

D-132/4/2017.

A BÉKÉSCSABAI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

2017.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Amely létrejött egyrészről:

Békéscsabai Szakképzési Centrum

képviseli: Mucsi Balázs Sándor főigazgató
székhelye: 5600 Békéscsaba, Gyulai út. 32/1.
levelezési címe: 5600 Békéscsaba Gyulai út. 32/1.
adóigazgatási azonosító száma: 15831835-2-04

másrészről:

Pedagógusok Szakszervezete, a Békéscsabai Szakképzési Centrum szakszervezeti szervezete

képviseli: Stéfán József
székhelye: 5600 Békéscsaba. Irányi u. 4-6. III./10
bejegyző határozat: 7. Pk. 60. 200/1989/30
nyilvántartási száma: 01-02-0000200

(a továbbiakban együtt: Felek) között,

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény. (továbbiakban: Kjt.), valamint a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szt.), a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Vhr.) alapján (a továbbiakban együtt: alkalmazott jogszabályok).

Bevezető

1. A köznevelési rendszerén belül működő szakképzés eredményességének segítése és a foglalkoztatás hatékonyabb megszervezése érdekében a Felek megállapodnak abban, hogy a Békéscsabai Szakképzési Centrum részére kollektív szerződést fogadnak el. A kollektív szerződés az adott szakképzési centrum tekintetében akkor válik hatályossá, ha azt a főigazgató és a centrum szakszervezeti szervének tárgyaló partnere (a továbbiakban: Szerződő Felek) aláírja.

2. A kollektív szerződés megkötésének célja, hogy Felek hozzájáruljanak az Mt., a Kjt., az Nkt., az Szt., továbbá a Vhr. rendelkezéseinek végrehajtásához.

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

1. A kollektív szerződés hatálya

[Mt. 279. § (3) bek.]

1. A kollektív szerződés hatálya a Békéscsabai Szakképzési Centrumban közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra, továbbá a közalkalmazottak tekintetében munkáltatói jogkört gyakorlóakra terjed ki.

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

2. A munkáltatói jogkör gyakorlója [Mt. 46. § (1) bek. h) pont, 277. § (2) bek.]

A Békéscsabai Szakképzési Centrum tagintézményeinek igazgatói a tagintézményekben alkalmazottak tekintetében - a kinevezés és a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése kivételével - a munkáltatói jogokat a tagintézmény rendelkezésére álló, elkülönített bérelőirányzat keretei között gyakorolja. A tagintézmények intézményegységeiben az igazgató-helyettesek, a gyakorlati oktatásvezetők a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerinti munkáltatói jogokat gyakorolja. A munkáltatói jogkör gyakorlásánál a bérelőirányzat arányos felhasználását biztosítani kell.

3. A kinevezés teljesítése [Mt. 51. § (1)-(2) bek., 277. § (2) bek. a) pont és (2) bek., Vhr. 17. § (3) bek.]

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

3.2.1.1. a foglalkozások, tanítási órák előkészítéséhez szükséges kiadásokat fedezik.

4. A munkahely [Mt. 53. § (1) bek., 227. § (1) bek. a) pont és (2) bek.]

4.1. 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.

4.2. Az 1. pontban foglaltakat a nem pedagógus-munkakörben alkalmazottak tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy több köznevelési intézményben egyoldalú munkáltatói intézkedéssel akkor kerülhet sor a foglalkoztatásra, ha az érintett részére egy köznevelési

intézményben a heti teljes munkaidő legalább hetvenöt százalékáig nem biztosítható a foglalkoztatás.

4.3. A karbantartási, javítási, szerelési, kézbesítői stb. feladatot ellátók változó munkavégzési helyre történő alkalmazásakor meg kell határozni az állandó munkavégzési helyet és azokat a telephelyeket, amelyeken történő munkavégzésre az e feladatokat ellátók beoszthatók.

5. A munkaidő-beosztás és a munkaidőben ellátandó feladatok

[Mt. 94. § (3) bek., 97. § (1) és (5) bek., 107. §, 110. § (2) bek., 135. § (2) bek., d) és f) pont, 277. § (1) bek. a) pont és (2) bek.]

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.

6. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

[Mt. 55. § (1) bek. k) pont, 57. § (2) bek.]

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

6.1.1. 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.

6.1.2. A minősítő vizsgán való részvételre a vizsga napján, továbbá a vizsgára történő felkészüléshez tovább két munkanapra.

