

VÉLEMÉNY A VÁRHATÓAN 2023. JÚNIUS 1-JÉN HATÁLYBA LÉPŐ ÚJ KÖZNEVELÉSI FOGLALKOZTATOTTI JOGVISZONYRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNYTERVEZETRŐL

Mindenki tisztában volt ezzel, jó ideje benne van a közalkalmazottak, a szakszervezetek tudatában a Kjt. kiüresítése. A jogfosztás a kulturális intézményekben foglalkoztatottakkal és a szakképzéssel kezdődött. A szakképzésben tanító pedagógusok oktatók lettek és a munka törvénykönyve hatálya alá kerültek. Az egészségügyi dolgozók közalkalmazotti jogviszonyát a covid járvány kellős közepén pillanatok alatt átalakították egészségügyi szolgálati jogviszonnyá. Most a köznevelésben foglalkoztatottak következnek, itt is különleges jogviszonyt tervez a kormányzat. A társadalmi egyeztetésnek csúfolt 8 napos véleményezési lehetőség látszatintézkedés. Az elénk tárt státusztörvény-tervezetet elolvasva megállapítható, hogy a pedagógusok valóban a nemzet rabszolgái lesznek. Még az egészségügyi szolgálati jogviszony esetében is nagyobb lehetőséget ad az Mt. alkalmazására, mint a köznevelésben foglalkoztatottaknál. Szinte minden munkajogi helyzetet igyekszik a jogalkotó az Munka törvénykönyvétől eltérően, nagyobb szigorral szabályozni. Egy biztos: a köznevelésben dolgozók helyzete csak rosszabb lesz, a pedagógusok, a tantestületek jogai "nyomokban" maradnak, szinte csak kötelezettség lesz a bérek növelése nélkül. Teljes mértékben tiltakozni kell a státusztörvény bevezetése ellen!

Ezek után nehéz véleményt alkotni a változásokról és azok jelentőségéről, az intézményekben ezek nyomán elvégzendő feladatokról, a minősítési rendszerben hatályba lépő változásról. De a véleményalkotást nehezíti az is, hogy a részletszabályokat rögzítő végrehajtási rendeletet csak a törvény elfogadása után ismerjük meg. Ezért a teljesség igénye nélkül, az Elnökség által megadott szempontokat is figyelembe véve az alábbi véleményt adjuk.

Ügyfélkapu nyitási kötelezettség

A tervezet 21.§ (5) bekezdése szerint a kinevezési okmányt és annak módosítását, a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozatot, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítást és a fizetési felszólítást a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikusan legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kell kiadmányozni. Ezen munkáltatói intézkedéseket tartalmazó elektronikus dokumentumok kézbesítésére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az E-ügyintézési tv. szerint legkésőbb a kinevezését követő 15 napon belül ügyfélkapu regisztrációra köteles. A 150.§ szerint ez valamennyi köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra 2024. január 15. napjától kötelező érvényű.

Ez az előírás sérti az önrendelkezési jogot, mivel az állampolgárok részére az ügyfélkapu nyitás lehetőség, és nem kötelezettség. Ezért a köznevelésben foglalkoztatottaknak sem lehet előírni.

Pályáztatás

A 38.§ (1) bekezdés szerint a pályáztatás munkáltatói döntésen alapul, ami nem biztosítja az esélyegyenlőséget a különböző szakok között. Pl. a természettudományos szakok esetében a pályáztatás mellőzésével gyorsabban talál a tankerület pedagógust, míg mondjuk egy ének-rajz szakos állást pályáztat.

Véleménynyilvánítás

A 8.§ az Alaptörvényre hivatkozva rögzíti, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely sérti a 4.§-ban megjelölt alapelveket. Ezzel összefüggésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyiségi joga korlátozható, ha az a 4. § szerinti alapelvek érvényesülésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A szabályozással akár egy demonstráción vagy sztrájkban való részvétel is az alapelveket sértő magatartásnak minősülhet. A törvénytervezet nem részletezi, hogy konkrétan mik ezek a tevékenységek, azt viszont rögzíti, hogy erről előzetesen írásban tájékoztatni kell a foglalkoztatottat.

A személyiségi jog durva megsértésére ad alapot a törvénytervezet!

Technikai eszköz alkalmazása megfigyelés céljából (11.§)

A munkáltató kötelessége biztosítani a munka elvégzéséhez szükséges eszközöket. Nem várhatja el a munkavállalótól a saját eszköz használatát. Minden pedagógus kapjon korszerű számítástechnikai eszközt a munkájához!

Továbbképzés 60 éves korig 70. §

Az erőltetett, sokszor értelmetlen, kizárólag csak a pályázati pénz elköltését szolgáló továbbképzések nem szolgálják a pedagógusok szakmai fejlődését. Minőségi továbbképzésekre van szükség. A továbbképzési kötelezettséget az öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtti 7 évre törölik el, az csak lehetőség legyen.

Fegyelmi eljárás

2012 óta nincs ilyen, megalázónak tartjuk, hogy visszakerül a törvénybe. Részletszabályozás szükséges, addig nem lehet megítélni, hogy az egyes szankciók milyen fegyelmi vétség elkövetése esetén járnak.

Próbaidő

A jelenlegi négyről hat hónapra nő. Még bizonytalanabb helyzetet teremt a munkavállaló részére, növelve az esélyét annak, hogy a pályakezdő pedagógus a versenyszférában helyezkedik el.

Munkaidő, munkaidő keret

Ragaszkodni kell a 40 órás munkahéthez! Az elrendelhető legfeljebb napi 12, heti 48 óra munkaidő nem elfogadható. A törvénytervezet akár szombati napra is beoszthatóvá teszi az általános munkarendben foglalkoztatott pedagógust.

