AZ ÉSZAK-PESTI TANKERÜLETI KÖZPONT

KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYEINEK

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

2018.

2018100001/5210415

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről:

az Észak-Pesti Tankerületi Központ, a munkáltató képviseletében (a továbbiakban Tankerületi Központ),

székhelye: 1165 Budapest, Jókai Mór u.6.

levelezési címe: u.a.

adóigazgatási azonosító száma: 15835114-2-42

másrészről:

a Pedagógusok Szakszervezetének a munkáltatónál kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezete képviseletében (Budapest XV., XVI. kerület Járási szervezete tankerületi képviselője Hanzelikné Agócs Irén, továbbiakban szakszervezet)

székhelye:

bejegyző határozat:

nyilvántartási száma:

(a továbbiakban együtt: Felek) között, alulírott helyen és napon az alábbi feltételekkel 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. törvény (a továbbiakban: Kjt.), valamint 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.) alapján (a továbbiakban együtt: alkalmazott jogszabályok).

BEVEZETŐ

1. A nevelés és oktatás eredményességének segítése és a foglalkoztatás hatékonyabb megszervezése érdekében Felek megállapodnak abban, hogy a Tankerületi Központ részeként működő valamennyi köznevelési intézmény részére kollektív szerződést fogadnak el.

2. A kollektív szerződés megkötésének célja, hogy Felek hozzájáruljanak az alkalmazott jogszabályok rendelkezéseinek végrehajtásához.

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

3.2. A Felek az Mt. 274. §-ában szabályozott szakszervezeti jog gyakorlása során a jóhiszeműség és tisztesség elvét betartva járnak el és arra törekszenek, hogy a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény meghatározása és elosztása a szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenység és a pedagógiai munka sérelme nélkül valósuljon meg.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

A kollektív szerződés személyi hatálya

4.1. A kollektív szerződés hatálya kiterjed

a) a szerződést kötő Felekre,

b) a Tankerületi Központ fenntartásában lévő köznevelési intézményekben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra és

c) a közalkalmazottak felett munkáltatói jogot gyakorlókra

4.2. A kollektív szerződésben foglaltakat a vezetői és magasabb vezetői megbízással rendelkezők tekintetében is alkalmazni kell.

A kollektív szerződés tárgyi hatálya

5. A kollektív szerződés a Kjt. és az Mt. közalkalmazottakra is alkalmazható rendelkezései által adott felhatalmazás alapján:

a) a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget, illetve ezek gyakorlása tekintetében alkalmazandó rendelkezéseket, valamint

b) a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozza.

A kollektív szerződés időbeli hatálya

6.1. A kollektív szerződést Felek határozatlan időre kötik.

6.2. A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet az Mt. 276. § (2)-(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

A MUNKÁLTATÓI JOGKÖR GYAKORLÓJA

7. A köznevelési intézményekben foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében a munkáltatói jogkört – az Nkt.-ben meghatározott keretek között – a tankerületi igazgató és a köznevelési intézmény vezetője gyakorolja. A munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét a Tankerületi Központ mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

A KINEVEZÉS TELJESÍTÉSE

A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása

8. A munkáltató a Vhr. 17. § (3) bekezdésében előírt munkáltatói jogkörének gyakorlásakor a döntésének meghozatalánál köteles figyelembe venni, hogy a pedagógus a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőhöz tartozó tanórai és egyéb foglalkozások megtartása után akkor köteles benntartózkodni a köznevelési intézményben, ha az a munkaköri feladatainak ellátásához elengedhetetlen. Elengedhetetlen a köznevelési intézményben történő benntartózkodás különösen:

a) a munkaköri feladat teljesítéséhez,

b) ha a pedagógus munkakörbe tartozó közalkalmazott kizárólagosan a köznevelési intézmény által rendelkezésére bocsátott eszközök alkalmazásával tudja végrehajtani a feladatot, illetve

c) a munkakörébe tartozó feladat elvégzése kizárólagosan a köznevelési intézmény meghatározott helyiségében oldható meg.