6.1.3. A minősítési eljárásban való részvétel napjára, valamint a minősítési eljárásra történő felkészüléshez további egy munkanapra.

6.1.4. 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 vizsgánként – a vizsga napját is beszámítva – négy munkanap idejére.

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

6.3. A 6.1.1. és 6.1.4. valamint a 6.2. és a 6.3. rendelkezéseit alkalmazni kell a nem pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak tekintetében minden olyan esetben, ha érettségi végzettség megszerzése érdekében végez iskolai tanulmányokat, továbbá akkor is, ha a munkáltató egyedi engedélye alapján vesz részt iskolai rendszerű vagy iskolarendszeren kívüli oktatásban.

7. A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése

[Mt. 56. § (1) bek.]

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

7.1.1. szóbeli figyelmeztetés,

7.1.2. írásbeli megrovás,

7.1.3. 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 harminc napnál nem telt el hosszabb idő.

8. Az eltérő megállapodás lehetősége

[Mt. 62. § (2) bek.]

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.

9. A munkaközi szünet

[Mt. 86. § (3) bek. a) pont, Mt. 103. § (3) bek., Kjt. 59. § (1) bek. b) pont]

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

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

10. A munka- és pihenőidő

[Mt. 86. §, 135. § (2) bek. a) pont]

10.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak tekintetében – a Vhr.-nek a kötött munkaidőre vonatkozó szabályozását is figyelembe véve – munkaidőnek minősül az adott munkanapon különböző feladat ellátási 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. E rendelkezéseket – értelemszerűen – a nem pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak tekintetében is alkalmazni kell.

10.2. Ha a pedagógus a heti pihenőnapján vagy munkaszüneti napon a munkakörére előírt a neveléssel-oktatással lekötött 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 történhet.

10.4. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt - a 2. pontban meghatározott munkáltatói jog gyakorlója és a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közötti megállapodás alapján - legalább egy, legfeljebb öt havi - munkaidőkeretben lehet teljesíteni. Munkaidőkeretben történő munkavégzés esetén a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt a törvényben meghatározottak alapján kell számítani. A rendkívüli munkavégzésért járó díjazás elszámolására és kifizetésére a munkaidőkeret idejének letelte után kerül sor.

11. Kötött munkaidő feletti munkavégzés

[Mt. 99. § (6) bek., 107. §, 135. § (2) bek. f) pont, 135. § (2) bek. f) pont, Kjt. 24. §]

11.1. 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 munkavégzés céljából benntartózkodnia. Annak megállapítása, hogy a kötött munkaidőt a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott túllépte-e, a havi munkaidőre vetítve történik.

11.2. A 10.4. szerinti megállapodásnak ki kell terjednie a kötött munkaidő teljesítésére, illetve a rendkívüli munkavégzés elszámolására, és a díjazás kifizetésére.

12. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés

[Mt. 139. §, 140. §, 144-145. §, 277. § (2) bek.]

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.

12.1.1. A 10.4. szerinti foglalkoztatás esetén a pedagógus óradíjra válik jogosulttá, ha a munkaidőkeret átlagában heti huszonhat óránál több tanórai vagy egyéb foglalkozást tartott. Munkaidőkeret alkalmazása esetén, ha a pedagógus tantervi óráinak száma eléri a heti huszonhat órát, eseti helyettesítést meghaladó mértékben tart tanórai vagy egyéb foglalkozást a pedagógus, ha egy tanítási napon két óránál, egy tanítási héten hat óránál több tanórai vagy egyéb foglalkozás megtartását rendeli el a munkáltató.

12.2. Ha a feladat ellátása más munkaszervezési intézkedések alkalmazásával nem oldható meg, megállapodáson alapuló díjazás illeti meg a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottat, amennyiben a tantárgyfelosztás alapján a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határánál, munkaidőkeretben történő foglalkoztatásnál, huszonhatnál 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.

12.4 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]

13. A helyettesítés díjazása

[Mt. 139. §, 140. §, 144-145. §, 277. § (2) bek.]

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.

13.3. A 2. pontban meghatározott munkáltató és a pedagógus magasabb óradíjban is megállapodhat, amelynek mértéke azonban nem haladhatja meg - a pótlék nélküli - illetmény 112,58 osztószámmal, órakeretben történő foglalkoztatás esetén 99,59 osztószámmal megállapított hányadát.

