősen nehéz megállapítani azokat a korlátokat, amelyek nem léphetők túl. Ennek indoka, hogy a munka törvénykönyve alapján a munkáltató a munkabeosztás kialakításánál élhet az elszámolási időszak alkalmazásával vagy a munkaidőkeret kialakításával. Ezek a szabályok azonban mindig a napi teljes munkaidőhöz, nyolc órához és a heti rendes munkaidőhöz a negyven órához igazodnak. A köznevelésben is lehet elszámolási időszakot, munkaidőkeretet kialakítani annak figyelembe vételével, hogy a heti harminckét óra feletti résszel a pedagógus rendelkezik. Ebből adódóan egy havi elszámolási időszak, illetve munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltatónak $32 \times 4,33 = 138,56$ munkaóra áll a rendelkezésére egy hónapban. Ebből azokban a munkakörökben, amelyekben heti 26 óra a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa, a tanórai és egyéb foglalkozások megszervezéséhez $26 \times 4,33 = 112,58$ munkaórája van. Ehhez hozzárendelhet ellenszolgáltatás nélkül, eseti helyettesítés jogcímen $6 \times 4,33 = 25,98$ munkaórát egy hónapban mindaddig, amíg az érintett napok száma el nem éri a harmincat. Ebben az esetben viszont a tanórai és egyéb foglalkozásokra meghatározott idő megegyezik a kötött munkaidővel és minden további nevelési-oktatási intézményben történő benntartózkodás után jár az óradíj a pedagógusnak. Ebből viszont az következik, hogy

- többlettanítás csak a tételesen felsorolt okok fennállása esetén rendelhető el,
- a többlettanítás ideje az elszámolási időszakokra vetítve, illetve munkaidőkeret alkalmazása esetén sem haladhatja meg átlagban a heti hat órát, figyelembe véve a napi és a heti munkaidő felső határára vonatkozó általános korlátozásokat,

- heti hat óránál többet a munkáltató csak elszámolási időszak, illetve munkaidőkeret alkalmazásával rendelhet el,

- abban az esetben, ha a pedagógusnak a tantárgyfelosztás szerint heti huszonhat órája van, és a munkáltató heti hat óra eseti helyettesítést rendel el, a nevelési-oktatási intézményben való további benntartózkodás ideje után óradíj jár.

- A munka törvénykönyvében is található korlátozás a rendkívüli munka elrendelésére. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként a munkáltató legfeljebb kétszázötven óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el. Ezt a korlátozást is figyelemmel kell kísérnie a köznevelési intézmények munkáltatóinak, mivel a heti munkaidő valamennyi elemét összegezve érvényesülnie kell. Ráadásul az oktatásban megnehezíti a nyilvántartást, hogy a korlátozó szabályokat nem tanítási évre, hanem naptári évre kell vetíteni. Lényegében a munkáltatónak azt kell nyilvántartania, hogy összességében a rendelkezésére álló heti teljes munkaidő terhére mennyi rendkívüli munkaidőt rendelt el. A köznevelés intézményeiben ezt a heti harminckét órára vetítve kell vizsgálni, összességében az úgynevezett kötött munkaidőre vetítve. [Mt. 109. § (1) bek.]

A megállapodás alapján történő munkavégzés

A megállapodás keretei

Megállapodás alapján minden, a közalkalmazott munkakörébe nem tartozó feladat elvégeztethető. Lehet olyan feladat is, amelyik nem része a pedagógus-munkakörbe tartozó feladatoknak. Az intézményvezető azonban nem lépheti túl a munkáltatói jogkörének gyakorlására vonatkozó korlátozásokat. A bérgazdálkodást érintő döntések, a kinevezés és a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése kivételével, gyakorolja a munkáltatói jogokat. Miután a köznevelési intézmény vezetője átruházott munkáltatói jogkörben jogosult az intézményben helyettesítés céljából, határozott időre szóló jogviszonyt létesíteni, a többbe bele lehet érteni a kevesebbet, így azt is, hogy a munkakörbe nem tartozó feladatokra a rendelkezésére álló keret terhére, határozott időre megállapodást is köthet.

Az egyéb foglalkozások

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény végrehajtására kiadott kormányrendelet tételesen meghatározza, mi tekinthető egyéb foglalkozásnak. Az egyéb foglalkozás megtervezhető a tantárgyfelosztásban, és elrendelheti azt a munkáltató a tantárgyfelosztáson felüli munkavégzésként. Az egyéb foglalkozás „kitöltheti” akár a pedagógus neveléssel-oktatással lekötött teljes munkaidejét, vagy annak csak meghatározott részét. Egyéb foglalkozás ellátására, ellátatására sor kerülhet megállapodás alapján is. [Kjt-Vhr. 17. § (2) bek.]

A megállapodás megkötése

A megállapodás alapján történő munkavégzés lényege, hogy ellátására nem munkáltatói intézkedés, hanem a felek közötti megállapodás alapján kerülhet sor. A megállapodás alapján történő munkavégzésre az adott munkahelyen munkáltatói jogkört gyakorlóval kötött megállapodás szolgál alapul. Megállapodáson alapuló munkavégzésre akkor kerülhet sor, ha a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott elérte a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határát. Ez a megállapítás akkor is igaz, ha nem egy, hanem több munkahelyen teljesíti valaki a tanórai és egyéb foglalkozások megtartásával összefüggő feladatokat. Megállapodás alapján történő további munkavégzésről akkor kell beszélni, ha a

pedagógus-munkakörben foglalkoztatott munkakörébe nem tartozó feladat ellátására köt megállapodást.