Munkáltatói költségtérítés

9.1. A pedagógus munkakörben foglalkoztatott részére – az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján – meg kell téríteni azokat az intézményvezető által előzetesen jóváhagyott, indokolt és igazolt költségeket, amelyek

a) a foglalkozások, tanítási órák előkészítéséhez szükséges kiadásokat fedezik,

b) a szülőkkel történő kapcsolattartáshoz, valamint a tanulószerződésekkel és a gyakorlati képzésekkel kapcsolatos ellenőrzésekkel összefüggésben keletkeztek, valamint

c) a munkaköri feladatok körében teljesített, intézmények közötti helyi, illetve helyközi utazások miatt keletkeztek.

9.2. A 9.1. pontban foglaltakat – értelemszerűen – alkalmazni kell a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben, a 9.1. pont c) alpontjában foglaltakat pedig valamennyi munkakörben foglalkoztatott tekintetében.

A MUNKAHELY

10.1. A pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt egy adott, vagy – a munkáltató és a pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott megállapodása alapján – több, a kinevezésében, illetve annak módosításában feltüntetett köznevelési intézményben teljesíti (munkahely).

10.2. 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.

10.3. A 10.2. pont szerinti foglalkoztatás tartama az adott tanítási év adott félévében összesen a kilencvenkilenc beosztás szerinti munkanapot vagy hétszázkilencvenkettő órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a közalkalmazotti jogviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a pedagógust tájékoztatni kell.

10.4. A 10.1.-10.3. pontban foglaltakat a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő és az egyéb munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak 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.

10.5. A nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő és az egyéb munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak változó munkavégzési helyen történő alkalmazásakor meg kell határozni az állandó munkavégzési helyet és azokat a telephelyeket, egységeket, amelyeken történő munkavégzésre az e munkakörben foglalkoztatottak beoszthatók.

A MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS ÉS A MUNKAIDŐBEN ELLÁTANDÓ FELADATOK

11.1 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.

11.2. A köznevelési intézményben magasabb vezetői, vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott — ha a kinevezése pedagógus-munkakörre szól – a vezetői feladatokat a teljes munkaidőnek az Nkt. 5. sz. melléklet vagy a pedagógiai szakszolgálatokra vonatkozó miniszteri rendelet szerinti tanórákkal, illetve gyakorlati és egyéb foglalkozásokkal le nem kötött részében látja el.

MENTESÜLÉS A MUNKAVÉGZÉSI KÖTELEZETTSÉG ALÓL

12.1. A közalkalmazottat az Mt. 55. § (1) bekezdésében felsoroltak mellett – előzetes kérésére – a munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási és 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) bekezdése); a mentesülés 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 további egy 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 vizsgánként – a vizsga napját is beszámítva – négy munkanap idejére.

12.2. A kiesett munkaidőre a 12.1. pont a)-c) alpontjában foglaltak esetében a résztvevők számára távolléti díj jár, a 12.1. pont d) alpontja szerinti esetben a felek megállapodása szerint jár díjazás.

12.3. A 12.1. pont a), illetve d) alpontja, valamint a 12.2. pont 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.

A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése

13.1. A közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség vétkes megszegése esetén – meghallgatását követően, az eset súlyától függően – a közalkalmazottal szemben hátrányos következmény alkalmazható.

13.2. A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén a közalkalmazottal szemben az alábbi hátrányos következmények alkalmazhatók:

a) szóbeli figyelmeztetés,

b) írásbeli figyelmeztetés,

c) a jutalmazás lehetőségéből legfeljebb hat hónapra történő kizárás.

13.3. A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos részletes eljárásrendet az 1. számú melléklet tartalmazza.

TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

14.1. 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.

14.2. 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.

A MUNKAKÖZI SZÜNET

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

15.2. A közalkalmazottak részére harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

15.3. A munkaközi szünetet a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben teljesítendő tanórák, foglalkozások időpontját figyelembe véve kell kiadni.

ÓRADÍJ

16. Felek rögzítik, hogy a munkáltató a rendkívüli munkavégzés díjazásával kapcsolatos kérdéseket külön megállapodás keretében rendezi.

Kifizetések

17.1. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a közalkalmazott a havi illetményét legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 5. napjáig megkapja.

