

A Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat

Munkaügyi szabályzata



Kiadmányozta:

Deri Tíme
Deresné Tanárki Mária
intézményvezető

Hatályos: 2017. január 1.

Módosítva 2019. szeptember 2.

Munkaügyi szabályzat

A munkaügyi szabályzat (a továbbiakban: „ szabályzat”) célja az, hogy a munkaviszony létesítésének, módosításának, megszüntetésének, valamint a munkaviszony tartama alatt a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói intézkedéseknek, utasításoknak az eljárás rendjét a munkáltatónál egységesen szabályozza a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Kjt.), a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban : Mt.) valamint, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és a helyettes szülői jogviszony egyes kérdéseiről szóló 513/2013. (XII.29.) Korm. rendelet (továbbiakban Korm. rendelet) , és a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. tv. (továbbiakban Gyvt.) keretei között.

I. A közalkalmazotti jogviszony, nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és a munkavégzés általános szabályai

1. A szabályzat tartalmazza – a vonatkozó törvényeket, rendeleteket figyelembe véve- a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket.

II. A munkaügyi szabályzat időbeli hatálya

1. A szabályzatot a munkáltató adja ki.
2. A szabályzat határozatlan időre szól, és visszavonásig van hatályban.

III. A munkaügyi szabályzat személyi hatálya

A szabályzat hatálya kiterjed a munkáltatónál foglalkoztatásban lévő valamennyi közalkalmazottra és a működtetővel létrejövő keret-megállapodás alapján nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban álló nevelőszülőkre és helyettes szülőkre.

IV. Jogviszony létesítésének és megszüntetésének szabályai, összeférhetetlenség

A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott.

Közalkalmazotti jogviszony létesíthető:

- a) büntetlen előéletű,
- b) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá
- c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett,
- d) állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága, valamint a

nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt nem álló személlyel létesíthető.

Mivel a munkáltató feladatkörébe tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelése, felügyelete, gondozása vagy gyógykezelése tartozik, a közalkalmazotti jogviszony létesítésének további feltétele az alábbiaknak való megfelelés:

Közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető azzal, aki:

a) 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [1978. évi IV. törvény 166. § (2) bekezdés *i*) pont], öngyilkosságban való közreműködés [1978. évi IV. törvény 168. § (2) bekezdés], személyi szabadság megsértése [1978. évi IV. törvény 175. § (3) bekezdés *e*) pont], emberkereskedelem [1978. évi IV. törvény 175/B. § (2) bekezdés *a*) pont és (5) bekezdés], családi állás megváltoztatása [1978. évi IV. törvény 193. § (2) bekezdés *b*) pont], kiskorú veszélyeztetése [1978. évi IV. törvény 195. § (1)-(3) bekezdés], erőszakos közösülés [1978. évi IV. törvény 197. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], szemérem elleni erőszak [1978. évi IV. törvény 198. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], megrontás (1978. évi IV. törvény 201-202/A. §), tiltott pornográf felvétellel visszaélés (1978. évi IV. törvény 204. §), üzletszerű kéjelgés elősegítése [1978. évi IV. törvény 205. § (3) bekezdés *a*) pont], visszaélés kábítószerrel [1978. évi IV. törvény 282/B. § (1) bekezdés, (2) bekezdés *a*) és *c*) pont, 282/B. § (5) bekezdés és (7) bekezdés *a*) pont],