Az összevonással megvalósított helyettesítés

A pedagógus munkaköri feladatai keretében tartja meg a tanórai és az egyéb foglalkozásokat. Ezeknek a foglalkozásoknak a sajátossága, hogy meghatározott tanulói kör vesz részt benne: az iskola adott osztálya, a kollégium adott csoportja. Az iskolai osztály, a kollégiumi csoport a legalább egy tanévre alkotott oktatásszervezési egység, amely meghatározott közös pedagógiai feladatok végrehajtására alapul, az azonos feladatellátási helyre járó tanulókból. [Nkt. 4. § 23. pont]

A munkaköri feladatokkal és az ahhoz kapcsolódó feladatteljesítéssel összekapcsolva a pedagógus munkaköri kötelezettségét, megállapítható, hogy egy tanórai foglalkozáshoz, illetve egyéb foglalkozáshoz egy osztály, egy kollégiumi csoport tartozik. Értelemszerűen egy pedagógus több osztályban, több kollégiumi csoportban teljesíti a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét, azonban mindig egy osztály, egy kollégiumi csoport az, amellyel adott időszakban foglalkozik. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény rendelkezései szerint abban az esetben, ha a közalkalmazott a munkakörének ellátása mellett, a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, és ezáltal jelentős többletmunkát végez, az illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti. [Kjt. 24. § (1) bek.]

A kollektív szerződés akkor ismeri el ezt a tevékenységet jelentős többletmunkának, ha az ily módon ellátott többletanítás meghaladja az eseti helyettesítés mértékét. Az összevonással megvalósított helyettesítés azonban a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn belül, és nem a felett valósul meg. Ezért nem kell, hogy meghaladja a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határát a pedagógus ahhoz, hogy munkájáért ellenszolgáltatást kapjon. A többi elemnek azonban meg kell valósulnia, vagyis az összevonással megvalósuló helyettesítés után többletjuttatás akkor jár, ha annak az ideje meghaladja a napi kettő, a heti hat órát és több, mint harminc napot érint.

13. A helyettesítés díjazása

13.1. A helyettesítés díjazásának számítási alapja pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetén a pedagógus - pótlék nélküli - illetményének 138,5 osztószámmal megállapított hányada (a továbbiakban: óradíj).

13.2. A 12. 3. pont szerinti összevont helyettesítés díjazásának megállapításakor a 13. 1. pont szerinti óradíj legalább 33 %-a az irányadó összeg.

MAGYARÁZATOK

Az óradíj meghatározása

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény a különdíjazás, a helyettesítési díj mértékéről nem rendelkezik. Ebből adódóan a munka törvénykönyve rendelkezései az irányadóak a kollektív szerződésben meghatározottak alkalmazásával együtt. A munka törvénykönyve bérpótlékról rendelkezik, amely a közalkalmazottat a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. A munka törvénykönyve alapján a bérpótlék megállapításához a havi illetmény összegét el kell osztani 174 órával. [Kjt. 85/A. § m); Mt. 139. § (3) bek. b) pont]

A kollektív szerződés e számításához képest kedvezőbb osztószám alkalmazását teszi lehetővé, mivel az úgynevezett óradíj megállapításához a pedagógus illetményének összegét 138,5-del rendeli elosztani. Ez az osztószám a kötött munkaidő, a heti 32 órának a hónapokban található hetek arányosított számával, 4,33-dal történő szorzásával került meghatározásra. Ez a számítási mód irányadó abban az esetben is, ha a pedagógusnak „fix” a heti neveléssel-oktatással lekötött munkaideje, amely kevesebb, mint heti huszonhat óra.

Az összevont helyettesítés díjazása

Az úgynevezett összevont helyettesítés díjazása - arra való tekintettel, hogy a feladatot a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn belül látják el - nem feltétlenül éri el az óradíj száz százalékát. A kollektív szerződés rendelkezései az alsó határt határozzák meg, amelynek el kell érnie legalább az óradíj harminchárom százalékát. A munkáltatónak minden esetben mérlegelnie kell a pedagógus munkaterheit. Minél hosszabb ideig tart az összevonással megvalósított helyettesítés, annál nehezebb feladat hárul a pedagógusra, és annál indokoltabb, hogy a munkáltató az alsó határhoz képest megemelje az óradíjat.

14. Kifizetések

14.1. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a közalkalmazott a havi illetményét legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap 5. napjáig megkapja.

14.2. A munkába járással kapcsolatos igazolt utazási költségeket a munkáltató minden hónapban az utazást követő hónap 15. napjáig téríti meg.