17.2. A munkába járással kapcsolatos igazolt utazási költségeket a munkáltató havonta, az utazási költségeket tartalmazó dokumentumok leadását követő 15 napon belül megtéríti.

JÓLÉTI JUTTATÁSOK

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

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

18.3. A munkáltató a mindenkori költségvetésének függvényében biztosíthat béren kívüli juttatást a közalkalmazott részére. Erről a Felek minden évben külön tárgyalásokat folytatnak.

18.4. A 18.1-18.3. pont alatt felsorolt juttatások igénybevételéhez az szükséges, hogy a Tankerület Központ igazgatója – legkésőbb az adott év március 31-éig – nyilatkozatot tegyen közzé az igénybevétel feltételeiről.

SZAKSZERVEZETI JOGOSULTSÁGOK ÉRVÉNYRE JUTTATÁSA

A tájékoztatáshoz való jog gyakorlása

19.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója abban az esetben, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő valamely munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatban véleményt nyilvánított, konzultációt kezdeményezett – a kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött része terhére – öt munkanapon belül egyeztetést kezdeményez. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatói jogkör gyakorlóját az olyan ügyekben, amelyekben hatvan napon belül már egyeztetést tartottak.

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

Az érdekképviselettel összefüggő jogok érvényre juttatása

20.1. A munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlója rendszeresen értékeli a közalkalmazottak szociális helyzetét, valamint élet- és munkakörülményeit. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezen tárgykörökbe tartozó döntései előtt meghallgatja a képviseleti jogot gyakorló választott szakszervezeti tisztségviselőt.

20.2. Ha a munkahelyi egyeztetés – annak megkezdésétől számított öt munkanapon belül – nem jár sikerrel, illetve annak kezdeményezésére a munkáltató jogkör gyakorlója két munkanapon belül nem ad választ, a munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő a Pedagógus Szakszervezet Alapszabályában meghatározott felsőbb szakszervezet segítségét kérheti. A PSZ elnöke a Klebelsberg Központtal történő egyeztetést kezdeményezhet a vitás kérdések eldöntése érdekében. A kezdeményezéssel egyidejűleg kérheti a döntés meghozatalának, illetve végrehajtásának felfüggesztését.

20.3. Felek rögzítik, hogy a szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenységet ellátó közalkalmazott , valamint – figyelemmel a Vhr. vonatkozó rendelkezéseire is – a munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye tekintetében az Mt. 274. § (2) bekezdése az alkalmazandó.

20.4 A szakszervezet a 20.3. pont alapján, tankerületi központi szinten megállapított, naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezményt — az Mt-ben, valamint a 20.5. pontban meghatározott rendelkezések betartásával — önálló döntése szerint használhatja fel.

20.5. A szakszervezet vállalja, hogy legkésőbb az adott félév kezdetét megelőző két héttel, de legkésőbb — a második félév vonatkozásában — január 15., illetve — az első félév tekintetében — augusztus 15. napjáig — írásban tájékoztatja a Tankerületi Központot arról, hogy mely közalkalmazottak jogosultak a munkaidő-kedvezmény igénybevételére. Amennyiben a megjelölt tisztségviselő helyére időközben bármely okból más személy megnevezése válik szükségessé, akkor a munkaidő-kedvezményre jogosult személy megjelölésénél a szakszervezet a KSZ 3.2 pontját szem előtt tartva jár el, és ennek érdekében a szakszervezet a munkáltatóval előzetesen konzultációt kezdeményezni köteles.

A SZAKSZERVEZET HELYISÉGHASZNÁLATI JOGA

21. A szakszervezet jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából az adott intézmény Házirendjében meghatározott nyitvatartási időn belül használhassa. A nyitvatartási időn kívüli helységhasználathoz, az intézmény vezetőjének írásos engedélye szükséges. A helyiség használata a köznevelési alapfeladat-ellátást és az azzal összefüggő tevékenységeket nem zavarhatja.

A FELSŐBB SZAKSZERVEZETI SZERV

22. A választott szakszervezeti tisztségviselő tekintetében a felettes szerv jogait a Pedagógus Szakszervezet Alapszabályában meghatározott felsőbb szerv gyakorolja.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

23.1. A kollektív szerződésben foglaltakat Felek szükség szerint felülvizsgálják és a módosítások tekintetében tárgyalásokat folytatnak.