tiltott toborzás [Btk. 146. § (3) bekezdés], emberölés [Btk. 160. § (2) bekezdés *i*) pont], öngyilkosságban közreműködés [Btk. 162. § (2) bekezdés], emberi test tiltott felhasználása [Btk. 175. § (3) bekezdés *a*) pont], kábítószer-kereskedelem [Btk. 177. § (1) bekezdés *a*) és *b*) pont], kábítószer birtoklása [Btk. 179. § (1) bekezdés *a*) pont és (2) bekezdés], kóros szenvedélykeltés (Btk. 181. §), teljesítményfokozó szerrel visszaélés [Btk. 185. § (3) és (5) bekezdés], emberrablás [Btk. 190. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés *a*) pont], emberkereskedelem [Btk. 192. § (4) bekezdés *a*) pont, (5) és (6) bekezdés], kényszermunka [Btk. 193. § (2) bekezdés *c*) pont], személyi szabadság megsértése [Btk. 194. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], szexuális kényszerítés [Btk. 196. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], szexuális erőszak [Btk. 197. § (2) bekezdés, (3) bekezdés *a*) pont és (4) bekezdés], szexuális visszaélés (Btk. 198. §), kerítés [Btk. 200. § (2) bekezdés és (4) bekezdés *a*) pont], prostitúció elősegítése [Btk. 201. § (1) bekezdés *c*) pont és (2) bekezdés], gyermekprostitúció kihasználása (Btk. 203. §), gyermekpornográfia (Btk. 204. §), szeméremcsúszás [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés *b*) pont] miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,

b) azzal, aki a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy

c) azzal, aki az *a*) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

Közalkalmazotti jogviszony **nem létesíthető** azzal, akivel szemben az előbb felsorolt pontokban meghatározott szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki:

- öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,
- ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított tíz évig;

Közalkalmazotti jogviszony **nem létesíthető** azzal, akivel szemben az előbb felsorolt pontokban meghatározott szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki a mentesítés beálltától számított három évig, illetve amennyiben szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított öt évig.

1. Kinevezés

- a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel jön létre,
- a kinevezést írásba kell foglalni, melyről a munkáltató köteles gondoskodni
- a megállapodás megkötésére a munkáltató részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult,
- nem szabályozott kérdésekben a jelen szabályzat a Kjt. az Mt., és a kormányrendelet rendelkezései az irányadók.

- a kinevezésben meg kell határozni az alábbiakat:

- a) közalkalmazott neve, adatai
- b) munkaköre
- c) munkaköre ellátásához szükséges iskolai végzettsége
- d) besorolása (fizetési osztály, fizetési fokozat)
- e) további szakképesítése és szakképzettsége, amelyet munkája során használ
- f) közalkalmazotti illetménye
- g) illetménypótlék, illetménynövekedés
- h) a munkavégzés helye
- i) a jogviszony időtartama
- j) foglalkoztatás jellege
- k) a felek neve és a jogviszony szempontjából lényeges adatai
- l) ~~próbaidő tartama~~

A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor főszabály szerint három hónap próbaidő megállapítása kötelező.

A munkáltató jogosult határozott és határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni, ezt a kinevezésben rögzíteni kell.

A határozott időtartamra létesített jogviszony az 5 évet nem haladhatja meg.

Összeférhetlenség (Kjt. 41.§)

A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen:

- a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
- b) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott **összeférhetlenség fennállásáról nyilatkozni köteles.**

2. Kinevezés módosítása:

A munkáltató és a közalkalmazott a kinevezést csak közös megegyezéssel, írásban módosíthatja. A kinevezés módosítását mind két fél kezdeményezheti.

3. A Közalkalmazott jogviszony megszűnése (Kjt. 25.§)

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
- d) A közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelő” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.
- e) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.
- f) továbbá ha törvény így rendelkezik,
- g) a prémiumévek programban történő részvétel esetén a prémiumévek programról szóló törvény szabályai szerint.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;
- b) áthelyezéssel

- c) lemondással;
- d) rendkívüli lemondással;
- e) felmentéssel;
- f) azonnali hatállyal
- g) rendkívüli felmentéssel

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetését valamennyi esetben mindkét fél kezdeményezheti. A munkaviszony megszűnését minden esetben írásban kell rögzíteni, melynek a megszűnés időpontjának konkrét megjelölése mellett tartalmaznia kell a jogviszony megszűnésének időpontját, valamint egyes esetekben az indokolásból a felmondás okának világosan kik kell tűnnie. A közalkalmazott jogviszony megszűnésére vonatkozó okiratot elsősorban a munkahelyen kell a munkavállaló számára átadni és biztosítani kell, hogy a közalkalmazott az átvétel tényét aláírásával igazolja. Amennyiben a közalkalmazott az átvételt megtagadja, ezt a tényt két tanú aláírásával rögzíteni kell, és ezt követően tértivevényes küldeményként az állandó lakcímére (vagy az általa megnevezett kézbesítési címre) postai úton kézbesíteni kell.