A pedagógus munkaideje részben kötetlen. A kötött munkaidő esetében 32 óras benttartózkodást az igazgató előírhatja. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő 22-26 óra marad. A probléma nem oldódott meg!

Munkaidő-keret kizárólag fix óraszám esetében lehetséges!

A munkáltató a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő teljesítésének időpontját az órarendben, valamint az eseti helyettesítés elrendelésével határozza meg. Ennek során a tanítási évre, félévre, vagy nevelési évre szólóan – legfeljebb a kötött munkaidő felső határáig – előre is meghatározható a pedagógus esetleges többlettanításra beosztásának rendje. "H" betűs órák!!! Munkahelyen tartózkodást követel meg!!!

Többlettanítás

Az eseti helyettesítés tanévenként legfeljebb 80 óra is lehet! Kikerült a napi 2, heti 6 óra, és a legfeljebb 30 alkalom. Ezzel a szabályozás kedvezőtlenebb lesz. Az eseti helyettesítés óraszám az egyes tanítási hetek között havi szinten átcsoportosítható lesz.

Felmentési idő

2 hónap!!! A felmentés eseteit végigtekintve az új szabályozás elsősorban a 40 évvel nyugdíjba vonuló nőket károsítja meg, mivel az a foglalkoztatott kérelmére valósulhat meg. A végkielégítés munkáltatói felmentés esetén jár, a munkavállaló felmentési kérelme esetén nem!

A felmentési idő végét a munkáltató szabályozza, kötheti a félév vagy a tanév végéhez.

Szabadság

Évi 50 munkanap, a 15 munkanapos munkáltatói igénybevétel lehetőségével. Amit az egyik kezével ad, azt a másikkal el is veheti

Az iskolai, óvodai szünetre eső munkanapokra a munkáltató a szabadság kiadása helyett munkavégzést rendelhet el a gyermekek, tanulók érdekében, különösen

- a) táboroztatással,
- b) gyermekfelügyelettel, vagy
- c) tanítási, nevelési feltételek, eszközök biztosításával, rendezésével kapcsolatos okból.

Nem került be a tervezetbe az, hogy a szabadságot elsősorban a nyári szünetben kell kiadni. Ez összefüggésben van azzal, hogy a tanév akár július 15-ig is meghosszabbítható!

Pozitív változás, hogy a Pedagógus II. fokozat önkéntes lesz!

Illetmény

Megszűnik a munkaviszony időtartama szerinti besorolás, a szakmai gyakorlat idejét veheti figyelembe az illetmény meghatározásánál a munkáltató. Ezzel tulajdonképpen a Hoffmann Rózsa féle pedagógus életpályának vége.

A bérezés teljesítményalapú lesz 2024. szeptember 1-től. Az igazgató értékeli és dönt. A Pedagógus I és II kategória adható legkisebb és legnagyobb illetményösszege között több, mint 2,5-szeres a különbség, amely nem a bérek megfelelő rendezését tükrözi, hanem annál inkább növeli a tantestületek megosztottságát.

A NOKS-os munkavállalók is köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állnak, őket legalább a kötelező **legkisebb munkabér**, garantált bérminimum százhet százalékának megfelelő illetmény illeti meg. Mi alapján dönt a munkáltató?

A válasz a tervezetben egyértelmű, a munkáltató rendelkezésére álló források összege a döntő.

A technikai dolgozók munkaviszonyban állnak. Eddig a takarító, ha rendelkezett legalább szakmunkás bizonyítvánnyal, a garantált bérminimumot +7 + 3%-ot kapott (a PSZ egyik eredménye volt 2013-ban!). 2023. június 1-től az Mt. szerint a minimálbért fogják kapni! Az Mt. alá sorolással pedig többek között elveszítik a jubileumi jutalmat, a nyugdíjazásnál a felmentési időt.

Jubileumi jutalom helyett foglalkoztatotti jutalom

A jelenlegi közalkalmazotti jogviszonyt el kell ismertetni a köznevelési foglalkoztatotti jutalom számításánál. Amennyiben ez nem valósul meg, az új jutalmazási alap a szakmai gyakorlat időtartama lesz, amibe valószínű, hogy a GYED, GYES nem számít bele.

Kinevezés módosításra közös megegyezés alapján van lehetőség. Kivéve:

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetének napját,
- b) a próbaidőt,
- c) a besorolást,
- d) a havi illetmény összegét és eltérítését

melyeket a munkáltató egyoldalúan is meghatározhat.

Vagyis a lényegesebb elemeiről dönthet csak a munkáltató. Eddig minden kinevezés módosítás a munkavállaló elfogadásával jött létre.

Szakszervezetek

A törvénytervezet kifejezetten részletes szabályozást tár elénk, illetve az Mt. alkalmazási lehetőségét kizárva rögzít szabályokat.

A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény esetében az Mt. szabályoknál szigorúbbakat állapít meg, a teljes köznevelésben foglalkoztatottak 10%-ához köti az igénybevételi lehetőséget. Ha ez kerül elfogadásra, nem fogunk találni tisztségviselőt...

145. § [A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye]

(1) Feladata ellátása érdekében a **köznevelésben foglalkoztatottak legalább 10%-ának tagságával rendelkező szakszervezetnél** választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt köznevelésben foglalkoztatottat a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet tisztségviselője a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze.

A (4) bekezdésben a pedagógus, óvodapedagógus szakszervezeti tisztségviselő, tag munkaidő-kedvezmény igénybevételének szabályai a jelenlegi Vhr. szabályozással egyeznek.