14. Kifizetések

[Mt. 157. § (1) bek, 165. § (1) bek, 277. § (2) bek.]

14.1. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a közalkalmazott a havi illetményét legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig megkapja.

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

15. Jóléti juttatások

[Mt. 15. § (1) bek., 16. § (1) bek., Kjt. 79. § (2)-(3) bek.]

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 mindenkorai költségvetésének függvényében biztosít béren kívüli juttatást a közalkalmazott részére. Erről a Felek a Központi közalkalmazotti tanáccsal kibővítve minden évben külön tárgyalást folytatnak.

15.3. Munkaruhaként (szakoktatók, karbantartók, takarító személyzet)

15.3.1. melegítő és tornacipő jár a testnevelő tanárnak,

15.3.2. köpeny jár a pedagógusnak, amennyiben munkaköri feladata bármilyen szertár gondozása, továbbá a könyvtáros tanárnak.

15.4. A munkaruha kihordási ideje egy tanév. A kihordási idő letelte után a munkaruha az érintett személy tulajdonába kerül. Ha a foglalkoztatási jogviszony a kihordási idő lejárta előtt megszűnik, a munkaruha beszerzési ára arányos részének kifizetésével a munkaruha az érintett személy tulajdonába kerülhet, vagy az érintett visszaadja a munkáltatónak.

15.5. A 2. pontban meghatározott munkáltató és a közalkalmazott közötti megállapodás alapján más munkakörben foglalkoztatott is részesülhet munkaruhában, illetve a munkaruha juttatás bővíthető, a kihordási idő lerövidíthető.

16. A szakszervezeti jogosultságok érvényre juttatása

[Mt. 270-275., 277. § (1) bek. a) pont, Vhr. 18. §]

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 vagy, (Pl: tanári, nevelési értekezlet keretében, lehetőséget)

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 munkáltatói jogkör gyakorlója 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.

16.1.5. E rendelkezések alkalmazásában munkáltatói jogkör gyakorlója a szakképzési centrum főigazgatója, ha a szakképzési centrum több tagintézményét érintő kérdésben kell egyeztetést folytatni. A szakképzési centrum főigazgatója a szakképzési centrum szakszervezeti szervezetének titkárával egyeztet. Adott tagintézmény tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a tagintézmény igazgatója. Az igazgató a tagintézmény szakszervezete alapszervezeti titkárával egyeztet. A 16.1.1. rendelkezéseit a főigazgatóval történő egyeztetés tekintetében is alkalmazni kell.

16.2. Az érdekképviselettel 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. E rendelkezések alkalmazásában munkahely a tagintézmény, munkáltató jogkör gyakorlója a tagintézmény igazgatója, munkahelyi szakszervezeti választott tisztségviselő a tagintézmény szakszervezete alapszervezeti titkára.

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 centrum szakszervezeti szervezete titkárának segítségét kéri. A szakképzési centrum szakszervezeti szervezete titkárának kezdeményezésére a szakképzési centrum főigazgatója a munkáltatói döntés meghozatalát vagy végrehajtását felfüggesztheti.

16.2.3. A centrum szakszervezeti szervezetének titkára indokolt esetben a Szakszervezet Országos Irodájától kérhet segítséget. A Szakszervezet Országos Irodája a Nemzetgazdasági Minisztériumnál kezdeményezhet egyeztetést, egyidejűleg 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 érdekképviselési 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 Nemzetgazdasági Minisztérium értesítése mellett – átruházhatja a megyei szakszervezeti tisztségviselőre.

16.4.2. A szakképzési centrum szakszervezeti szervének vezetője és a tagintézmény szakszervezeti szervének titkára mellett megilleti a munkajogi védelem azt - a legfeljebb egy fő - szakszervezeti választott tisztségviselőt is, aki a szakképzési centrum szakszervezeti szervének titkára, illetve a tagintézmény szakszervezeti szervének titkára 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 szakképzési centrum főigazgatója konzultációt hív össze.

16.5. A munkaidő-kedvezmény

16.5.1 A felek megállapodnak abban, hogy a szakszervezeti érdek-képviselési tevékenység ellátása érdekében rendelkezésre álló munkaidő-kedvezményt a szakképzési centrum által foglalkoztatott összes szakszervezeti tag után állapítják meg, azzal a megkötéssel, hogy az szakképzési centrum szinten nem haladhatja meg az összes kiadott munkaidő kedvezmény az Mt. szerinti mértéket.