MAGYARÁZATOK

Az illetmény kifizetésére nincs jogszabályban rögzített fix időpont. A munkáltató eleget tesz fizetési kötelezettségének, ha az illetményt a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig kifizeti. Számlára utalással történő kifizetés esetén a munkáltatónak úgy kell eljárnia, hogy az illetményével a közalkalmazott a bérfizetés napján rendelkezhessen. Ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra, heti pihenőidőre vagy munkaszüneti napra esik, abban az esetben legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell megtörténnie a kifizetésnek. Az illetményt a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon ki kell fizetni, vagy a munkáltató költségére a közalkalmazott tartózkodási helyére kell megküldeni, ha az jogos okból nem tartózkodik a bérfizetés napján a munkahelyén. A szabadság megkezdése előtti munkanapon kell kifizetni az illetményt, amennyiben az a szabadság idejére eső bérfizetési napon válna esedékessé, beleértve az igénybe vett szabadság idejére járó illetményt. A munkáltató köteles a közalkalmazott által megadott címre elküldeni az illetményt, ha a közalkalmazotti jogviszony a kifizetés napja előtti napon megszűnik. Az elküldés költsége a munkáltatót terheli. Az illetményt készpénzben, vagy a közalkalmazott által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. [Mt. 157. § (1) bek., 158. §, 159. § (2)-(5) bek.]

15. Jóléti juttatások

15.1. A munkáltatónál legalább 6 hónapja közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazott részére – átmeneti anyagi gondjaik enyhítésére, legfeljebb a tárgyév végéig történő visszafizetéssel – illetményelőleg adható. Az illetményelőleg maximális összege a hitelnyújtás napján érvényes minimálbér ötszöröse. Az előleg egy évben csak egyszer igényelhető, maximum hat havi visszafizetési kötelezettség mellett. A visszafizetési kötelezettség teljesítéséig újabb előleg nem igényelhető/adható.

15.2. A munkáltató a mindenkori költségvetésének függvényében lakásalapot képezhet és ebből – külön szabályzatban foglaltak szerint – a közalkalmazottak számára lakásvásárláshoz, házépítéshez, lakásfelújításhoz kamatmentes kölcsönt nyújthat.

15.3. A munkáltató a mindenkori költségvetésének függvényében biztosít béren kívüli juttatást a közalkalmazott részére. Erről a Felek minden évben külön tárgyalást folytatnak.

MAGYARÁZATOK

A juttatások jellege

A közalkalmazottnak nincs alanyi joga ahhoz, hogy bármelyik, úgynevezett béren kívüli juttatáshoz hozzájusson. A kollektív szerződés minden esetben munkáltatói mérlegelés körébe utalja annak eldöntését, hogy teljesíti-e a közalkalmazott kérését.

Az illetményelőleg

A kollektív szerződésben megfogalmazott jóléti juttatások közül a valóságosan igénybe vehető juttatás az illetményelőleg, amelynek biztosításához szükséges fedezet a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ költségvetéséből megteremthető. A munkáltató dönti el azonban, hogy ad-e, és ha igen, milyen mértékű illetményelőleget. Az adható illetményelőleg maximális összege 2014. január 1-jétől ötszázhétezer-ötszáz forint: a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér) százegyezer-ötszáz forint ötszöröse. A visszafizetés időpontjának meghatározásánál is a munkáltató dönthet, azzal a megkötéssel, hogy hat hónapnál hosszabb visszafizetési idő nem állapítható meg.

Lakásalap

A lakásalap „létrehozása”, és ebből támogatás nyújtása teljes egészében a munkáltató mérlegelésén múlik. A költségvetés függvényében hozhat létre ilyen alapot a munkáltató, és szabályzatban határozhatja meg, hogy a benyújtott kérelmeket milyen szempontok alapján bírálja el. A kollektív szerződésből annyi állapítható meg, hogy milyen célokra lehet igényelni és adni, illetőleg az is, hogy a kölcsön kamatmentes.

A béren kívüli juttatások (cafetéria)

A kollektív szerződés annak lehetőségét teremtette meg, hogy a munkáltató béren kívüli juttatást állapítson meg az általa foglalkoztatott közalkalmazottak részére. Egyértelmű, hogy erre minden évben akkor kerülhet sor, ha a költségvetési fedezet megteremthető hozzá. Ezért a kollektív szerződést megkötő feleknek minden évben, amikor már megállapítható, hogy

rendelkezésre áll-e a forrás vagy sem, külön tárgyalást kell folytatniuk ebben a kérdésben. Sajátos módon, a béren kívüli juttatások körét a személyi jövedelemadóról szóló törvény határozza meg. Béren kívüli juttatásnak minősül a munkáltató tulajdonában vagy vagyonkezelésében lévő üdülőben nyújtott szolgáltatás, a munkahelyi étkezés havi tizenkétezer-ötszáz forintot meg nem haladó része, a munkahelyen felhasználható utalvány, az Erzsébet-utalvány havi nyolcezer forintot meg nem haladó rész, a Széchenyi Pihenőkártya legfeljebb kétszázhuszonezer forintig, szálláshely szolgáltatás esetén, vendéglátás, étkezés esetén százötvenezer forintig, szabadidő-szolgáltatás esetén hetvenötezer forintig, az iskolakezdési támogatás gyermekenként a minimálbér harminc százalékát meg nem haladó összeg erejéig, a munkáltató nevére kiállított számlával megvásárolt helyi utazásra szolgáló bérlet, az iskolarendszerű képzés költségeinek átvállalása a minimálbér két és félszeresét meg nem haladó összeg erejéig. Az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba utalt összeg a minimálbér ötven százalékáig, az önkéntes kölcsönös egészségpénztárba befizetett összeg a minimálbér harminc százalékáig, a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézménybe befizetett összeg a minimálbér ötven százalékáig, stb. [1995. évi CXVIII. törvény 69-71. §]

16. A szakszervezeti jogosultságok érvényre juttatása

16.1. A tájékoztatáshoz való jog gyakorlása

16.1.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója a választott szakszervezeti tisztségviselő részére – a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben – a szakszervezeti tagok tájékoztatása megtartására a kötött munkaidő terhére biztosít munkaidő kedvezményt.