Közös megegyezés

A megállapodásból ki kell tűnni, hogy a jogviszonyt minden egyéb feltételtől függetlenül meg kívánják szüntetni. A megszüntetés történhet azonnali hatállyal vagy későbbi időpont kijelölésével. A megszüntetést minden esetben írásba kell foglalni.

Áthelyezés

Az áthelyezés háromoldalú megállapodáson alapul, (munkáltató-munkavállaló- új munkáltató) kölcsönösen kell megállapodni az áthelyezéssel kapcsolatosan felmerült kérdésekben.

Lemondás (Kjt. 28.§)

Ez a megszüntetési forma az Mt. rendelkezésén alapuló munkaviszonyban a munkavállaló rendes felmondásának felel meg. A közalkalmazott a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt lemondással bármikor megszüntetheti. A lemondást írásba kell foglalni.

Lemondás esetén a lemondási idő két hónap. Ezen időtartam egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

Rendkívüli lemondás (Kjt. 29.§)

Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

- a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania. A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

Rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A közalkalmazott követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Felmentés (Kjt. 30.§)

A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt- felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

- megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- az országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség.
- a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően; továbbá
- a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül vagy
- a negyven éves jogosultsági idővel rendelkező közalkalmazott nő a felmentési idő leteltekor azt kérelmezi.
-

Rendkívüli felmentés (Kjt. 33/A.§)

A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott

- a) a közalkalmazott jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Azonnali hatályú megszüntetés (Kjt. 59.§(2) bek)

A közalkalmazotti jogviszony tekintetében

- a) az Mt. 95.§ (2) bekezdés c) pontjában és (3) bekezdés c) pontjában foglalt, a munkáltató 79.§ (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásán
aa) a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést, valamint
ab) a 27.§(2) bekezdése szerinti –ide nem értve a közalkalmazott szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt- azonnal hatályú megszüntetést.
- b) az Mt. 95.§(2) bek. d) pontjában és (3) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásán a 30.§(1) bekezdés c) pontja szerinti, a közalkalmazott tartós szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt azonnali hatályú megszüntetést vagy felmentést kell érteni.

4. Felmentési tilalmak és korlátozások

A felmondási tilalmak és korlátozások részletes tartalmát a Munka tv. 65-66. § szabályai tartalmazzák.

a közalkalmazottaknál széles körű, nem lehet felmentést gyakorolni például:

1. keresőképtelenség, betegszabadság, táppénz,
2. GYES,GYED, szülési szabadság
3. külföldön nemzetközi szervezetnél végzett munka, külszolgálat
4. ösztöndíjas külföldi tanulmányút ideje alatt

A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel (Kjt.32.§)

- a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;
- b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint
- c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

Ha a Kjt. 30/A. § (1) bekezdése szerinti munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására az említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja.

5. Felmentési idő (Kjt.33.§)

Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően ha a felmentés – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal
b) tíz év után 2 hónappal

- c) tizenöt év után három hónappal
- d) húsz év után négy hónappal
- e) huszonöt év után öt hónappal
- f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg. A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat a – mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

6. A végkielégítés (Kjt.37.§)

Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha a közalkalmazotti jogviszonya

- a) felmentés,
- b) rendkívüli lemondás,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy
- d) a 37. § (3) bekezdés szerint szűnik meg.

Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére – az egészségügyi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha

- a) legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont],
- b) felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor,
- c) közalkalmazotti jogviszonya a 25/A. § (7) bekezdése vagy a 25/C. § (12) bekezdése szerint alakult át.

A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
- b) öt év: két havi,
- c) nyolc év: három havi,
- d) tíz év: négy havi,
- e) tizenhárom év: öt havi,
- f) tizenhat év: hat havi,
- g) húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

Nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony Gyvt. 54.§ szerint:

Nevelőszülő az a személy lehet, aki

- a) huszonnegyedik életévét betöltötte,
- b) nem áll cselekvőképességet érintő gondnokság és támogatott döntéshozatal hatálya alatt,

- c) büntetlen előéletű,
- d) a gondozásba helyezett gyermeknél legalább tizennyolc, de legfeljebb ötven évvel idősebb,
- e) személyisége, egészségi állapota és körülményei alapján alkalmas a nála elhelyezett gyermek kiegyensúlyozott fejlődésének biztosítására és a családjába történő visszakerülésének vagy örökbefogadásának támogatására, valamint a gyermek, fiatal felnőtt életkori szükségleteiből adódó feladatoknak az ellátására,
- f) megfelel a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony egyes kérdéseit szabályozó kormányrendeletben meghatározott képesítési előírásoknak.

1. Nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony (Gyvt. 66/A§)

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony egyrészről, a működtető, másrészről a nevelőszülő, a speciális nevelőszülő vagy a különleges nevelőszülő (a továbbiakban együtt: nevelőszülő) között az ideiglenes hatállyal elhelyezett vagy nevelésbe vett gyermek otthont nyújtó ellátásnak biztosítása céljából, írásbeli keretmegállapodás alapján létrejövő foglalkoztatási jogviszony.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyára az Mt.-t akkor kell alkalmazni, ha ezt e törvény előírja.

Az Mt. rendelkezéseinek alkalmazása során

- a) munkaviszony alatt a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt,
- b) munkaviszonyra vonatkozó szabály alatt a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó jogszabályt, keret megállapodást és kiegészítő megállapodást,
- c) munkavállaló alatt a nevelőszülőt,
- d) munkáltató alatt a nevelőszülői hálózat működtetőjét,
- e) munkabér alatt a nevelőszülőnek járó díjazást,
- f) távolléti díj alatt a 66/H. §(3) bekezdése szerint alapdíjat kell érteni.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony általános szabályai tekintetében egyebekben az Mt. 6 § (1) és (2) bekezdését, 7. §-át, 8. § (3)bekezdését, 9. és 10. §-át, 12§ (1) és (2) bekezdését, 15. §(3) és (4) bekezdését, 16-18. § -át, 19. § (2) és(3) bekezdését, 20. § (2)-(4) bekezdését, 22. § (1)-(3)bekezdését, 23-24. §-át, 25. § (1)-(4) bekezdését, (5) bekezdése első mondatát, (6)-(8) bekezdését,26. §-át. 27. § (1) és(3) bekezdését.29. § (1), (3) és(4) bekezdését, 30. és 31. §-át alkalmazni kell.

2. A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony létrejötte (Gyvt. 66/B. §)

a működtető és a nevelőszülő a köztük létrejövő nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony általános kérdéséről (korm. rendelet szerinti tartalommal) írásbeli keret megállapodást illetve kiegészítő megállapodást köt.A keret megállapodás és a kiegészítő megállapodás a működtető és a nevelőszülő közös megegyezésével módosítható.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony az írásbeli keret megállapodás alapján attól az időponttól jön létre, amelytől kezdve a gyámhatóság a határozatában a gyermek gondozási helyeként a nevelőszülő háztartását határozza meg.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony határozatlan időre jön létre. Kivételesen- helyettesítés vagy egyéb méltányolható ok esetén- a jogviszony határozott időre is létesíthető. a határozott idejű nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyra az Mt. 192 § (1), (2) és (4) bekezdését alkalmazni kell.

3. A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony megszűnik (Gyvt. 66/D§)

- a) a nevelőszülő halálával,
- b) a működtető jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával, vagy
- d) ha a nevelőszülő gondozásából valamennyi gyermek, fiatal felnőtt kikerül és a gyámhatóság az ezt követő három hónapon belül újabb gyermeket, fiatal felnőttet nem helyezett el a gondozásában.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony megszüntethető

- a) a felelős közös megegyezéssel,
- b) felmondással vagy
- c) azonnali hatályú felmondással.

Közös megegyezés

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony megszüntetésének közös megegyezéssel történő kezdeményezéséről a gyámhatóságot értesíteni kell. Ilyen esetben a jogviszony a megszüntetés kezdeményezésétől számított legalább harminc, legfeljebb hatvan nap elteltével szüntethető meg.

Felmondás és felmondási idő:

A nevelőszülő a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt hatvannapos felmondási idővel indoklás nélkül írásban felmondhatja. A működtető indokolt esetben a felmondási idő alatt felmentheti a nevelőszülőt a munkavégzés alól, ha az nem ellentétes a nála elhelyezett gyermek érdekeivel.

A működtető a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt- alapesetben- hatvannapos felmondási idővel, írásban, indoklással felmondhatja. a felmondás okának az indoklásából világosan ki kell tűnnie. A felmondás indokának valóságát és okszerűségét a működtető bizonyítja.

Azonnali hatályú felmondás

A működtető azonnali hatállyal felmondja a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt, ha

- a) a nevelőszülő külföldön létesít szokásos tartózkodási helyet,
- b) a nevelőszülőt a bíróság jogerős ítélettel cselekvőképességet érintő gondnokság alá helyezte vagy számára a gyámhatóság támogatót rendelt ki,

c) a nevelőszülővel vagy vele egy háztartásban élő más személlyel szemben kizáró ok fennállásáról szerez tudomást,

d) a bíróság a nevelőszülő szülői felügyeleti jogát jogerős ítéletével megszüntette, vagy

e) a nevelőszülő a következő magatartást megvalósítja: a nevelőszülő a meg nem engedett nevelési módszereket alkalmazza, a gyermeket, fiatal felnőttet bántalmazza, élelmezését megvonja, a gyermek, fiatal felnőtt gondozását, nevelését önhibájából súlyosan elhanyagolja, a vér szerinti családjával való kapcsolattartását nem biztosítja, örökbefogadását akadályozza vagy gyermek, fiatal felnőtt ellátásához biztosított juttatásokat nem a gyermek, fiatal felnőtt szükségleteire fordítja, a működtető megkeresi a gyámhatóságot a gyermek, fiatal felnőtt új gondozási helyének kijelölése érdekében.

A nevelőszülő foglalkoztatási jogviszonyát illetően a gyámhatóság is jogosult azonnali hatályú felmondást kezdeményezni a működtetőnél, amennyiben az előbbieken ismertetett magatartásról tudomást szerez.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére irányuló megállapodást és nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony megszűnése, megszüntetése tekintetében egyebekben az M. t. 80§ (2) bekezdését, 82. §-át és 84. § (1)-(3) bekezdését alkalmazni kell.

4. Végkielégítés (Gyvt. 66/E.§)

A nevelőszülőt legalább három év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő után végkielégítés illeti meg, ha a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony a működtető jogutód nélküli megszűnésével, vagy –a 66/D. § (7) bekezdésében meghatározott eseteket kivéve- a működtető általi felmondással szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a nevelőszülőnek, ha a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonya megszűnése időpontjában öregségi nyugdíjra jogosult vagy abban részesül.

A végkielégítés mértéke

a) legalább három év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő esetén egyhavi,

b) legalább öt év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő esetén kéthavi,

c) legalább tíz év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő esetén háromhavi,

d) legalább tizenöt év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő esetén négyhavi,

e) legalább húsz év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő esetén öt havi,

f) legalább huszonöt év folyamatosan nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő esetén hat havi,

a nevelőszülőnek a végkielégítés megállapítását megelőző három évben kifizetett nevelőszülői díjazás havi átlagának megfelelő összeg.