16.5.2. A pedagógus munkakörben foglalkoztatott választott szakszervezeti tisztségviselő munkaidő beosztását - tagintézményenként 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 a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással le nem kötött részében kerüljön sor.

16.5.3. Ha a szakképzési centrum tagintézményeinek egynegyedében, a Szakszervezet reprezentatív, a szakképzési centrum pedagógus munkakörben foglalkoztatott szakszervezeti képviselőjének a tanórai, gyakorlati vagy egyéb foglalkozás megtartására - munkaidő beosztás szerint - betervezett munkaideje heti húsz óránál nem lehet több, a kollektív szerződés előírásai alapján eseti helyettesítés elrendelésére sincs lehetőség! A szakképzési centrum szakszervezeti titkárának – érdekképviselési tevékenységének ellátásához – az esedékesség napját megelőzően legalább öt munkanappal a 2. pontban meghatározott munkáltatói jogkör gyakorlójához benyújtott – írásbeli kérésére a munkáltatói jogkör gyakorlója tanítási évenként legalább tíz legfeljebb tizenöt munkanapra mentesíti a munkavégzés alól. 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.

17. Záradék

17.1 A kollektív szerződést a Felek határozatlan időre kötik. A rendelkezéseit a Felek minden év májusában a benyújtott javaslatok alapján felülvizsgálják és szükség esetén módosítást kezdeményeznek.

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

17.3. A Szakszervezet évenként közhiteles nyilatkozatot tesz a Békéscsabai Szakképzési Centrum főigazgatójának a közalkalmazottként dolgozó azon tagjaik számáról tagintézményenként, akiknek szakszervezeti tagdíját nem a munkáltató vonja illetményükből. Az előző évre vonatkozó nyilatkozat megtételének időpontja évenként az április 1-30. közötti időszak.

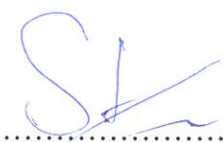
17.4. A Szakszervezet kinyilvánítja, hogy az Mt. szerinti szakszervezeti munkaidő-kezdvezmény kiadása a jelen kollektív szerződés 16. pontja szerint, teljes mértékben megtörténik.

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

Békéscsaba, 2017. augusztus 30.


.....

Mucsi Balázs Sándor főigazgató
Békéscsabai Szakképzési Centrum


.....
Stéfán József
Pedagógusok Szakszervezete



Iktatószám: D-1/45/2018.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁS

Amely létrejött egyrészről:

Békéscsabai Szakképzési Centrum

képviseli: Mucsi Balázs Sándor főigazgató
székhelye: 5600 Békéscsaba, Gyulai út. 32/1.
levelezési címe: 5600 Békéscsaba Gyulai út. 32/1.
adóigazgatási azonosító száma: 15831835-2-04

másrészről:

Pedagógusok Szakszervezete, a Békéscsabai Szakképzési Centrum szakszervezeti szervezete

képviseli: Stéfán József
székhelye: 5600 Békéscsaba. Irányi u. 4-6. III./10
bejegyző határozat: 7. Pk. 60. 200/1989/30
nyilvántartási száma: 01-02-0000200

(a továbbiakban együtt: Felek) között,

Előzmények

A Felek a 2017. augusztus 30. napján határozatlan időre szóló kollektív szerződést kötöttek.

A szerződésmódosítás tárgya

A Kollektív szerződés 10.3. pontja az alábbiak szerint változik:

„10.3. A portaszolgálatot ellátó közalkalmazott foglalkoztatása az Mt. általános teljes napi munkaidőre vonatkozó rendelkezései szerint, tizenkét hónapos munkaidőkeret alkalmazásával történhet.”

Záró rendelkezések

Jelen szerződésmódosítás 2019. január 1. napjától lép hatályba.

A kollektív szerződés jelen módosítással nem érintett részei változatlanul hatályban maradnak.

Jelen szerződésmódosítást felek átolvasták, s mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Békéscsaba, 2018. december 18.

.....
Mucsi Balázs Sándor főigazgató
Békéscsabai Szakképzési Centrum

.....
Stéfán József
Pedagógusok Szakszervezete

.....
Pénzügyi ellenjegyző
2018 DEC 18.