16.1.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója a helyben szokásos módon biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

16.1.3. A munkáltatói jogkör gyakorlója – a közalkalmazottak gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatási kötelezettségével összefüggésben – a választott szakszervezeti tisztségviselőt bevonja a munkaterhek arányos ellátásával összefüggő döntések előkészítésébe.

16.1.4. A munkáltató abban az esetben, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő valamely munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményt nyilvánított, konzultációt kezdeményezett – a kötött munkaidő terhére – öt munkanapon belül egyeztetést tart. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatói jogkör gyakorlóját az olyan ügyekben, amelyekben hatvan napon belül már egyeztetést tartottak.

16.2. Az érdekképvisellel összefüggő jogok érvényre juttatása

16.2.1. A munkahelyi szakszervezeti választott tisztségviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlója rendszeresen értékeli a közalkalmazottak szociális, valamint élet- és munkakörülményeit. A munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő jogosult az adott munkahelyen dolgozó valamennyi közalkalmazott, a közalkalmazottak meghatározott csoportja, illetve egyes közalkalmazottak érdekében fellépni. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezen tárgykörökbe tartozó döntései előtt meghallgatja a képviseleti jogot gyakorló választott szakszervezeti tisztségviselőt.

16.2.2. Ha a munkahelyi egyeztetés – annak megkezdésétől számított öt munkanapon belül – nem járt sikerrel, illetve annak kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója két munkanapon belül nem adott választ, a munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő a járási szakszervezeti tisztségviselő segítségét kéri. A járási szakszervezeti tisztségviselő kezdeményezésére a járási tankerületi igazgató a munkáltatói döntés meghozatalát vagy végrehajtását felfüggesztheti.

16.2.3. A járási szakszervezeti tisztségviselő indokolt esetben a Szakszervezet Országos Irodájától kérhet segítséget. A Szakszervezet Országos Irodája a KLIK elnökénél kezdeményezhet egyeztetést, kérve a döntés meghozatalának, illetve végrehajtásának felfüggesztését.

16.3. A szakszervezet helyiséghasználatai joga

A szakszervezet jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa. A helyiség használata a neveléssel-oktatással összefüggő tevékenységet nem zavarhatja.

16.4. A felsőbb szakszervezeti szerv

16.4.1. A választott szakszervezeti tisztségviselő tekintetében a felettes szerv jogait a Szakszervezet elnöke gyakorolja, aki ezt a jogát – a KLIK elnökének értesítése mellett – átruházhatja a járási szakszervezeti tisztségviselőre.

16.4.2. Az adott munkahelyen megválasztott alapszervezeti titkáron kívül megilleti a munkajogi védelem azt - a legfeljebb egy fő - szakszervezeti választott tisztségviselőt is, aki az alapszervezeti titkár helyettesítésével kapcsolatos feladatot látja el.

16.4.3. Ha választott szakszervezeti tisztségviselő közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetéséhez a felettes szerv egyetértése szükséges, a Szakszervezet elnökének kezdeményezésére a KLIK elnöke öt munkanapon belül konzultációt hív össze.

16.5. A munkaidő-kedvezmény

16.5.1 A felek megállapodnak abban, hogy a szakszervezeti érdek-képviselői tevékenység ellátása érdekében rendelkezésre álló munkaidő-kedvezményt a KLIK által foglalkoztatott összes szakszervezeti tag után állapítják meg, azzal a megkötéssel, hogy járási szinten nem haladhatja meg az összes kiadott munkaidő kedvezmény az Mt. szerinti mértéket. Ha a pedagógus munkakörben foglalkoztatottnak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százaléka, a munkaidő kedvezményt heti huszonnégy óra neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alapulvételével kell kiszámítani.

16.5.2. Ha az adott köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazottak legalább tíz százaléka tagja a Szakszervezetnek, a pedagógus munkakörben foglalkoztatott választott szakszervezeti tisztségviselő munkaidő beosztását - intézményenként legfeljebb kettő fő tekintetében - úgy kell elkészíteni, hogy a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határánál több tanórai foglalkozást vagy egyéb foglalkozást csak eseti helyettesítéskor lásson

el. A munkáltatóval való konzultációra pedig a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással le nem kötött részében kerüljön sor. Ha az intézmény feladatellátási helyei több településen találhatóak e rendelkezéseket a székhely tekintetében kell alkalmazni. Ezen túl a más településen lévő telephelyen egy-egy fő tekintetében is alkalmazni kell, feltéve, hogy a telephelyen foglalkoztatott közalkalmazottak legalább tíz százaléka tagja a Szakszervezetnek.