23.2. Felek rögzítik, hogy a kollektív szerződés költségvetési kihatású rendelkezéseinek végrehajtását évenként, legkésőbb a következő év költségvetése előkészítésének befejezéséig értékelik, és a szükséges változtatások vonatkozásában a költségvetés jóváhagyását követően legkésőbb 15 munkanapon belül a kollektív szerződést módosítják.

23.3. A kollektív szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti azzal, hogy a módosító indítványt a másik félhez írásban eljuttatja, megindokolva a módosítás szükségességét. A módosító indítványra annak kézhezvételétől számított 15 munkanapon belül érdemi választ kell adni. A módosítás elutasítását indokolni szükséges.

23.4. Felek a módosítás tervezetének előkészítése céljából előkészítő bizottságot hozhatnak létre. A kollektív szerződés módosítását előkészítő bizottság a viták lebonyolítása után értékeli a beérkezett észrevételeket, javaslatokat. A bizottság tagjai indokolással ellátott javaslatot tehetnek a felmerült észrevételek elfogadására vagy elutasítására, a tervezet szövegének módosítására. A Szakszervezet saját működési szabályai szerint gondoskodik arról, hogy a tervezettel kapcsolatban a közalkalmazottak véleményét kikérje.

23.5. A módosítás hatályba lépésének időpontjáról minden esetben külön kell rendelkezni. Az eredeti aláírásokkal ellátott, sorszámozott módosítást a szerződés eredeti példányához csatoltan kell őrizni, és jelen kollektív szerződésben meghatározott módon közzétenni.

23.6. A közalkalmazotti jogviszonyt jelentősen befolyásoló és kollektív szerződéses rendelkezéseket érintő jogszabályi változások esetén Felek a kollektív szerződést felülvizsgálják és azt szükség esetén módosítják.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS FELMONDÁSA

24.1. A kollektív szerződést az azt megkötő bármelyik fél hat hónapos felmondási idővel, a naptári év június 30. illetve december 31. napjára a másik félhez megküldött írásbeli nyilatkozattal – a megkötésre vonatkozó szabályok betartásával – felmondhatja. A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

24.2. A 24.1. pontban meghatározott szabályok betartásával a kollektív szerződés valamely része, vagy egyes rendelkezése is felmondható.

24.3. Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás bejelentését követő 7 munkanapon belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvitatására, és az új kollektív szerződés megkötése lehetőségének megvizsgálása céljából.

24.4. A felmondás átvétele jogszerűen nem tagadható meg.

ZÁRADÉK

25.1. A kollektív szerződés 2018. szeptember 1. napján lép hatályba, rendelkezéseit e naptól kell alkalmazni.

25.2. A kollektív szerződést és a módosításait a közalkalmazottakkal ismertetni kell és biztosítani szükséges, hogy ahhoz minden közalkalmazott hozzáférhessen. Ennek érdekében az aláíró Felek a kollektív szerződést és módosításait – az aláírást követően – a honlapjukon nyilvánosságra hozzák, ezen kívül az egyes köznevelési intézményekben a helyben szokásos módon közzé kell tenni (kifüggesztés).

25.3. A kollektív szerződés egy példányát

a) a köznevelési intézmény, tagintézmény vezetőjének,

b) a köznevelési intézmény, tagintézmény szakszervezeti képviselőinek,

c) amennyiben Közalkalmazotti Tanács megválasztására sor került, a Közalkalmazotti Tanács elnökének,

d) a nevelőtestületnek

a rendelkezésére kell bocsátani.

25.4. A kollektív szerződés bejelentése, regisztráltatása a munkáltató feladata.

Budapest, 2018. augusztus 31.

Észak-Pesti Tankerületi Központ 01

A Szakszervezet részéről:

.....

Hanzelikné Agócs Irén

tankerületi képviselő

A Tankerületi Központ részéről:

.....