A végkielégítés mértéke háromhavi, a nevelőszülőnek a végkielégítés megállapítását megelőző három évben kifizetett nevelőszülői díj havi átlagának megfelelő összeggel emelkedik, ha a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

A helyettes szülői jogviszony (Gyvt. 66/J§)

1. Jogviszony

A helyettes szülői jogviszony a működtető és a helyettes szülő között, a gyermekek átmeneti gondozása-nevelése céljából, írásba foglalt megállapodás alapján létrejövő jogviszony.

(2) A helyettes szülői jogviszony határozatlan időre jön létre. Kivételesen-helyettesítés vagy egyéb méltányolható ok esetén- a jogviszony határozott időre létesíthető.

A működtető és a helyettes szülő a megállapodást csak közös megegyezéssel módosíthatja. A módosítást mindkét fél kezdeményezheti.

A helyettes szülői jogviszony megszűnik

- a) a helyettes szülő halálával,
- b) a működtető jogutód nélküli megszűnésével vagy
- c) a határozott idő lejártával.

A helyettes szülői jogviszony megszüntethető

- a) felek közös megegyezésével,
- b) felmondással vagy
- c) azonnali hatályú felmondással.

A helyettes szülő a helyettes szülői jogviszonyt harmincnapos felmondási idővel indoklás idő nélkül írásban felmondhatja.

a működtető a helyettes szülői jogviszonyt – alapesetben- harmincnapos felmondási idővel, írásban, indoklással felmondhatja. A felmondás okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie A felmondás indokának valóságát és okszerűségét a működtető bizonyítja.

A működtető azonnali hatállyal felmondja a helyettes szülői jogviszonyt, ha

- a) helyettes szülőkülföldön létesít szokásos tartózkodási helyet.
- b) a helyettes szülőt a bíróság jogerős ítélettel cselekvőképességet érintő gondnokság alá helyezte vagy számára a gyámhatóság támogatót rendelt ki,

c) a helyettes szülővel szemben a 15. § (8) bekezdésében meghatározott kizáró ok következik be, vagy

d) a bíróság a helyettes szülői felügyeleti jogát jogerős ítéletével megszüntette.

A helyettes szülői jogviszony megszüntetésére irányuló megállapodást vagy nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

V. A munkavégzés szabályai

1. A munkavégzés általános szabályai

A munkáltató köteles a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszonyról szóló kinevezésnek megfelelően, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni. A közalkalmazott köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. A közalkalmazott köteles betartani és megismerni, a munkáltató pedig köteles betartatni és megismertetni a munkavégzéssel összefüggő munkavédelmi, tűzrendészeti és minőségbiztosítási szabályokat.

A szabályok szándékos megszegése, vagy súlyos gondatlanságból okozott személyi sérülések balesetek és anyagi károk okozása, összegezve a munkafegyelem megsértése jogkövetkezménnyel jár.

2. Munkaidő

Általános teljes napi munkaidő

A teljes napi munkaidő nyolc óra.

A teljes napi munkaidő- a felek megállapodása alapján- legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- készenléti jellegű munkakört lát el
- a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő)

A munkaidő beosztása a munkáltató által ellátandó feladatok és szolgáltatások sokrétősége miatt változó lehet. Rendkívüli helyzetben az általánostól eltérő munkaidő beosztás is elrendelhető.

Munkaidőkeret

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő –keretben is meghatározhatja.

A munkaidő keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidő keret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

A munkaidő meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő- beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni és számításba venni.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli
- b) a több műszakos, valamint
- c) az időnyellegű tevékenység keretében
- d) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

A munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen időbeosztás). A munkaidő beosztás legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásba kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő beosztás az irányadó.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve- négy óránál rövidebb nem lehet.

A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

3. Munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőnap, munkaszüneti nap (Mt. 103-106.§)

A közalkalmazotti jogviszony tekintetében:

a) az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. Fejezet) közül a 92. § (4) bekezdése, a 116-117. §, a 118. § (4) bekezdése, a 119. § (2) bekezdése, a 123. § (6) bekezdése és a 135. § (4)-(6) bekezdése nem alkalmazhatók;

b) jogszabály vagy kollektív szerződés - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontjától a közalkalmazott javára eltérhet.

Napi pihenő idő, heti pihenő nap, heti pihenőidő:

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenő időt kell biztosítani. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. Ettől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát

kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, melybe a vasárnapnak bele kell esnie. A készenléti feladatot teljesítő és természetesen a rendeltetésszerűen vasárnapi munkát végző munkavállaló esetében a pihenőnapnak nem kell vasárnapra esnie. Munkaszüneti napon a munkavállaló csak a megszakítás nélküli munkarendben vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható.

Munkaközi szünet

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107:§a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

Kollektív szerződés legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat, illetve kollektív szerződés rendelkezése alapján a munkaközi szünet a munkaidő részének tekinthető.

4. Rendes szabadság, rendes szabadság kiadása (Kjt. 56-57§)

A közalkalmazottat minden jogviszonyban eltöltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, mely alap- és pótszabadságból áll.

A közalkalmazottat

- a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,
- b) * az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban és a 79/C. §-ban említett munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.

A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

A gyermekvédelmi szakellátási intézményekben, javítóintézetekben jogszabályban meghatározott pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadságból legfeljebb tizenöt munkanapot vehet igénybe a munkáltató

- a) a gyermekekkel, fiatal felnőttekkel való közvetlen, egyéni és csoportos foglalkozás vezetésére, fejlesztésére és oktatás tartására.
- b) a gyermek a fiatal felnőttek és a velük kapcsolatos intézkedések meghozatala, a számukra nyújtott ellátások meghatározása szempontjából jelentőséggel bíró személyek személyiségállapotának vizsgálatára, pedagógiai megfigyelések és családgondozási, utógondozási feladatok végzésére, és
- c) az a) és b) pontban foglalt tevékenységgel összefüggő feladatok ellátására.

A szabadság kiadásának időpontját- a munkavállaló előzetes meghallgatása után- a munkáltató határozza meg.

Nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt érintő munkaidő és szabadság (Gyvt. 66/F.§)

A nevelőszülő feladatainak és idejének beosztását- a gyermeknevelés követelményeinek megfelelően- maga határozza meg.

Az egy gyermeket nevelő nevelőszülő minden naptári negyedévben egy munkanap, a kettő vagy három gyermeket nevelő nevelőszülőt minden naptári negyedévben két munkanap, a négy vagy több gyermeket nevelő nevelőszülőt minden naptári negyedévben három munkanap szabadság illeti meg. A nevelőszülőnél nevelkedő gyermekek számát a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony egyes kérdéseit szabályozó kormányrendeletben foglaltak szerint negyedévente átlagosan kell kiszámítani.

A működtető és a nevelőszülő megállapodnak a szabadság kiadásának időpontjáról és a nevelőszülő helyettesítéséről.

A nevelőszülőt az Mt. 126.§ -a szerinti betegszabadság, az Mt. 127.§ szerinti szülési szabadság és a saját gyermekére tekintettel az Mt. 128-130.§ szerinti fizetés nélküli szabadság illeti meg. A szabadság tekintetében egyebekben az Mt. 121.§ , Mt.122.§ (1) bekezdés, Mt. 125.§, Mt 133.§; 134.§(1) bekezdés c) pontját kell alkalmazni.

VI. A munka díjazása

A munkabér

A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár, az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. A közalkalmazottat a kinevezésében rögzített illetménynek megfelelő munkabér illeti meg. A munkáltató havi bérfizetést alkalmaz.

A munkáltató jogszabálynak megfelelően biztosítja a közalkalmazott munkába járásának költségtérítését.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban végzett tevékenység díjazása (Gyvt. 66/H.§)

A nevelőszülőt tevékenységéért a foglalkoztatási jogviszony fennállásának időtartama alatt megállapodásokban meghatározott díjazás illeti meg.

A nevelőszülő díjazása az alapidőből, a kiegészítő díjból és a többletdíjből áll.

A nevelőszülőt a foglalkoztatási jogviszonyának fennállása alatt – függetlenül attól, hogy helyeztek e alá gyermeket, fiatal felnőttet- alapidőként havonta legalább a kötelező legkisebb munkabér (a továbbiakban: minimálbér) 30 %-a illeti meg.

A nevelőszülőt az alapidőn felül minden egyes nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt után kiegészítő díjként havonta legalább a minimálbér 20%-a illeti meg.

A nevelőszülőt az alap- és kiegészítő díjon felül minden egyes nála elhelyezett speciális, különleges vagy kettős szükségletű gyermek után többletdíjként havonta legalább a minimálbér

5%-a illeti meg. A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban végzett tevékenység díjazása tekintetében egyebekben az Mt. 154. és 155.§ -át, 157.§(1) bekezdését, 158.§ -át, 159.§(1)-(5) bekezdését, 161.§(1) és(2) bekezdését, valamint 162-164.§ -át alkalmazni kell.

Helyettes szülő díjazása (Gyvt. 66/L§)

A működtető a helyettes szülőt arra az időtartamra, amikor átmeneti gondozást nyújt a gyermeknek, a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű helyettes szülői díjban részesíti.

VII. Munkaügyi jogvita

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Kártérítési felelősség Kjt. 82.-83.§ szerint

Az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai közalkalmazottak esetében is alkalmazandók a következő eltérésekkel:

A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

A magasabb vezető, ha közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg- az Mt. 84.§(1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően- hat havi távolléti díjával felel.

A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV. fejezet) közül a 178.§ és a 191.§ nem alkalmazható.

Kártérítési felelősség, jogvita nevelőszülőkre vonatkozóan (Gyvt.66/I.§)

A nevelőszülő a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyából eredő kötelezettségeinek vétkes megszegésével okozott kárért az Mt. 179.§-a szerint tartozik felelősséggel.

A működtető a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben a nevelőszülőnek okozott kárért az Mt. 166.§ (1)-(2) bekezdése, 167.§-a és 177.§-a szerint tartozik kártérítési felelősséggel.

A nevelőszülő és a működtető között a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára az Mt. 285.§ (1)-(3) bekezdését, 286.§-át, 287.§(1),(4) és (5) bekezdését kell alkalmazni.

VIII. Különféle ajándékok, meghívások, utaztatás elfogadásának kérdése

Az intézményben dolgozó közalkalmazottak az alábbi elveket betartva kötelesek munkájukat végezni:

- Készpénzt, vagy könnyen készpénzre váltható ajándék semmilyen körülmények között nem fogadható el sem ellátottól, sem harmadik személytől.
- Értéktől függetlenül nem adható illetve nem fogadható el ajándék, meghívás, amely jellegénél fogva a tisztességtelen befolyásolás benyomását kelti.
- Kerülendők azok az ajándékok, amelyek másokban azt a benyomást kelthetik, hogy döntések tisztességtelen befolyásolására szolgálnak.
- Kerülendő azon ajándékok, meghívások elfogadása, melyek ismétlődő jelleggel ugyanattól a személytől érkeznek.
- Közalkalmazottak a Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat hírnevének és feddhetetlenségének megőrzését tekintik elsődleges szempontnak.
- Magyarország Kormánya által időszakonként juttatott utalványok esetében a Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat minden esetben a irányító szervi állásfoglaláshoz köti az utalványok felhasználásának módját.

Székesfehérvár, 2019. szeptember 2.



Deri Tamás
Deresné Tanárki Mária
intézményvezető