16.5.3. A pedagógus munkakörben foglalkoztatott járási szakszervezeti tisztségviselő tanórai vagy egyéb foglalkozás megtartására - munkaidő beosztás szerint - betervezett munkaideje heti húsz óránál nem lehet több. E rendelkezéstől eltérő munkaidő kedvezményben a KLIK elnöke és a Szakszervezet elnöke állapodhat meg. A járási szakszervezeti tisztségviselőt – érdekképviselői tevékenységének ellátásához – az esedékesség napját megelőzően legalább öt munkanappal a munkáltatói jogkör gyakorlójának benyújtott – írásbeli kérésére a munkáltatói jogkör gyakorlója tanítási évenként legalább tíz legfeljebb tizenöt munkanapra mentesíti a munkavégzés alól. Vita esetén a tíz munkanap feletti mentesítésről – a Szakszervezet elnökének kezdeményezésére – KLIK elnöke dönt.

16.5.4. Abban az esetben, ha több szakszervezetnek van választott szakszervezeti tisztségviselője egy köznevelési intézményben, a Szakszervezet elnöke döntésének megfelelően kell alkalmazni az 16.5.2. pontban foglaltakat, legfeljebb kettő tisztségviselő tekintetében.

MAGYARÁZATOK

A tájékoztatáshoz való jog gyakorlása

A tájékoztatáshoz szükséges idő biztosítása

A közalkalmazottak ahhoz, hogy a jogaikkal összefüggő érdekeiket érvényesíteni tudják, hozzá kell, hogy jussanak a szükséges információkhoz. A szakszervezeti jogosultságok igen lényeges eleme, hogy a munkáltatónak és a szakszervezetnek együtt kell működniük a tájékoztatás feladatainak megosztásában, egymás kölcsönös tájékoztatásában. A tájékoztatás és a konzultáció biztosítja az információk kölcsönös átadását, a véleménycserét, a párbeszédet. A tájékoztatás az az információcsere, amelynek során a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő információk átadása, megismerése, megvizsgálása, az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítása folyik, biztosítva a szakszervezet képviselőjének részvételét. A konzultáció a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. [Mt. 233. § (1) bek.]

A munkáltatónak a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő információkhoz való hozzáférés lehetőségét biztosítani kell a választott szakszervezeti tisztségviselők közül annak, aki az adott munkahelyen a képviselői feladatokat ellátja. A képviselői joggal rendelkező választott szakszervezeti tisztségviselő pedig közvetíti a rendelkezésére bocsátott információkat az adott munkahelyen működő szakszervezet tagjaival. A kollektív szerződés rendelkezései alapján a szakszervezeti tagok tájékoztatásának megtartásához a kötött munkaidő terhére biztosít lehetőséget az intézmény vezetője. A kollektív szerződés rendelkezései alapján, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő tájékoztatást tart a szakszervezet tagjai részére, ezt az időt a kötött munkaidő terhére el kell számolni.

A szakszervezetekkel való konzultáció

A munkahelyen működő szakszervezet legfontosabb feladata a közalkalmazottak szociális és gazdasági érdekeinek védelme, a munkabéke fenntartása. E feladat végrehajtásához kell megszervezni a tájékoztatás és az egyeztetés rendszerét. [Mt. 232. §, 233. § (1)-(2) bek.]

A köznevelés intézményeiben az egyeztetésnek és konzultációnak a jelentőségét növeli, hogy a munkáltatónak széleskörű lehetősége van a feladatok szétosztásában, az egyes közalkalmazottak munkaterheinek meghatározásában. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó és felső határa közötti tanórai és egyéb foglalkozások elosztásánál az eseti helyettesítéssel összefüggő feladatok meghatározásánál, valamint a kötött munkaidő tanítással le nem kötött részének kitöltésekor sérülhetnek egyes közalkalmazottak jogosítványai az aránytalan feladatelosztás, munkaterhek meghatározásának következtében.

A köznevelési intézmények munkatervben határozzák meg az adott tanítási év feladatait. A munkáltató a munkatervben meghatározott feladatok elosztása során köteles az egyenlő bánásmód követelményeit megtartani. Az egyenlő bánásmód követelményeinek az érvényesítése megkívánja, hogy a munkáltató ne tegyen különbséget a közalkalmazottak között, ha annak nincs ésszerű, a foglalkoztatás és a munkaszervezés szempontjából szükségzerű indoka. Amikor a munkáltató dönt a feladatok elosztásáról, gondoskodnia kell az arányos és egyenletes feladatelosztásról a nevelőtestület tagjai között. A tanórai foglalkozások és egyéb foglalkozások elosztásánál elsődleges szempont a szükséges végzettség és szakképzettség megléte. Az azonos tudással, ismeretekkel rendelkező pedagógusok között biztosítani kell az arányos feladatmegosztást. Természetesen az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésénél egyéb szempontok is érvényesülhetnek, mint például a több gyermek vagy a kisgyermek, esetleg az idős szülő vagy beteg családtag gondozása. A feladatmegosztás nemcsak a tanórai foglalkozások megosztásánál ró kötelezettséget a munkáltatóra, hanem az egyéb feladatoknál is, mint például a tanuló felügyelettel együtt járó terhelés arányos elosztása. [2003. évi CXXV. tv. 8-9. §; Kjt-Vhr. 19. § (3) bek.]

Az egyeztetési kötelezettség

A kollektív szerződés speciális szabályokat állapított meg arra az esetre, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő valamely munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatosan véleményt nyilvánított, illetve konzultációt kezdeményezett. Ebben az esetben a munkáltató öt munkanapon belül köteles egyeztetést tartani. A kollektív szerződés nem tartalmaz korlátozásokat a munkáltatói intézkedések, döntések körére nézve. Időbeli korlátot állapít meg, amelynek alapján a munkáltató nem köteles egyeztetni az olyan kérdésekben, amelyekben hatvan napon belül már egyeztetést tartottak. A szakszervezet választott tisztségviselője felléphet bármilyen munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatosan, függetlenül attól, hogy az hány - egy, néhány vagy több - közalkalmazottat érint és függetlenül attól, hogy az érintettek közül hányan tagjai a szakszervezetnek.

Az érdekképviseléssel összefüggő jogok érvényre juttatása

Az állami intézményfenntartó központ jogi értelemben egységes szervezet. Miután a köznevelés intézményei ennek az egységes központi hivatalként működő szervezetnek a részei, az érdekegyeztetéssel kapcsolatos helyi szintű feladatok, megoldásra váró kérdések indokolt esetben a munkahelyi szintről felsőbb szintre, adott esetben a kollektív szerződést aláírók szintjére kerül.

A kollektív szerződés rendelkezései egyértelművé teszik azt is, hogy a munkahelyi szakszervezet választott tisztségviselője jogosult fellépni minden közalkalmazott érdekében, függetlenül attól, hogy az tagjai-e az adott szakszervezetnek vagy sem. A munkáltató ebből következően nem utasíthatja el a konzultációt azon az alapon, hogy az érintettek nem szakszervezeti tagok. A kollektív szerződés előírásai alapján az egyeztetés üteme és időtartama is egyértelművé vált. Az egyeztetés során mindig az adott munkahelyen kell keresni a lehető legjobb megoldást, és amennyiben a munkahelyi egyeztetés sikertelenné vált, abban az esetben lehetséges felsőbb szintre lépni.

A szakszervezet helyiséghasználati joga

A foglalkoztatást meghatározó törvények nem rendelkeznek azokról a kérdésekről, hogy milyen feltételek mellett működhetnek a munkahelyen a szakszervezetek. A munka törvénykönyve rendelkezései alapján a közalkalmazottak jogosultak az adott munkáltatónál szakszervezetet létrehozni. A szakszervezet a munkáltatónál működtetheti a „szerveit”, és ezek működésébe bevonja a tagjait. Arra vonatkozóan nincs konkrét törvényi szabályozás, hogy a munkáltatónak milyen segítséget kell nyújtania ahhoz, hogy a szakszervezet el tudja látni a feladatait. A kollektív szerződés rendezi ezt a kérdést, mivel feljogosította a szakszervezetet arra, hogy a munkáltató helyiségeit az érdekképviselői tevékenységének céljából használhassa. A kollektív szerződés egyetlen korlátozást állapít meg, nevezetesen azt, hogy a helyiség használata nem zavarhatja a neveléssel-oktatással összefüggő tevékenységet. Ebből az következik, hogy amennyiben ez a feltétel megvalósul, a munkahelyi szakszervezet az érdekképviselői tevékenységéhez kapcsolódóan időkorlátozás nélkül használhatja az adott munkáltatónál található helyiségeket. A kollektív szerződés nem tér ki a helyiségekben található bútorzatra, azonban a helyiséghasználat érdemi megvalósulásához az adott helyiségben rendelkezésre álló bútorzat használatát is érteni kell. Nem tér ki a kollektív szerződés a fűtésre és a világításra sem. Ezért, az általános magatartási követelményekből kiindulva, a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kapcsolódhatnak a szolgáltatások a szakszervezeti munkához. Ebből az következik, hogy amennyiben a fűtés és a világítás munkanapon, az intézményi nyitva tartás idejéhez kapcsolódik, a helyiséghasználat joga összeegyeztethető a szolgáltatások ellenszolgáltatás nélküli igénybe vételéhez. Nem vonható le ez a következtetés, ha a szakszervezet olyan időpontban kívánja igénybe venni a helyiségeket, amikor egyébként az épület zárva lenne. Ilyenkor a további egyeztetés az, amelynek keretei között az érdekeltek megállapodásra juthatnak a helyiség, és ehhez kapcsolódóan a fűtés és világítás igénybe vételéről, az esetleges ellenszolgáltatás megfizetéséről.

A felsőbb szakszervezeti szerv

A munkajogi védelem

Ahhoz, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő közalkalmazott az érdekvédelmi feladatát el tudja látni, a munka törvénykönyve munkajogi védelmet biztosít részére. A munkajogi védelem lényege, hogy a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetéséhez a munkáltatónak be kell szereznie a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését. Ugyancsak a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésére van szükség, amennyiben a választott tisztségviselőt a közalkalmazotti kinevezésétől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy munkáltatónál kívánja foglalkoztatni a munkáltató. A védelem a tisztségviselő megbízásának idejére, és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, de csak abban az esetben, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon belül betöltötte. [Mt. 203. § (1)-(2) bek.]

A kollektív szerződés a munka törvénykönyve rendelkezéseihez igazodva meghatározza azt a választott szakszervezeti tisztségviselői kört, amelyik munkajogi védelmet kap. Minden köznevelési intézményben, függetlenül annak létszámától, munkajogi védelem illeti meg az alapszervezeti titkárt, valamint azt a helyettest, aki a munkahelyi szakszervezeti szerv működési rendje szerint a titkár helyettesítését ellátja.

A munkaidő-kedvezmény

Az érdekvédelmi feladatok ellátása céljából a munka törvénykönyve munkaidő-kedvezményt állapít meg a szakszervezeti érdekképviselői tevékenység ellátásában közreműködő közalkalmazott részére. A munka törvénykönyve szerint a munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. A munkaidő-kedvezményt a január 1-jei taglétszám alapján kell meghatározni. A munkaidő-kedvezmény nem kötődik meghatározott személyhez. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt közalkalmazott veheti igénybe. Nem jár tehát automatikusan munkaidő-kedvezmény a választott szakszervezeti tisztségviselőknek. A választott szakszervezeti tisztségviselő azonban mentesül a munkavégzési kötelezettség alól arra az időre, amely alatt a munkáltatóval konzultációt folytat. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybe vételét legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni, kivéve, ha előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívüli indokolt eset miatt erre nincs lehetősége. A munkaidő-kedvezményt mindig csak az adott tárgyév végéig vehetik igénybe. A munkaidő-kedvezményt pénzben megváltani nem lehet. A munkaidő-kedvezmény időtartamára, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára a közalkalmazottat távolléti díj illeti meg. [Mt. 274. §]

A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó rendelkezések

Abban az esetben, ha a munkaidő kedvezményre jogosultat pedagógus-munkakörben foglalkoztatják, a kedvezményt a 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 felső határa feletti kötött munkaidőre essen. Így például, ha az adott munkahelyen húsz szakszervezeti tag van, abban az esetben havi tíz óra munkaidő-kedvezmény jut az érintett közalkalmazottnak. Ebből havi nyolc óra a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre, két óra az e feletti időre esik. [Kjt-Vhr. 18. §]

Miután e szabálynak az alkalmazása megnehezítené az érdekvédelmi tevékenység ellátását, a kollektív szerződés az általános szabályokhoz képest a választott szakszervezeti tisztségviselők munkarendjének meghatározásához eltérő szabályozást állapít meg. A munkaidő-kedvezmény meghatározásához az összes, vagyis az állami intézményfenntartó központban foglalkoztatott valamennyi szakszervezeti tagot figyelembe kell venni. A munkaidő-kedvezmény tekintetében tehát az állami intézményfenntartó központ egységes munkáltatóként jelenik meg. Az országosan egységesen kiszámított munkaidő-kedvezmény kerül „visszaosztásra”.

A munkahelyi szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-beosztása

A kollektív szerződés a munka törvénykönyvéből levezethető szabályokhoz képest kedvezőbb foglalkoztatási feltételeket határoz meg. Ennek lényege, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselők közül intézményeként legfeljebb kettő főnek a heti tanórai foglalkozása és egyéb foglalkozása nem haladhatja meg a neveléssel-oktatással lekötött

munkaidő alsó határát. Ez tehát azt jelenti, hogy köznevelési intézményenként az alapszervezeti titkárt és annak helyettesét heti huszonkét órában lehet tanórai és egyéb foglalkozás megtartására kötelezni. Értelemszerűen azoknál a pedagógusoknál, akiknél a köznevelésről szóló törvény ennél alacsonyabb, heti neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt állapít meg, ezt az időt kell alkalmazni. Nem vonatkozik a korlátozás arra az esetre, ha eseti helyettesítés feladatait kell ellátni. Ez a foglalkoztatási kedvezmény azonban csak abban az esetben illeti meg a választott szakszervezeti tisztségviselőket, ha az adott köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazottak legalább tíz százaléka tagja a szakszervezetnek.

Abban az esetben, ha az adott köznevelési intézmény több feladatellátási helyen működik, és ezek több településen találhatóak, az említett kedvezményes munkaidő-beosztás szabályait a székhely tekintetében kell alkalmazni. A székhelytől eltérő más településen lévő telephelyeken további egy-egy fő tekintetében is alkalmazni kell ezeket a szabályokat, amennyiben az ott foglalkoztatott közalkalmazottak legalább tíz százaléka tagja a szakszervezetnek. Abban az esetben tehát, ha a köznevelési intézménynek több telephelye van, de azok egy településen találhatóak, az általános rendelkezések szerint két választott szakszervezeti tisztségviselő tekintetében kell alkalmazni a kedvező munkaidő-beosztásra vonatkozó előírásokat.

A járási szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-beosztása

A kollektív szerződés a munka törvénykönyvéből levezethető előírásoktól eltérő munkaidő-beosztást állapít meg a járási szakszervezeti tisztségviselők részére. Ennek lényege, hogy a tanórai foglalkozásokkal és egyéb foglalkozásokkal lekötött heti munkaideje nem haladhatja meg a húsz órát. Értelemszerűen minden olyan esetben, amikor ennél kevesebb tanórai és egyéb foglalkozást kell megtartania a pedagógus munkakörben foglalkoztatott járási szakszervezeti tisztségviselőnek, ezt a rendelkezést kell alkalmazni. A járási szakszervezeti tisztségviselők esetében a kollektív szerződés előírásai alapján eseti helyettesítés elrendelésére sincs lehetőség.

A munka törvénykönyvéből levezethető munkaidő-kedvezményeken felül, a kollektív szerződés rendelkezései alapján, a munkáltató a járási szakszervezeti tisztségviselőt tanítási évenként legalább tíz, legfeljebb tizenöt munkanapra mentesíti a munkavégzés alól. A kollektív szerződés mindössze azt kívánja meg e jogosultság érvényesítéséhez, hogy az esedékesség napját megelőzően legalább öt nappal a járási szakszervezeti tisztségviselő írásban kérje ezt a munkáltatói jogkör gyakorlójától. A tíz munkanap kiadásánál, amennyiben az írásbeli kérelem időben megérkezett, a munkáltatói jogkör gyakorlójának nincs mérlegelési joga. A tizedik nap felett a kollektív szerződés szerint a munkáltató már mérlegelhet. Amennyiben nem sikerül megállapodni, abban az esetben a kollektív szerződést aláíró felek egyeztetnek a munkanapok kiadásáról.

Eljárás több szakszervezet esetén

Annak ellenére, hogy a kollektív szerződést – a foglalkoztatást meghatározó törvények rendelkezései alapján – csak egy szakszervezet írta alá, kivételesen sor kerülhet arra is, hogy másik, a kollektív szerződést alá nem író szakszervezet választott tisztségviselője részesüljön a kedvezményes munkaidő-beosztásban.

17. Záradék

17.1 A kollektív szerződést Felek határozatlan időre kötik. Rendelkezéseit a Felek szükség szerint felülvizsgálják.

17.2 A kollektív szerződést – az aláírást követően - az aláíró felek a honlapjukon nyilvánosságra hozzák.

17.3. A kollektív szerződés hatálybalépésével egyidejűleg a korábban megkötött kollektív szerződések hatályukat veszítik.

17.4. A Szakszervezet évenként közhiteles nyilatkozatot tesz a KLIK-nél közalkalmazottként dolgozó azon tagjaik számáról köznevelési intézményenként, akiknek szakszervezeti tagdíját nem a munkáltató vonja illetményükből. Az előző évre vonatkozó nyilatkozat megtételének időpontja évenként április 1-30. közötti időszak.

17.5. A Szakszervezet kinyilvánítja, hogy az Mt. szerinti szakszervezeti munkaidő-kedvezmény kiadása a jelen kollektív szerződés 16. pontja szerint, teljes mértékben megtörténik.

17.6. A kollektív szerződést - az aláírását követő hat hónap eltelte után - bármelyik fél három hónapos felmondási idővel felmondhatja.

17.7. A kollektív szerződés a 17.8. pontban foglalt kivétellel 2014. január 1-jén lép hatályba.

17.8. A kollektív szerződés 6. és 16.5. pontjai a 2013/2014. tanév II. félévének első napjától lépnek hatályba.

Budapest, 2013. november 22.

Aláírások

A szerződéskötők képviselőitében:

.....

.....

Pedagógusok Szakszervezete
elnöke

Klebelsberg Intézményfenntartó
Központ elnöke

MAGYARÁZATOK

A kollektív szerződés megszűnésével, módosításával kapcsolatos rendelkezések a munka törvénykönyve előírásából következnek. A kollektív szerződést az aláíró felek három hónapos felmondási idővel felmondhatják, azzal a megkötéssel azonban, hogy a felmondás jogával a megkötéstől számított hat hónapon belül nem lehet élni.

Miután az állami intézményfenntartó központ keretei között működő köznevelési intézmények 2012. december 31-ig helyi önkormányzati fenntartásban működtek, és az állam jogutódként vette át az intézményeket, léteznek olyan kollektív szerződések, amelyeket még

az intézményvezető kötött az intézményben működő szakszervezettel. Az állami intézményfenntartó központ mint általános jogutód, lépett a korábbi fenntartók, a helyi önkormányzatok helyébe. Az új kollektív szerződés hatályba lépésével a korábbi kollektív szerződések hatályukat veszítik. Ennek az időpontja 2014. január 1-je, arra való tekintettel, hogy a kollektív szerződés előírásai szűk kivétellel ezen a napon lépnek hatályba.

A kollektív szerződésnek azok a rendelkezései, amelyek szorosan kötődnek a tanítási év megszervezéséhez, a tanév második félévének első napján, 2014. január 18-án lép hatályba. A szakszervezeti tisztségviselők munkaszervezésével összefüggő előírásokat tehát a 2013/2014. tanítási év második félévétől kell érvényesíteni.

A kollektív szerződésben megállapított óradíj-számítást a 2013/2014. tanév második félévében teljesített többletórákra kell alkalmazni.