Kovács Katalin

tankerületi igazgató

Jogi ellenjegyző

1. számú melléklet

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárási szabályok

1. A vizsgálat lefolytatására a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegésének a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomására jutásától számított 15 napon belül kerülhet sor, feltéve, hogy a kötelezettségszegés (mulasztásban megnyilvánuló kötelezettségszegés esetén a mulasztás pótlásának) időpontjától számított egy év még nem telt el.

2. Mellőzhető a vizsgálati eljárás lefolytatása, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú és a tényállás tisztázott. A közalkalmazottat ilyen esetben is meg kell hallgatni. Az ügy érdeméről ilyen esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt és legfeljebb a 13.2. pont a), vagy b) alpontjában megjelölt hátrányos következményt alkalmazhatja.

   Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli felmentéssel történő megszüntetésének feltételei fennállnak, vizsgálati eljárás lefolytatása helyett a Kjt. 33/A. §-ban foglalt intézkedést kell alkalmazni. Amennyiben a vizsgálati eljárás során merül fel, hogy a Kjt. 33/A. § (1) bekezdésének alkalmazása szükséges, a vizsgáló bizottság elnöke – a vizsgálati eljárás egyidejű megszüntetése mellett – haladéktalanul intézkedik az ügy iratainak munkáltatói jogkör gyakorlójához való áttétele iránt.

3. Jelentős súlyú kötelezettségszegés ténye vagy gyanúja esetén – a rendkívüli felmentéssel kapcsolatos intézkedés esetét kivéve – vizsgálati eljárás lefolytatása kötelező. A vizsgálati eljárás lefolytatása a háromtagú vizsgáló bizottság feladata. Magasabb vezető beosztású közalkalmazott kötelezettségszegése esetén a vizsgálatot a tankerületi igazgató folytatja le. A vizsgálati eljárás a vizsgáló bizottság tagjainak munkáltatói jogkör gyakorlója által történő felkérésével indul. A vizsgálati eljárásra a közalkalmazott kérésére a szakszervezet képviselőjét meg kell hívni.

4. A vizsgáló bizottság tagjaira és póttagjaira a köznevelési intézmény közalkalmazottjai közül egy tanévre az intézményvezető tesz javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlója részére. A vizsgáló bizottság legalább kétharmadának pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak kell lennie. A vizsgáló bizottság elnöke a köznevelési intézmény vezetőjének helyettese, akadályoztatása, tartós távolléte, továbbá az intézményvezető-helyettesi beosztás betöltetlensége esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy. A vizsgáló bizottság elnöke kizárólag pedagógus munkakörben foglalkoztatott személy lehet.

5. Nem lehet a vizsgáló bizottság elnöke, illetve tagja,

   a) az eljárás alá vont közalkalmazott hozzátartozója, illetve volt házastársa,

   b) akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak,

   c) akinek a sérelmére a közalkalmazott elkövette a kötelezettségszegést, illetve

   d) akitől az ügy tárgyilagos megítélése egyéb okból nem várható el (elfogultság).

6. A vizsgáló bizottság a közalkalmazott és képviselőjének szabályszerű értesítése után, a vizsgálati eljárás megindításától számított hét napon belül tárgyalást tart. A tárgyaláson bizonyítási eljárást kell lefolytatni. Ha az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további 5 napon belül új tárgyalást kell tartani.

7. A tárgyalásról és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni.

8. A vizsgáló bizottság az utolsó tárgyalástól számított 3 napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. Felmentő határozatot kell hozni, ha az eljárás alá vont közalkalmazott nem követett el vétkes kötelezettségszegést. Eljárást megszüntető határozatot kell hozni, ha nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont a vétkes kötelezettségszegést elkövette, valamint, ha:

   a) a vizsgálati eljárás alatt a közalkalmazotti jogviszony megszűnik,

   b) a vizsgálati eljárás megindítására a jelen melléklet 1. pontjában meghatározott határidő után kerül sor.

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

10. A hátrányos jogkövetkezménynek a kötelezettségszegés súlyával arányosnak kell lennie, és be kell tartani a fokozatosság követelményét. Nem kell büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása is indokolatlan.

11 A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a közalkalmazott – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi bruttó illetményének összegét.

12. A közalkalmazott a határozat ellen a kézbesítéstől számított 30 napon belül bírósághoz fordulhat. A határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad.