

PEDAGÓGUSOK LAPJA

LXV. ÉVFOLYAM
A PEDAGÓGUSOK SZAKSZERVEZETE HÍRLAPJA ÉS HÍRLEVELE
2009. JÚNIUS 9.
ALAPÍTVÁ: 1945-BEN

6-7.

PEDAGÓGUSNAPRA

Csokonai Vitéz Mihály

JÖVENDŐLÉS AZ ELSŐ OSKOLÁRÓL A SOMOGYBAN

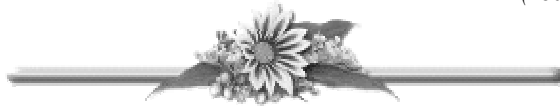
Hát, Múzsáknak szentelt
Kies tartomány!
Ily számkivette volt
Nálad minden tudomány?
Hát csak sertést nevelt-é
Itt a makk s haraszt?
Hát csak kanásznak termett
A somogyi paraszt?
Istenem!
Senki sem
Vette észbe,
Hogy e részbe
Árva még Somogy!

Hány jó ész lett vaddá,
Hogy nem mívelték?
Hány polgár bunyikká?
Hogy jóba nem nevelték!
Dudva lenne a dudvák
Közt az ananász:
Kanász marad, akinek
A nevelője kanász.
Hát már, hogy
A Somogy
Ily tudatlan,
Formálatlan,
Kié a hiba?

Debrecen és Patak
Messze estenek
Ide, hol a Múzsák
Nem is esmértetennek.
Ami kevés pénz bejött,
Két-három póra,
Nagyobb dologra ment el -
Borra avagy dísznóra.
A szegény
Pórlegény
Vagy bodnárnak,
Vagy betyárnak,
Vagy zsványnak állt.

Óh, szomorú sorsa
Egy szép megyének!
Hol a magyar lelkek
Megvetve heverének.
Óh, nem fáj-é a szíve
Minden magyarnak,
Hogy a magyar fiakkal
Gondolni nem akarnak?
De tán jó
Oly idő,
Melyben nekünk
A vidékünk
Új Helikon lesz. –

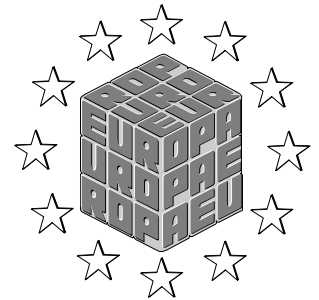
(1803)



A több mint kétszáz éve született Csokonai-vers mának is szóló mondanivalót hordoz. A XXI. században a magyar közoktatás megteremti-e mindenki számára az esélyt a felzárkózáshoz? A hátrányos helyzetűek milyen lehetőségekkel élhetnek napjainkban? Megadja-e az iskola minden diáknak azokat a legfontosabb ismereteket és képességeket, amelyek biztos alapokat nyújtanak számukra a sikeres munkavégzéshez? „A szegény pórlegény” ma már nem terelődik a „betyárvilág” felé? Jól tudjuk, hogy sok még a tennivaló e téren. Nemcsak Somogyban, hanem Borsodban, Szabolcsban és mindenütt az országban.

Mit válaszolhatunk Csokonainak; mikor jön olyan idő, amikor Új Helikon lesz? A tavaly meghirdetett „Új tudás”-program – amelynek alapvető pillérei: a korai fejlesztés megerősítése, az esélyegyenlőség és integráció, a tehetséggondozás, a kollégiumok fejlesztése, a közoktatás tartalmi megújítása, a pedagógushivatás rangjának megteremtése – végre jó esélyt adott volna a felemelkedéshez. Hiszen nemcsak célokat fogalmazott meg, hanem a szükséges feltételeket is a program mellé rendelte. Ám jött a válság, és reményeink, lehetőségeink szertefoszlottak. A közgazdászoknak, a pénzügyi vezetőknek pedig hiába mondjuk, hogy az oktatás a jövő gazdasági ágazata, előrelátó gondoskodás a holnaputánról. Az ide befektetett pénzek ugyan csak évtizedek múltán térülnek meg, ám hatékony nevelés-oktatás nélkül nincs előrelépés!

Á. A.



A TARTALOMBÓL:

- A SZAKSZERVEZETI ÉLET ESEMÉNYEI
- AZ OÉT, AZ OKÉT LEGUTÓBBI ÜLÉSÉRŐL
- ESÉLYTEREMTÉS MÁR A KORA GYERMEKKORTÓL
- EÖTVÖS JÓZSEF-EMLEKPLAKETT, -EMLEKÉREM KITÜNTETÉSEK
- KI KICSODA?
- ÚJRA ITT A TANÉV VÉGE!
- SZAKSZERVEZETI TŰNTETÉSEK EURÓPÁBAN
- PL-ÚTMUTATÓ:
 - Jogutódlás és kollektív szerződés;
 - Legfelsőbb bírósági döntés;
 - A 2009/2010-es tanév rendjéről;
 - Változások a társadalombiztosítás és a nyugdíjazás területén;
 - Az intézményvezetők választásáról

Magyar diákok hangversenye Ausztriában

Három magyar régió diákjai adtak hangversenyt az eisenstadti (kismartoni) Eszterházy-kastély hangversenytermében 2009. május 16-án a Haydn-év rendezvénysorozata keretében, *Joseph Haydn* halálának 200. évfordulója tiszteletére. Az osztrák és magyar közönség egyaránt nagy tetszéssel fogadta és vastappsal ünnepelte a kórusokat, zenekarokat, szólóistákat. A Haydn-kompozíciók mellett egyebek között *Kodály*-, *Mozart*- és *Schubert*-művek is elhangzottak a világ egyik legszebb és legjobb akusztikájú hangversenytermében. A mindenki számára felemelő zárószám *Beethoven* Örömdórája volt, amelyet *Karajan* feldolgozásában adott elő az összkar és a zenekar. Íme, a nagyszerű rendezvény fellépői és szervezői: a *Szent László Általános Iskola Harmónia Gyermekkara* (Kőbánya), az *Ádám Jenő Fenn tartói Gyakorló Általános Iskola kórusa* (Újbuda), a *Weiner Leó Zeneiskola és Zeneművészeti Szakközépiskola növendékei* (Újbuda), az *Újbudai Pedagógiai Intézet*, a *Hermann László Zeneművészeti Szakközépiskola és Alapfokú Művészetoktatási Intézmény* (Székesfehérvár) és a *Hermann László Ifjúsági Szimfonikus Zenekar* (Székesfehérvár).

A hangverseny támogatója *Kőbánya* (Bp., X. ker.), *Újbuda* (Bp., XI. ker.) és *Székesfehérvár önkormányzata* volt, a koncert három fővédnöke a három polgármester: *Verbai Lajos*, *Molnár Gyula* és *Warvasovszky Tihamér*; a rendezvény főszervezője pedig *Menyhárt Sándor*; a Szent László Általános Iskola igazgatója. Az érintett önkormányzatok, intézmények vezetői mellett a hangversenyen megjelent *Hegyi Gyula*, az Európai Parlament képviselője, *Arató Gergely*, az Oktatási és Kulturális Minisztérium államtitkára, *dr. Iván Gábor*, a Külügyminisztérium szakállamtitkára és *Major Éva*, hazánk ausztriai nagykövetségének tanácsosa is.

Gratulálunk a mindenki számára példát adó hangverseny szervezőinek, szereplőinek. Nevelési-oktatási intézményeink követhetik a jó példát. Egyebek között ilyen nagyszerű kitekintésre lenne szükség ahhoz, hogy *Szent-Györgyi Albert* mondása teljesüljön: „Olyan embereket kell az iskolának kibocsátaniuk, akik megtalálják helyüket az életben, és szemüket a táguló horizontra függesztve szilárdan megállnak a lábukon. Ez a feladat az iskolát minden szinten a legfontosabb közintézménnyé, és a tanítót a legfontosabb közéleti alakká teszi. Ahogyan ma tanítunk, olyan lesz a holnap.”

Diákírókat ünnepeltek kortárs szerzőink

A Magyar Író Akadémia országos diákíró versenyére 3 134 pályamű érkezett, és a szerzők közt akadnak egészen kiváló tollúak is. Őket ünnepelték a hétvégén a Művészetek Palotájában, ahol a verseny zsűrije: *Kornis Mihály*, *Kukorelly Endre*, *Márton László* és *Tóth Krisztina* méltatta a fiatal írójelölteket. A középiskolások és az egyetemisták mellett a harmadik kategóriában összemérhették erejüket a tanárok is. A diákok sokkal jobban benne élnek a kortárs magyar diskurzusban, mint a pedagógusok – mondta *Kukorelly Endre* a tanárok műveit értékelve. A magyar irodalomtörténet hagyományai jobban rányomták a bélyeget a felnőttek szövegeire, a diákok sokkal őszintébben, normálisabban beszélnek az írásaikban. Valódi sikertörténetekben sem volt hiány, a verseny lehetőséget adott arra, hogy maguk az írók bukkanjanak igazi tehetségekre, akik talán egyszer majd a nyomdokaikba léphetnek. *Kornis Mihály* segítségét és együttműködését ajánlotta fel a középiskolás kategóriában második helyezett *László Viktornak*, a mindössze tizenhét éves *Kovács Asztrik* pedig *Augustus 22.* című elbeszéléssel hívta fel *Kukorelly Endre* figyelmét. *Tóth Krisztina* szerint: aki elismerést kapott a zsűritől, a helyezésétől függetlenül nyertese lett ennek a versenynek, hiszen a jó munkák között már nagyon nehéz volt különbséget tenni. A díjazottak névsora:

Középiskolás kategória – I díj: Nagy-Timcsuk Bianka: *Táncház* (elbeszélés) – Pécs, Ciszterci Rend Nagy Lajos Gimnázium; **II díj:** László Viktor: *Burokban* (novella) – Budapest, Szent István Gimnázium; **III díj:** Simon Bettina: *A krumpli héja nem hajó* (vers) – Pécs, Jannus Pannonius Gimnázium; **Különdíj:** Kovács Asztrik: *Augustus 22.* (elbeszélés) – Székesfehérvár, Teleki Blanka Gimnázium.

Egyetemista kategória – I díj: Varga Richárd: *Lélektranszplantáció* (vers) – Szombathely, NYME; **II díj:** Rudolf Annamária: *Harc* (elbeszélés) – Budapest, ELTE; **III díj:** Hevesi Kovács János: *Első látásra* (elbeszélés) – Budapest, ELTE.

Pedagógus díj: Németh Áron Csaba: *Borban az igazság* (elbeszélés) – Keszthely. A díjazott pályaműveket bárki elolvashatja a www.iroakademia.hu honlapon.

OLVASD ÉS ADD TOVÁBB!

A Pedagógusok Lapja internetes honlapunkkal (www.pedagogusok.hu) együtt szakszervezetünk tisztségviselőinek, tagjainak egyik legfontosabb információforrása. Minden PSZ-alapszervezethez (intézményhez) egy-egy példányban ingyen juttatjuk el, településenként egy címre postázva. Amennyiben több intézmény van egy településen, a helyi PSZ-szervezet terjeszti tovább a példányokat. Föltétlenül szükséges, hogy lapunkat minden intézményben késlekedés nélkül megkapja a PSZ-alapszervezet titkára. Az ő felelőssége pedig abban rejlik, hogy egyrészt maga gondosan olvassa el és számonként gyűjtse a lapot, másrészt igyekezzék minél több kollégával megismertetni. *Egyre több intézmény nevelőtestületi szobájában, könyvtári olvasótermében is hozzáférhető már lapunk. Jól bevált gyakorlat, ha egy-egy érdeklődést keltő, aktuális írás fénymásolata vagy a lapban olykor megjelenő miniplakát a hirdetőtáblára is kikerül. Jogszabályokat ismertető anyagainkat – amelyek a zöld PL-útmutatóban kapnak helyet – pedig tanácsos a PSZ-tisztségviselőnek és az intézményvezetőnek együttesen áttekinteni, megbeszélni. Így sokkal kevesebb félreértés, esetleges konfliktus adódik.*

Előfizetőinknek közvetlenül a megadott címre küldjük lapunkat. Az évi előfizetés díja 5% áfával 4 100 forint, amelyet egy összegben kérünk. Az intézmények banki átutalással (számlaszám: 11707024-20100456) fizethetnek elő, az egyéni érdeklődőknek pedig – megrendelőlevelük alapján – csekket postázunk. Csak a befizetés megérkezését követően, utólag tudunk számlát küldeni.

Továbbra is szívesen fogadjuk a hirdetéseket a következő, változtatlan fizetési feltételekkel: egész oldalas hirdetés (A/4-es formában, fekete-fehérben) 90 000 forint, féloldalas 45 000, negyedoldalas 22 000 forint. Az apróhirdetés közlési ára: szavanként 45 forint. Minden egyes díjtételt 20 százalékos áfa terheli. A hirdetések beküldésének határideje: a megjelenési hónap 3. napja.

Bükkaranyoson 9 fős vendégház egész évben várja a kirándulni, pihenni vágyókat. Teljesen felszerelt konyhával, a kertben bográcsoszási lehetőséggel. Ár: 1 800 Ft/fő/éj. Elérhetőség: Molnárné Gál Erika, tel.: 06-70-947-8346. E-mail: daniemail@freemail.hu (x)

Könyvajánló

☞ **Szólásmondások többnyelvű szótára** – A kötet több mint félezer közmondást és szólást tartalmaz címszavak szerinti csoportosításban magyar, angol, francia, latin, lengyel, német, olasz, orosz és spanyol nyelven. (125 x 190 mm, 160 oldal, 2 490 Ft)

☞ **Gyermekek kisenciklopédiája: 365 fontos esemény, adat és érdekesség** – Ki volt az első űrhajós? Milyen magasra tud ugrani a bolha? Ki készített élete utolsó 70 napja alatt 70 festményt? Ebben a gazdagon illusztrált kötetben ilyen és ehhez hasonló kérdésekre találunk válaszokat. (215 x 285 mm, 176 oldal, 3 990 Ft)

☞ **Globális felmelegedés** – Ez az információkban gazdag kötet sok száz képpel, illusztrációval mutatja be a folyamatot, s mindazokat a megoldásokat, amelyekkel lassíthatjuk, illetve csökkenthetjük a bolygónkat fenyegető globális veszélyeket. (220 x 270 mm, 64 oldal, 2 990 Ft)

További információk: www.kossuth.hu. Mintabolt és vevőszolgálat: 1011 Budapest, Fő u. 40. Tel.: 225-8400, 225-8401, 201-9582. E-mail: kossuthvevoszolg@t-online.hu

PEDAGÓGUSOK LAPJA

A Pedagógusok Szakszervezetének hírlapja és hírlevele

Főszerkesztő: **Árok Antal**

Szerkesztő: **dr. Dalos Gábor**

Szerkesztőség: 1068 Budapest, Városligeti fasor 10., Telefon/fax: 322-8464
Levélcím: 1417 Budapest, Postafiók 11.

Kiadja: a Pedagógusok Szakszervezete Országos Irodája
1068 Budapest, Városligeti fasor 10. Központi telefon: 322-8452-től 56-ig

Felölös kiadó: **Galló Istvánné elnök**

Internet: www.pedagogusok.hu; E-mail: pedlap@pedagogusok.hu
Terjeszti: a Pedagógusok Szakszervezete. Évi előfizetési díj: 4 100,- Ft

Index: 26651 ISSN 0133-2260

A SZAKSZERVEZETI ÉLET ESEMÉNYEI

A **PSZ Elnöksége** 2009. május 24-ei ülésén megvitatta az OV elé kerülő előterjesztéseket, elfogadásra ajánlva őket. A PSZ elnöke és alelnökei tájékoztatást adtak a legutóbbi időszak szakszervezeti eseményeiről.

A **PSZ Országos Vezetősége** 2009. május 25-én megtárgyalta és elfogadta *Galló Istvánné* elnöki beszámolóját a kongresszus óta végzett munkáról. Megvitatta és elfogadta *Galló Istvánné* elnök, *Szabó Zsuzsa* alelnök és *dr. Pécsi Agnes* alelnök önértékelő beszámolóját, elfogadta a pedagógusok, a gyerekekkel közvetlenül foglalkozó dadusok, gyermekfelügyelők és pedagógiai asszisztensek kerkedvezményes nyugdíjba vonulását szorgalmazó előterjesztést (lásd az oldal alsó felén), felhatalmazta elnök asszonyt a hivatalos eljárás, a tárgyalások megindítására. Nem támogatta a SZEF Szövetségi Tanácsának összehívását, amelyet más szervezetek a SZEF elnökének és az új kormány önkormányzati miniszterének rokonai kapcsolata miatt kezdeményeztek. Az OV maximális bizalmát fejezte ki *Varga László* elnök iránt. Elvi szinten is elutasította a méltatlan eljárást. Közleményt fogadott el a Magyar Bálint–Sándor Klára képviselő által benyújtott javaslat – amellyel a közoktatási törvényt kívánják módosítani – ellen (lásd az oldal alsó felén). A közlemény olvasható a honlapon, eljutott a médiához, a parlament oktatási bizottsága tagjaihoz, a frakcióvezetőkhoz, az oktatási miniszterhez és az összes pedagógus-szakszervezethez.

A testületi ülésen felolvasták *dr. Pataki Mihálynak*, a PSZ Intézményvezetői Tagozata elnökének leköszönő levelét is, amelyet a következőkben ismertettünk: „Tisztelt Országos Vezetőség! A Pedagógusok Szakszervezete Intézményvezetői Tagozata – mint az sokak előtt ismeretes – 1983 óta működik. 1989-től a vezetőség tagjaként, majd a tagozat elnökeként veszek részt az intézményvezetők tagozatának munkájában. Ezen időszak alatt a PSZ Országos Vezetőségében, valamint a PSZ Elnökségében is dolgoztam és képviselem az intézményvezetők, s nem utolsósorban a közoktatási szféra egészségének érdekeit.

A szolnoki Tiszaparti Gimnázium igazgatójaként magam is tapasztaltam, hogy az intézményeken belüli szakszervezeti érdekérvényesítés, szakszervezeti munka az első számú vezető konszenzusereső beállítottságával, segítségével lehet eredményes. A vezetői tagozat tevékenységében kiemelt helyen szerepelt a szakmaiság. Nem volt olyan, a közoktatást érintő jogszabályváltozás, amelynek előkészítési folyamatában véleményezéssel, javaslatokkal ne vettünk volna részt. Ennek megfelelően az intézményvezetői tagozat rendszeres ülésein a mindenkor kormány közoktatásért felelős minisztere, illetve államtitkárai és a minisztérium vezető beosztású munkatársai megfordultak. A velük való együttműködés mindig hasznosult az intézményvezetők munkájában. Ugyanakkor a minisztériumi tisztségviselők közvetlen tapasztalatok birtokába jutottak az óvodák és az iskolák világát illetően.

Úgy ítélem meg, hogy a vezetői tagozat a PSZ vezetőségét mindenkor támogatta, erősítette szakmai érdekérvényesítési törekvéseiben. Ezt személy szerint is a legfontosabb feladatommak tekintettem.

Huszonkét év gimnáziumi igazgatói tevékenység után, 2009. június 30-án nyugdíjba vonulással a munkaviszonyom is megszűnik. Ezzel egyidejűleg lemondok a PSZ Intézményvezetői Tagozatának elnöki posztjáról. A továbbiakban címzetes igazgatóként veszek részt a közoktatás folyamataiban. Vezetem a Közoktatási Intézményvezetők Munkáltatói Szövetségét. Képviselem Magyarországot Brüsszelben az Oktatási Munkáltatók Európai Szövetsége 6 tagú végrehajtó bizottságában, 2012-ig szóló mandátummal.

Mindenkinek szeretném megköszönni – a volt és a jelenlegi PSZ-vezetőknek, OV-tagoknak és a jelenlegi alkalmazottaknak – támogató együttműködését. További munkájukhoz, a PSZ tevékenységéhez sok sikert kívánok.”

Állásfoglalás az oktatásban dolgozók nyugdíjkorhatáráról

A Pedagógusok Szakszervezete (PSZ) kerkedvezményes nyugdíjkorhatár bevezetését kezdeményezi az oktatásügyben.

Az oktatási intézményekben nagy felháborodással fogadták a nyugdíjkorhatár fokozatosan 65 évre emeléséről szóló jogszabályt.

Szakszervezetünknek már korábban is szorgalmazta, hogy az általános nyugdíjkorhatártól eltérő időpontban, kerkedvezménnyel mehessenek el nyugdíjba a pedagógusok és a gyerekekkel közvetlenül foglalkozó dadusok, gyermekfelügyelők, pedagógiai asszisztensek. Ezek a kísérletek azonban nem jártak eredménnyel. Most újra kezdeményezzük az általános nyugdíjkorhatártól eltérő kerkedvezményes nyugdíjkorhatár bevezetését az oktatási ágazatban.

1. Általános követelésünk, hogy az oktatási intézmények pedagógusainak és a gyerekekkel közvetlenül foglalkozóknak a nyugdíjba vonulási korhatár 60 év legyen.
2. Elfogadható számunkra egy olyan kerkedvezmény-rendszer kialakítása, melynek értelmében a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást igénybe vevő pedagógusok, a gyerekekkel közvetlenül foglalkozó dadusok, gyermekfelügyelők és pedagógiai asszisztensek az egészségi állapotukban jelentkező károsodás esetén 15 év után 1 év, 20 év után 2 év, 25 év után 3 év, 30 év után 4 év, 35 év után 5 év kerkedvezménnyel vonulhatnak nyugdíjba.

Indoklásul hivatkozunk arra, hogy a gyerekekkel, tanulókkal való foglalkozás nemcsak erős szellemi összpontosítás, de jelentős fizikai megterhelés is, amely a szervezet fokozott igénybevételével jár, nagy a pszichoszociális kockázat, és így egészségi gondok, károsodások jelentkeznek.

a PSZ Országos Vezetősége

Közlemény a közoktatási törvény módosításának szándékáról

A Pedagógusok Szakszervezete Országos Vezetősége megdöbbenéssel és felháborodással fogadta Magyar Bálint és Sándor Klára javaslatát, amellyel a közoktatási törvényt akarják módosítani.

Tiltakozunk, hogy a szakmai és érdekvédelmi szervezetekkel való előzetes egyeztetés, vita nélkül lehessen dönteni ilyen fontos kérdésekben.

Nemtelen támadásnak ítéljük meg a 8 osztályos gimnáziumok kimenő rendszerben való megszüntetésének tervét. A kilencvenes évek oktatáspolitikai vitái által létrejött a 6 + 6, 4 + 8, 8 + 4 szerkezet egyik elemének megszüntetése, a 6 + 6 szerkezet favorizálása nem szolgálja az oktatásban részt vevő szülők, tanulók, pedagógusok érdekeit.

Tiltakozunk az egységes iskola és kollégium létrehozása ellen is, mert ott sem a gyerekek érdeke a fontos, hanem az iskolában tanító pedagógusok töredékóráival akarják olcsóbban, de kisebb pedagógiai-nevelési haszonnal működtetni az intézményrendszert.

Elfogadhatatlan számunkra a nem szakrendszerű oktatás új definíciója, hiszen a kompetencia-alapú oktatás eddig is tantárgyi rendszerben valósulhatott meg. A nevelők hatáskörébe való durva beavatkozásnak ítéljük meg a házi feladatok kérdésének ezt a fajta szabályozását, a pedagógiai programok újabb megváltoztatási szándékát.

Követeljük, hogy az országgyűlés utasítsa el ezt a szakmával meg nem vitatott, az oktatásban érdekelt valamennyi partner érdekeit sértő, időszerűtlen, előkészítetlen és antidemokratikus elképzelést.

a PSZ Országos Vezetősége

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) tárgyalásairól

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) 2009. június 5-i ülésén egyebek között a 2010. évi adó- és járulékváltozásokról egyeztetett a kormány a szakszervezeti konföderációk és a munkáltatói szövetségek képviselőivel.

Katona Tamás, a PM államtitkára elmondta, hogy a személyi jövedelemadó csökkentésénél a kormány alapvető célja az volt, hogy az átlagkereset körül keresőknl jelentősen apadjon az adóteher. Bár felmerült, hogy az alsóbb kereseti kategóriákba esőknl is érzékelhetőbb legyen a csökkenés, a kormány álláspontja szerint ez azért nem lehetséges, mivel náluk olyan alacsony az adóteher, amelyet már nem lehet érzékelhetően tovább kibővíteni, valamint a költségvetési egyensúlyt sem lehet veszélyeztetni.

Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke a munkavállalói oldal nevében kifejtette, bár a közteher-átrendezési csomag irányával alapvetően egyetértenek (vagyis hogy a munkát terhelő adók helyett a vagyon és a fogyasztást terhelje nagyobb adó), úgy látják azonban, hogy az elképzelés nem befolyásolja érdemben hazánk versenyképességét. *A szuperbruttósítást a szakszervezetek csupán kommunikációs trükknek tartják, hiszen bár a kormány 5 millió forintba emeli fel az sja alsó kulcsának sávhatarát, az az eredeti bruttóval számolva körülbelül 3 milliónál húzódná. A javaslat több kérdést is felvet a munkavállalói oldal szerint, hiszen olyan jövedelemrészt adóztatna meg, ami nem is létezik, eddig a munkaadó fizette, ám ha hozzáadódik a fizetéshez, akkor az is adókötelessé válik.*

A cafeteriaival kapcsolatban rávilágított arra, hogy ha elviselhetőbb lenne az adóterhelés, az állam is nagyobb bevételre számíthatna belőle, mert a jelenlegi tervek elfogadása a cafeteria szinte teljes megszűnéséhez is vezethet. Ezért ők továbbra is kiállnak az étkezési jegyek (hideg és meleg egyaránt), az üdülési csekk, a helyi közlekedési támogatás, az iskolakezdési támogatás, a kis összegű ajándék és az önkéntes, kölcsönös pénztárak adómentességének fenntartása mellett.

A kormány az önkéntes egészségügyi pénztárak esetében támogatja az adómentességet ott, ahol ez valóban az öngondoskodást szolgálja. A cafeteriaival kapcsolatban a melegítkeztetési jegy kedvezményes adózásáról készek tárgyalni, a hidegítkeztetési jegyről azonban nem.

A PSZ Adminisztratív-technikai és ÁMK-tagozatának Intézőbizottsága Rákóczi-falván, a helyi Általános Művelődési Központban közösen tartott kihelyezett ülést 2009. május 21-22-én.

Május 21-én, délután az összehívott intézőbizottsági ülésen értékeltük az előző időszak tevékenységét, és vázoltuk a következő hónapok teendőit, feladatait. A tagozatok folyamatosan dolgoznak, bár az Adminisztratív-technikai Tagozat tagjai nehezebben tudnak részt venni a tagozati és érdekvédelmi munkában. Egybehangzó volt az a vélemény, hogy a szakjellegű, speciális problémák megoldása, a segítségadás érdekében is *szorosabb együttműködésre van szükség a megyei, városi vezetőségekkel.*

A délután folyamán megtekintettük a házigazda ÁMK intézményeégeit. Szép környezetet, jó körülményeket és tartalmas közösségi tevékenységet tapasztaltunk.

Május 22-én *regionális tanácskozást tartottunk* három megye – Jász-Nagykun-Szolnok, Heves és Békés – ÁMK-igazgatóinak, egységvezetőinek és szakszervezeti vezetőinek részvételével.

A jelenlévőket *Tóth Lajos* polgármester köszöntötte, és röviden bemutatta a lakóterület gazdasági és oktatási, kulturális helyzetét, majd *Vadász Istvánné* igazgató megismertette a résztvevőket az intézmény széles körű oktató-nevelő és közművelődési tevékenységével, a két év alatt elért szép eredményekkel és a nehézségekkel egyaránt.

A helyi tájékoztatókat követően *Szabó Zsuzsa*, a PSZ alelnöke beszélt a jelenlegi társadalmi-gazdasági helyzetnek megfelelő szakszervezeti magatartásról, a PSZ által képviselt álláspontról, és szólt a prágai tüntetésről is.

Az érdekvédelem fontossága és szükségessége mellett a szakmai feladatellátás kérdései is megfelelő hangsúlyt kaptak. *Dr. Szabó Irma*, az OKM Közművelődési Főosztálya osztályvezetője „Az ÁMK, mint integrált intézmény értékei” címmel tartott, a kutatások eredményeit is bemutató előadást. Az integrált intézményekre jellemző és el is várt komplexitás, a környezetfüggő gondolkodás és a partnereközponitú szemlélet

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) 2009. május 26-i, majd június 9-i ülésén a kormány és a szakszervezetek a 2009. évi havi kereset-kiegészítés II. félévi felülvizsgálatára vonatkozó javaslatról tárgyaltak. Közismert, hogy a múlt év végi közszolgálati tüntetés és a sztrájkbizottság tárgyalásainak eredményeként a 13. havi bér ellentételezését: havi bruttó 180 000 Ft illetményig teljes mértékben – azaz a havi illetmény 8,33%-ának megfelelő összegben –, *afölött havi bruttó 15 000 Ft összegben a központi költségvetés biztosította volna a 2009. év egészére.*

A kormányjavaslat szerint a GDP-növekedés negatív értéke (-6,7%-os prognózis) miatt 2009. július 1-jétől ezt az összeget mérsékelni kell. A szakszervezetek természetesen ragaszkodtak a 2008. december 18-i megállapodáshoz, ám a kormány „kompromisszumos” javaslatként a következő módosítást veti be 2009. július 1-jétől: *Ha a foglalkoztatott tárgyhónapra járó teljes havi illetménye meghaladja a havi 131 000 forintot, de nem éri el a 149 000 forintot, akkor a havi kereset-kiegészítés a 10 917 forintnak az a része, ami meghaladja a foglalkoztatott tárgyhónapra járó teljes havi illetménye 131 000 forinttal csökkentett összegének a 60,65%-át. Amennyiben a foglalkoztatott a tárgyhónapban a besztása szerinti nem mindegyik munkanapra volt jogosult illetményre, akkor a havi kereset-kiegészítés így számolt összegét a díjazott munkanapok és a tárgyhónap munkanapjainak arányában kell figyelembe venni. Nem fizethető havi kereset-kiegészítés, ha a foglalkoztatott tárgyhónapra járó teljes havi illetménye eléri vagy meghaladja a havi 149 000 forintot.*

A szakszervezeti oldal szerint a 2007. évi – mintegy 8 %-os – reálkereset-vesztést, majd a 2008. évi -szinttartást követően 2009-ben nem fogadható el további érzékelhető reálkereset-, sőt nominális kereset-vesztés. A többségi álláspont alapján a kormányrendelet (módosítás) tervezetét a munkavállalói oldal tartalmában rögzíti, és – bár sem a módszerrel, sem a mértékkel nem ért egyet – nem akadályozza meg azt, hogy a kormány megtárgyalja és az intézkedés 2009. július 1-jével hatályba léptesse. (Ez úgy is értelmezhető, hogy a Munkavállalói Oldal nem kíván hozzájárulni ahhoz, hogy kereset-kiegészítés forrásul szolgáló mintegy 30 milliárd forintot a kormány más célra fordítsa.)

együttesen tette lehetővé, hogy a „falai közül” kikerülő ifjak a kulturális intézményeket gyakrabban látogadják, tanulási aktivitásuk magasabb, művelődési beállítottságuk pozitívabb, és a gyermekkorban megismertett és gyakoroltott tevékenységek fokozottabban vannak jelen életükben. (Az előadás ppt formátumban olvasható: www.pedagogusok.hu)

A résztvevők egyetértettek abban, hogy az *integrált intézmény* – egyesítve a csaknem negyven éves működés tapasztalatait, értékeit – a vegyes életkorú, különböző rétegekből és eltérő kultúrával rendelkező egyének és csoportok számára elérhető és tevékenységüket differenciáltan szervező műhely, az *életen át tartó tanulás egyik lehetséges színtere*. A szemlemi és anyagi erőforrás további koncentrálsásával, jogszabályi ráségitéssel még inkább azzá válhat.

A közös tanácskozásra eljöttek a PSZ szakértői is. *Dr. Dudás Lilian* jogász az ÁMK-k kollektív szerződésének főbb elemeiről tartott tájékoztatót, és válaszolt az írásban és szóban feltett kérdésekre, továbbá bemutatta a PSZ honlapján található és segítséget nyújtó linkeket. A helyi gyakorlatról az igazgató asszony és *Bozsó Andrea* szakszervezeti titkár számoltak be, és adtak használható tanácsokat a kollektív szerződés lehetséges elkészítéséhez.

Ezt követően *Horváth Erzsébet* társadalombiztosítási szakértő a nyugdíjkorhatár várható változásaival hozta izgalomba a jelenlévőket, és személyre szabott megoldási lehetőségekre hívta fel a figyelmet.

A program zárásaként az egyedülálló Maci Múzeumba sétáltunk el, majd csoportkép készítése és finom ebéd után baráti búcsút vettünk vendéglátóinktól és egymástól.

A helyi rádió és televízió munkatársai folyamatos felvételekkel és riportok készítésével követték a tanácskozás eseményeit. (megtekinthető: www.rakoczifalva.hu/keptar/radio)

Krizsán Mihály, az ÁMK-tagozat elnöke

JAVASLATOK A KORA GYERMEKKORI FEJLŐDÉS ELŐSEGÍTÉSÉRE

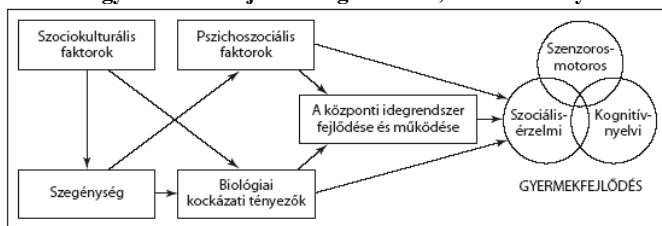
Az Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal hazai közoktatásra, nevelési-oktatási rendszerre vonatkozó elemzései, javaslatai nemcsak a kormány asztalára kerültek, hanem széles körű nyilvánosságot is kaptak a „Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért” című kötetben, amely megvásárolható a nagyobb könyvesboltokban, szövege letölthető az Oktatási és Gyermekesély Kerekasztal honlapjáról: http://oktatas.magyarorszagholnap.hu/wiki/A_Kerekasztal.

A kerekasztal munkájáról, javaslatairól lapunk hasábjain már korábban is többször tájékoztatást adtunk. Ezúttal **Herczog Mária** összeállításában a kora gyermekkori fejlődés elősegítésére vonatkozó diagnózist és javaslatokat tesszük közzé. Érdemes összevetni, hogy az „Új tudás”-program nyomán e területre vonatkozó lépések mennyiben vannak összhangban ezekkel, illetve hogy az elképzelések mennyiben segítik elő a valós problémák kezelését. A közoktatás reformja és sikeressége nem kezelhető anélkül, hogy ne néznénk szembe azokkal a tényekkel, amelyek a gyermekkori szegénység, a szociális, gazdasági depriváció és az ezzel szoros összefüggést mutató kora gyermekkori fejlődési szükségletek okán az iskolába kerülés idejére nagyrészt meghatározzák a későbbi iskolai sikereket vagy sikertelenségeket.

DIAGNÓZIS

1. A 0–6 éves gyermekek ellátása szakmai, intézményi, ágazati és másféle érdekszövetségeken – és érdekelletéteken – keresztül szabályozódik. Az egymástól elszigetelt egészségügyi, oktatási, szociális, gyermekvédelmi, valamint önkormányzati megközelítés esélytelenül teszi a komplex szemléletű gyermekgondozási, nevelési, családsegítési elgondolások érvényre juttatását. A gyermekek szükségleteire adott szakmai, intézményi válaszok elmaradása, elégtelensége, valamint ezzel egyidejűleg a szülők megfelelő támogatásának, bevonásának hiánya a feladat megfelelő elvégzésébe jelentősen hozzájárul a gyermekek későbbi iskolai kudarcaihoz és társadalmi beilleszkedésének nehézségeihez.

A kisgyermekkori fejlődés meghatározói, kockázati tényezők



2. A magyarországi családtámogatási rendszerben túlsúlyban vannak az otthonlétet segítő készpénzes támogatások. Ezek nemcsak előnyökkel járnak, hanem éppen témánk szempontjából sokféle hátránnyal is. A nők (szülők, nevelők) és gyermekeik számára alig van lehetőség rendszeres közösségi időtöltésre – arra, hogy játszócsoporthoz vagy gyermekintézményekhez (bölcsőde, óvoda) kapcsolódva a gyermek fejlődését elősegítő és a szülői készségeket fejlesztő módon töltsék idejük egy részét. Ez sajnos nem is jelenik meg értékékként, igény sincs rá. Nincsenek támogatott és elérhető szolgáltatások, noha vitán felül áll, hogy a gyermekek jó minőségű napközbeni ellátásának jelentős hatása van a kora gyermekkori fejlődésre. Jelentős a véleménykülönbség abban, hogy melyik az optimális, illetve legalacsonyabb kor, amikor a családon kívüli napközbeni ellátás nem károsítja a gyermekek érzelmi fejlődését, kötődését. Ezt a határt a szakirodalom az egy-másfél éves korra teszi. A rugalmas munkavállalás és a részmunkaidő, valamint az gyermek szükségleteihez szabott napközbeni ellátás jelentősen segíthetné a kívánt célok elérését.

3. A *védőnői ellátás* jó lehetőséget kínálhatna a szükséges ismeretek átadására, a helyzet értékelésére és a szükség szerinti további lépések megtételére. A hatályos törvények és rendeletek teljes körű ellátórendszerként számolnak a védőnői szolgálattal, a valóságban azonban a *védőnői szolgálat nem teljes körű*. A szolgáltatás önkormányzati feladat, melynek esetenként az önkormányzatok nem tesznek eleget. Ennek okai igen összetettek: mulasztásos törvénysértés, forráshiány, rossz szabályozás, az ösztönző bérezés alkalmazásának hiánya.

Az ország számos védőnői körzete földrajzilag túlzottan nagy kiterjedésű, és a *körzeti védőnő közlekedése nincs megoldva*. A védőnő által *ellátandó családok száma túl magas, ami az ellátás minőségének rovására megy* (a norma 250 család/védőnő). Az ország önálló településeinek száma 3144 (Budapest nélkül), ebből 1730 rendelkezik legalább 1 védőnői állással. A védőnői állások száma 2006-ban 4042 volt, betöltött 3808 (94,2 százalék), ebből 102 fő vállalkozási formában látta el munkáját. 918 fő (95,9 százalék) volt iskolai védőnői állásban, 100 alatt volt a kórházi védőnők száma, 108-

an pedig a 113 családvédelmi szolgálati álláshelyen dolgoztak. A területi védőnők közül 3143 (78 százalék) látott el egy települést, az öt és annál több települést ellátók száma 64 fő. A helyettesítéssel ellátott körzetek aránya 516 (12,8 százalék), ennek zöme tartósan helyettesítésre szoruló. Ezeknek a problémáknak az előfordulási gyakoriságáról nem állnak rendelkezésre megfelelő, védőnői körzetek szerinti (4570 körzet szintjén szisztematikusan gyűjtött) információk, ezért nehéz az ellátás hiányosságait felszámolni és a rendszert valóban teljes körűvé tenni.

A védőnői (illetve szülészeti és házi gyermekorvosi) szolgáltatásokat szabályozó hatályos törvények és rendeletek igen nagy számban írnak elő *kötelezően elvégzendő méréseket* a várandósság, a szülés, a születés körülményeiről, illetve a kisgyermek fizikális, mentális és környezeti állapotáról a gyermek különböző életszakaszaiban. Megfelelő informatikai összehangolás hiányában azonban a különböző életszakaszokban, illetve a különböző intézmények vagy szereplők által felvett adatok nem érnek össze, *az információk nagy része elvesz, nem hasznosul, nem kerül vissza értelmezhető formában sem az érintett családokhoz, sem – megfelelően kidolgozott beavatkozási protokollokhoz köthető módon – az érintett szakemberekhez* (házi gyermekorvoshoz, házirosvoshoz, védőnőhöz).

4. A *bölcsődék* száma jelentősen csökkent az 1990-es évek elejétől, aminek részben ideológiai, részben anyagi okai voltak. Mára a korábbi 15 százalékról 8 százalékra csökkent az elhelyezhető gyermekek száma, és a jogszabályi változások ellenére nehezen alakulnak új bölcsődék, illetve bizonyos lakosságszám alatt ez nem is célszerű a jelenlegi feltételekkel, az önkormányzatokat terhelő, az óvodákkal összehasonlítva igen magas létesítési és fenntartási költségeik mellett.

A *családi napközik* mint alternatív ellátási lehetőségek száma is nehezen növekszik, részben a hagyományok hiánya, részben a gyenge normatív támogatás és a kellő ismertség, valamint az egyéni, önkormányzati motíváltság hiánya miatt is. A családi napközikről a korábbi, 1993-ban hatályba lépett jogszabályt követően az 1997. évi XXXI. törvény rendelkezik. Eszerint a családi napköziben történő ellátás keretében a családban nevelkedő gyermekek részére nyújtanak nem közoktatási céllal az életkoruknak megfelelő nappali felügyeletet, gondozást, nevelést, étkeztetést és foglalkoztatást. A családi napközit igénybe vehetik a bölcsődei vagy óvodai ellátásban nem részesülő gyermekek, az iskolai oktatásban részt vevő gyermekek az iskola nyitvatartási idejét követően, különösen azok, akik az iskolai napközit vagy tanulószobát nem veszik igénybe, a fogyatékos gyermekek, és itt számukra sajátos szükségleteiknek megfelelő ellátás szükséges. A családi napközit működtethető az ellátó személy saját otthonában vagy más – erre a célra kialakított – helyiségben is. Ez az ellátási forma mindig kiscsoportos elhelyezés, ahová 5 hónapostól 14 éves korig vehető fel gyermek. A családi napköziben – a saját, napközbeni ellátást másutt igénybe nem vevő, 14 évesnél fiatalabb gyermeket is figyelembe véve – legfeljebb öt gyermek gondozható. Ha a családi napköziben egy fogyatékos gyermeket is gondoznak, akkor a gondozható gyermekek száma négy fő, ha valamennyi gyermek fogyatékos, három fő lehet. Kivételesen további két egészséges, illetve egy fogyatékos gyermek gondozása engedélyezhető, ha az ellátást végzőnek a kisegítő feladatokra állandó segítsége van.

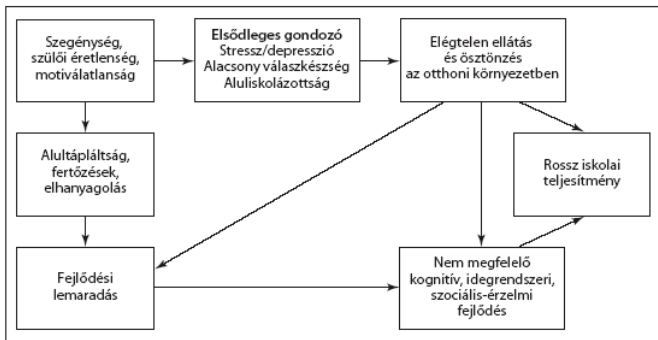
Ez a nálunk viszonylag új típusú intézmény sok évtizedes múltra tekint vissza Nyugat-Európában és Észak-Amerikában is, a magyarországi adaptáció az angol modell alapján készült. Magyarországon korábban a gyermekellátás a magán- vagy családi típusú napköziben elsősorban politikai, szabályozási okokból nem terjedt el ott sem, ahol

JAVASLATOK

erre a bölcsődék mindig is alacsony száma vagy a fogyatékos, illetve más okból speciális szükségletű gyermekek és családjaik miatt nagy szükség lett volna. Sokféle ellenvélemény fogalmazódik meg velük kapcsolatban. A fő érv, hogy a szakemberek által működtetett formákkal szemben, itt – a megfelelő képzettség és gyakorlat, valamint intézményesítettség híján – nem érhető el az egyenletesen jó színvonalú gondozás. Ezzel többféle érv is szembeállítható. Magyarországon a bölcsődék, óvodák gondozási, ellátási színvonala sem azonos, és meglehetősen nagyok a szemléletbeli, szakmai felkészültségbeli, feltételrendszer-beli, gyakorlati különbségek. A végzettség és az önkormányzati fenntartás önmagában nem garancia. A családi napközik – és bármely más szolgáltatás – esetén is nagy jelentősége van a rendszeres szakmai kontrollnak, minőségbiztosításnak, az igénybevevői elégedettség mérésének, valamint a szakmai továbbképzéseknek. Ez minden típusú intézményre igaz. A családi napközik mellett szóló érv, hogy méretük és jellegük miatt kistéleplűeseken és speciális szükségletek esetén is rugalmasabban működtethetők, mint a nagyobb intézmények. A gyermekek szükségleteinek figyelembevétele mellett alkalmasak lehetnek a szülők munkaidejéhez, másfajta elfoglaltságához való rugalmas alkalmazkodásra is (például három műszak, változó munkarend stb.).

5. Magyarországon az óvoda sok szempontból kiemelkedő jelentőségű és színvonalú. A rendkívül kiterjedt óvodai hálózat a gyermekek 85 százalékát látja el. A nehézség az, hogy a leginkább rászoruló gyermekek egy része nem vagy csak ötéves korában jut el az óvodába, és ha eljut, sem feltétlenül kapja meg az életkorának és fejlettségi állapotának megfelelő segítséget.

A rossz iskolai teljesítményhez vezető okok



6. A *gyermekjóléti szolgálatok* a gyermekvédelmi törvény értelmében a lakóhelyen nyújtanak megelőző és segítő-támogató szolgáltatásokat, de jelenleg csak nagyon korlátozottan képesek megfelelni az eredetileg meghatározott céljaiknak. Fő tevékenységük a gyermekvédelmi „tüztöltés”, események után rohanás, *ad hoc* beavatkozás. Mire találkoznak a gyermekekkel és családjaikkal, addigra már a gyermeket veszélyeztetetnek, védelemre szorulónak lehet többnyire tekinteni. Alig épült ki a szakmai ellátásoknak a hálózata, amely a *családokat* segítené különféle tevékenységeikben, akár gyermekről, akár betegről, idős hozzátartozóról van szó, és a problémát, az okokat, nem pedig a tüneteket kezelné, illetve tervezetten foglalkozna megelőzéssel, korai beavatkozással.

7. A széles értelemben vett segítőszakmák – védőnő, gyermekorvos, kisgyermekgondozó, óvónő, tanító és tanár, szociális munkás – nagymértékben vagy kizárólag női szakmák, többnyire alacsony presztízzsel és alacsony jövedelemmel, ami sajnálatosan jelzi a terület és a probléma súlyát és helyét is.

8. Az utóbbi években több *program* indult a kisgyermekkorú fejlődés támogatására. A *Ferge Zsuzsa* vezetésével elindult hosszú távú, gyermekszegénység elleni program kísérletet tesz a helyzet bemutatására és bizonyos elemeinek jobbitására egy hátrányos helyzetű kistérség (Szécsény) esetében. A második Nemzeti Fejlesztési Terv keretében kidolgozott „Zászlóshajó programokban” a Gyermekesély Programot az oktatási tárca felügyelete alatt végrehajtott iskolai programokba integrálták, amelyek sikeressége nagyban függ az imént jelzett problémák megoldásának lehetőségétől, az érintett tárcák együttműködési készségétől és képességétől. A Legyen jobb a gyermekeknek! elnevezésű, 47/2007 (V. 31.) sz. országgyűlési határozat jelzi ezt a szemléletváltóztatási szükségletet és újfajta megközelítést, valamint – kijelölve a legfontosabb feladatokat – a készülő programot is ennek alapján határozza meg.

1. A megoldás sikerének kulcsa a holisztikus szemléletű, a gyermek fejlődési szükségletein és jogain alapuló, a szülőket és valamennyi társzszakmát és intézményt partnerének tekintő, integrált program lehet, amely méri és értékeli az elért fejlődési eredményeket az egyes gyermekek és gyermekcsoportok (helyi, intézményi, regionális stb.) szintjén.

2. A védőnői szolgálatot *valóban teljes körűvé kell tenni*. A forráshiányt meg kell szüntetni. Az érintett önkormányzatokkal be kell tartatni a törvényi előírásokat, a szolgáltatási kötelezettségüket pedig számon kell kérni. Ahol szükséges, ott a védőnői képesítéssel rendelkezőknek a nehezebb munkát megfelelően *kompenzáló béreket* kell felkínálni. *Közlekedési támogatást* (gépkocsi-használatot, benzinpénzt stb.) kell nyújtani a nagy területeken fekvő körzetekben dolgozó védőnők számára. Enyhíteni kell a *menyiségi munkaterhelést*, és/vagy a körzet társadalmi összetételétől függően több erőforrást (esetleg több védőnőt) kell biztosítani. Egységes, *körzetszintű állapotfelmérést* kell készíteni, amelyet rendszeresen meg kell ismételni. A védőnők képzését és továbbképzését a változó feladatoknak megfelelően kell módosítani, mert a jogszabályban meghatározott teendők egy jelentős részét jelenleg ismeretek, készségek és megfelelő feltételek híján nem képesek elvégezni. A gyermekorvosi és védőnői feladatok és kompetenciák pontosabb kijelölésével, a védőnők népegészségügyi szemléletű felkészítésének és munkavégzésének jobb meghatározásával az új feladatok sikeresen teljesíthetők.

3. A megfelelően működő jelzőrendszer kialakításához a következőkre van szükség.

a) *Standardizálni* kell a gyermekekkel kapcsolatban elektronikusan megőrzendő információkat, a mérési adatlapok rendszerét egyszerűsíteni és elektronikusan alapra kell helyezni, adatvédelmi garanciák mellett el kell érni az adatbázisok egymással való összekapcsolhatóságát.

b) Mindehhez létre kell hozni egy, az érintett szakmák képviselőit tömörítő *módszertani központot*, amely szakmai szempontból újratervezi az egész rendszert, és egységes protokollokat dolgoz ki. A szóban forgó módszertani központ (az Egészségügyi Minisztérium háttérintézményeként az Országos Gyermekégeszségügyi Intézet önálló egysége, együttműködésben az ÁNTSZ-szel) lehetne az egységesített adatrendszer kezelője és működtetője.

c) *Informatikai hardver- és szoftvereszközökkel kell ellátni valamennyi védőnőt és házi gyermekorvost*. Ki kell képezni őket az eszközök használatára és az egységes jelentéstartalom biztosítására. Ehhez az Új Magyarország Fejlesztési Tervnek a Társadalmi Megújulás Operatív Programja (ÚMFT Támop) adhat forrásokat.

d) Gondoskodni kell arról, hogy az így újjászervezett és egységesített rendszerben előírt *egységes állapotfelmérés minden gyermekre valóban kiterjedjen*. Ezt rendeleti úton kell előírni, betartását a finanszírozási rendszeren keresztül ellenőrizni kell. A felmérések elmulasztását, illetve a hiányos adatok közlését szankcionálni kell.

e) Mindez *többlétfeladatokat* jelent a védőnőnek és a házi gyermekorvosnak, ezért e többlétfeladatokat megfelelően díjazni kell. Mivel a védőnőknek nincs, csak a házi gyermekorvosoknak és a háziorvosoknak van OEP-kapcsolatuk, az egységes állapotfelméréssel, illetve a célzott beavatkozásokkal kapcsolatos védőnői többlétfeladatok elszámolását az ő közvetítésükkel kell megvalósítani.

f) A rendszernek az adatvédelmi szabályok szigorú betartásával kell működnie. Egyénre beazonosítható információkat a *házi- vagy gyermekorvoson keresztül csakis az érintett szülő és a védőnő* kaphat. A máshol keletkező információk az adatgazdánál maradnak – például a születés körülményeire vonatkozó adatok a kórháznál –, a háziorvos és a védőnő azonban teljes körűen hozzájuk férhetnek. Aggregált szintű, illetve anonimizált adatok a különféle ágazati fejlesztések, programok megalapozására más szereplők számára is elérhetővé tehetők.

4. A *Biztos többlétfeladatok* jelent a védőnőnek és a házi gyermekorvosnak, ezért e többlétfeladatokat megfelelően díjazni kell. Mivel a védőnőknek nincs, csak a házi gyermekorvosoknak és a háziorvosoknak van OEP-kapcsolatuk, az egységes állapotfelméréssel, illetve a célzott beavatkozásokkal kapcsolatos védőnői többlétfeladatok elszámolását az ő közvetítésükkel kell megvalósítani.

4. A *Biztos többlétfeladatok* jelent a védőnőnek és a házi gyermekorvosnak, ezért e többlétfeladatokat megfelelően díjazni kell. Mivel a védőnőknek nincs, csak a házi gyermekorvosoknak és a háziorvosoknak van OEP-kapcsolatuk, az egységes állapotfelméréssel, illetve a célzott beavatkozásokkal kapcsolatos védőnői többlétfeladatok elszámolását az ő közvetítésükkel kell megvalósítani.

4. A *Biztos többlétfeladatok* jelent a védőnőnek és a házi gyermekorvosnak, ezért e többlétfeladatokat megfelelően díjazni kell. Mivel a védőnőknek nincs, csak a házi gyermekorvosoknak és a háziorvosoknak van OEP-kapcsolatuk, az egységes állapotfelméréssel, illetve a célzott beavatkozásokkal kapcsolatos védőnői többlétfeladatok elszámolását az ő közvetítésükkel kell megvalósítani.

4. A *Biztos többlétfeladatok* jelent a védőnőnek és a házi gyermekorvosnak, ezért e többlétfeladatokat megfelelően díjazni kell. Mivel a védőnőknek nincs, csak a házi gyermekorvosoknak és a háziorvosoknak van OEP-kapcsolatuk, az egységes állapotfelméréssel, illetve a célzott beavatkozásokkal kapcsolatos védőnői többlétfeladatok elszámolását az ő közvetítésükkel kell megvalósítani.

4. A *Biztos többlétfeladatok* jelent a védőnőnek és a házi gyermekorvosnak, ezért e többlétfeladatokat megfelelően díjazni kell. Mivel a védőnőknek nincs, csak a házi gyermekorvosoknak és a háziorvosoknak van OEP-kapcsolatuk, az egységes állapotfelméréssel, illetve a célzott beavatkozásokkal kapcsolatos védőnői többlétfeladatok elszámolását az ő közvetítésükkel kell megvalósítani.

védelve, képesség- és készségfejlesztése, valamint 2. a család mint közösség erősítése, támogatása (www.surestart.gov.uk).

Az ágazatközi együttműködésen alapuló és civil szerveződésekkel együttesen működtetett *Biztos kezdet* a 0–6 éves korú gyermekek esélyegyenlőségének megteremtésére irányuló, helyi kezdeményezéseken keresztül megvalósuló program, amely a hátrányos helyzetű térségekben, falvakban, városi lakónegyedekben, lakótelepeken élő, kisgyermeket nevelő családok komplex támogatására ágazatközi és civil együttműködések jönnék létre. Így a helyi szükségletekre épülve közösen vesznek részt a gyermekek egészségügyi és szociális gondozásában, napközbeni ellátásában és a családok gondozásában. A *Biztos kezdet* program szolgáltatásai a gyermek-egészségügyi szervezetek, a kisgyermekeket napközben ellátó intézmények (bölcsődék, óvodák, családsegítő és gyermekjóléti szolgálatok) együttműködésében, újonnan létrejövő integrációk keretében, helyi szükségleteken alapuló közösségi programok útján valósíthatók meg. Ezekbe minden meglévő helyi szociális, egészségügyi, oktatási és gyermekjóléti intézményt és szolgáltatást be kell vonni. A program keretén belül, céljaihoz kötődően a hiányzó szolgáltatásokat a helyi igények szerint lehet kialakítani. Különösen fontos a kisgyermekek rugalmas napközbeni ellátása érdekében, integrált bölcsőde, óvoda, játszóház és segítő szolgáltatások összehangolt működtetése.

A program bemutatására 2003-ban a brit nagykövetség és az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium közös szervezésében került sor, majd munkacsoport alakult, amelynek feladata a magyarországi program kidolgozása, bevezetésének előkészítése volt. A kísérleti programok különböző típusú településeken és kistérségekben (Ózd, Vásárosnamény és hat társult település, Budapest Józsefváros, Csurgó és Órtilos, Mórahalom) valósultak meg, 2005-től Katymáron és Győrben is elindították őket.

Az azóta már több helyszínen megvalósuló *Biztos kezdet* kisgyermekkorú programokat ki kell terjeszteni minél szélesebb körre, hogy az öt évesnél fiatalabb gyermekek és szüleik (édesanyjuk) közösen igénybe vehessenek kora gyermekkori közösségi szolgáltatásokat – mindenképp a leg-hátrányosabb régiókban és településeken. Ez részben a napközbeni ellátásban nem részesülő gyermekekre vonatkozik, kiemelten azokban a családokban, ahol – az alacsony iskolai végzettség, a szegénység és a különféle indulási hátrány miatt – a szülőknek fokozott segítségre van szükségük a gondozás, nevelés terén. Túlbecsülhetetlen azonban ennek az ellátásnak a hatása a kisgyermekkorú nevelés egész rendszerére, a szakmai és laikus ismeretek átalakulására, a gyermekekkel való bánásmódra.

Egy erre a feladatra felkészített szakember közreműködik a foglalko-

zásokon, ahol a szülők és gyermekek együttesen vesznek részt, de mód van szükség szerint a gyermek rövid idejű felügyeletére is. A program a településen elérhető más szolgáltatásokkal együttműködve alakítható ki, a helyi sajátosságoknak és igényeknek megfelelően. Jó például szolgál az elmúlt években megerősödött gyakorlat Nagy-Britanniában, ahol az elkövetkező években a tapasztalatok felhasználásával 14 éves korig minden gyermekre ki kívánják terjeszteni az ellátásokat a *Sure Start* program eredményeinek értékelése alapján. Ezek a tapasztalatok átemelhetők, hasznosíthatók.

5. A gyermekek napközbeni ellátását rugalmasan, a gyermek szükségleteihez és a család lehetőségeihez illeszkedően kell kialakítani. Ennek érdekében erősíteni kell a *jelenlegi intézményrendszer átjárhatóságát*. A mainál szélesebb körben célszerű a *házi gyermekfelügyelet* és a *családi napközi* kialakítása. Az *óvodát* négyéves kortól mindenki számára elérhetővé kell tenni. A magas színvonalú óvodai ellátáshoz – hasonlóan a bölcsődékhez, családi napközikhöz és bármely szolgáltatáshoz – az szükséges, hogy az ott dolgozók képzettek, motiváltak legyenek, ne hiányozzanak a tárgyi feltételek, a szakmai programok betartsák azokat a kereteket, amelyeket a gyermekek komplex, optimális fejlődési szükségleteit figyelembe véve előre rögzítettek. A szolgáltatás színvonalát folyamatosan figyelemmel kell kísérni és értékelni.

Attól nem romlik az óvodák színvonala, hogy kisebb gyerekek számára vegyes, integrált csoportokban teszik elérhetővé a szolgáltatást. A mérések, értékelések és a minőségbiztosítás, a szülői és gyermekelégedettség, illetve hosszabb távon a gyermekek későbbi iskolai sikerei mutatják meg, hogy az egyes óvodák mennyire eredményesek. Ehhez elengedhetetlen a szülővel való partneri kapcsolat, a gyermekek jogainak és fejlődési szükségleteinek messzemenő figyelembevétel. A feladatok és a módszerek valóban folyamatosan változnak, ami a jelenlegi ismeretek, készségek és gyakorlat módosítását is igényelné. Az új módszerek azonban szervesen kapcsolódnak a korábbiakhoz, és képesek integrálni a bölcsődék korai fejlesztési tapasztalatait, beépítve a kora gyermekkori fejlődésről szóló újabb ismereteket, kutatási eredményeket. Ez, tekintettel a nagy múltú, kiváló hagyományokkal rendelkező óvodai gyakorlatra, sikeres lesz.

Annak a félelemnek, hogy a *házi gyermekfelügyelet* és a *családi napközi* olcsó és alacsonyabb színvonalú megoldás, szűkítve az óvoda lehetőségeit, nincs alapja. Egyrészt nincs nagy esély arra, hogy ezek a szolgáltatások az óvoda helyett, és ne mellette működjenek, kiegészítő lehetőséget nyitva a gyermekek egy meglehetősen szűk köre számára, másrészt meghatározó jelentőségük a magyarországi óvodai hagyományok, a jó tapasztalat, a közvéleményben erősen élő meggyőződés arról, hogy az óvodás korú gyermekeknek szükségük van a közösségre és az óvodai életre.

A házi gyermekfelügyelet terjedése fontos lenne azokban az esetekben, amikor a gyermek betegsége, sajátos családi helyzete vagy más ok miatt nem oldható meg az intézményes napközbeni ellátás, nincs a településen más elérhető szolgáltatás, illetve időszakos, néhány órás segítségre van szükség.

Kockázati tényezők és fejlődési eredmények néhány területen

| <i>Kockázati tényezők</i> | <i>Szociális/érzelmi eredmények</i> | <i>Kognitív eredmények</i> |
|---|--|--|
| Kognitív hiányosságok | | |
| Alacsony IQ, gyenge szóbeli kommunikációs képességek | Szabályszegés, antiszociális viselkedés | Az iskolai sikerek hiánya, negatív hozzáállás |
| A speciális fejlesztőpedagógia hiánya az iskola-előkészítőben | | Nehéz átállás az általános iskolára |
| Korai viselkedés/kapcsolatok | | |
| Nehéz természet | Antiszociális viselkedés, szabályszegés | Iskolai kudarc |
| Hiperaktivitás, externalizáló viselkedés | | Nehézségek az iskolai alkalmazkodásban, alacsonyabb IQ |
| Bizonytalan kötődés | Viselkedési problémák | |
| Családi, szülői jellemzők | | |
| Az anya gyenge nevelési készségei | Viselkedési problémák | Korai iskolai kudarcok |
| Válás, a család szétszakadása | Viselkedési problémák | |
| Szülői szerfüggőség (alkohol, drog) | | Megkésett fejlődés, alacsonyabb értelmi képességek |
| Anyai depresszió | Viselkedési problémák | Kognitív fejlődési lemaradás |
| Alacsony társadalmi-gazdasági státus | Viselkedési problémák | Alacsonyabb IQ, fejlődésbeli késések, iskolai kudarc |
| Bevándorló státus | Pszichoszociális problémák, kockázatvállalás | |

A családi napköziről korábban már szoltunk, itt is elsősorban a bölcsőde és óvoda hiánya vagy speciális élethelyzetek hívják életre ezt a formát, de jó lehetőség az iskolás gyermekek ellátására is, más napközbeni megoldás hiányában vagy kiegészítésére. Minél inkább színes, sokrétű és egymással is versengő az ellátási kínálat, annál jobb az esélyek a személyre szabott és jó minőségű szolgáltatásra. Az önkormányzatok csak abban az esetben helyettesíthetik az intézményes napközbeni ellátásokat (bölcsőde, óvoda) más ellátásokkal, ha a szakmai és pénzügyi szabályozás ezt lehetővé teszi, illetve ösztönzi. E tekintetben a jogalkotóknak, szakmai szervezeteknek körültekintően kell eljárniuk, hogy a szabályozás az optimumhoz közelítő megoldásokat ösztönözze, illetve kérje számon.

6. Ahhoz, hogy a leírt gyakorlat általánossá és elfogadottá váljék, a mainál sokkal szélesebb körben és sokkal alaposabban meg kell ismertetni a kisgyermekkorú fejlődés törvényszerűségeit, valamint a fejlődéshez szükséges elméleti, gyakorlati ismereteket és módszereket. Ehhez a *szakemberképzést át kell alakítani* olyan módon, hogy a kisgyermekkorú tanítót minden alapismeret egységes szemléletű legyen. Álljon mindenki (a szülők, a szakemberek, a széles közvélemény, a média) számára rendelkezésre a fejlődéslektan és a fejlesztés módszertana, valamint az ezekhez szükséges alapismeretek, szakirodalom (megfelelő formában és tartalommal). A szakemberek képzését és továbbképzését is ennek megfelelően kell szervezni, és elengedhetetlen az együttműködés, hogy egymás szakterületre és szakmai ismereteire áttekinthetővé váljanak. Szükség van *önálló, a kisgyermekkorú fejlődést oktató szakképzés elindítására*, illetve a ma működő szakemberek folyamatos továbbképzésére.

7. A kora gyermekkorú programok esetében a meglévő programok, ellátások, intézmények felmérése, értékelése és megerősítése mellett olyan integrált és egymással együttműködő programok, szolgáltatások kialakítására van szükség, amelyek minden gyermek számára megerősítik a korának, személyiségi- és fejlettségi állapotának, családi helyzetének megfelelő ellátást, segítve optimális növekedésüket és fejlődésüket egy biztonságos és gondoskodó környezetben. Ezeket a feladatokat folyamatosan kell végezni,

összekapcsolva a jelenleg is futó kezdeményezésekkel és szoros kapcsolatban a lehetséges európai uniós forrásokat biztosító *Gyermekesély Programmal*.

A Gyermekesély Program célja az, hogy

a) egy generáció alatt jelentősen, a jelenleginek töredékére csökkentse a szegény gyermekek és családjaik népességen belüli arányát,

b) számolja fel a gyermeki kirekesztés és mélyszegénység szélsőséges formáit,

c) alakítsa át azokat a mechanizmusokat és intézményeket, amelyek ma újratermelik a szegénységet és kirekesztést, azaz

d) kínáljon egészséges életfeltételeket kora gyermekkortól kezdve,

e) tegye lehetővé a korai életkorban kezdődő fejlesztéssel a képességek jobb kibontakozását,

f) jelentősen csökkentse a ma sorsdöntő regionális és etnikai egyenlőtlenségeket, és

g) segítse elő, hogy a gyermekek biztonságos környezetben nevelődjének, hogy az életésélyeket romboló devianciák előfordulása csökkenjen.

Ezek a célok megegyeznek az általunk képviseltekkel, nyilvánvalóan a hangsúlyok némileg másutt vannak, tekintettel arra, hogy a Gyermekesély Program céljai elsődlegesen a gyermekszegénység csökkentésére irányulnak, míg a kora gyermekkorú fejlődést és a közoktatás megújítását célzó program minden gyermekre vonatkozik, kiemelt figyelemmel a hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetűekre. Ha sikerül tudatosítani a gyermekek szükségleteit, a veszélyeztető tényezőket, valamint a megelőzésükre, kezelésükre szolgáló eszközöket, megváltoztathatjuk a közgondolkodást. Mindez az ismeretek bővítése mellett növeli a társadalmi érzékenységet is, és beláthatóvá teszi, hogy mindenki veszít, ha a gyermekek esélyeit nem egyenlítjük ki, ha nem teremtjük meg optimális fejlődésük lehetőségét.

A megvalósítás alapfeltétele a szakmai, szakmaközi párbeszéd, valamint az alapelveknek és a hozzájuk kapcsolódó tennivalóknak a tényeken és a gyakorlaton alapuló leírása. Olyan végrehajtható, a rendszerszerű működéshez szükséges tervet kell készíteni, amelyet az érintettek elfogadnak.

KÖZOKTATÁSI VEZETŐ SZAKIRÁNYÚ TOVÁBBKÉPZÉS PSZ-TAGOKNAK, TISZTSÉGVISELŐKNEK

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BMGE) Pedagógiai Tanszéke a 2009/2010-es tanévben is indít **KÖZOKTATÁSI VEZETŐ** szakirányú továbbképzést. Ez a PSZ és a tanszék megállapodása alapján **érdekvédelmi-szakszervezeti kiegészítő képzéssel** bővült. Ezáltal a hallgatók 4 féléven át egyebek mellett az érdekvédelmi-szakszervezeti ismeretek tantárgyat is tanulják. A jelentkezés határideje: **2009. június 20.** (Jelentkezési lapok a PSZ Országos Irodájától igényelhetők, illetve honlapunkról – www.pedagogusok.hu – letölthetők.)

A felvételi beszélgetés és a beiratkozás ideje: **2009. június 22-23.** Pótbeiratkozás: **augusztus 28.**

A képzés célja felkészítést nyújtani:

- a közoktatás különböző szintű vezető munkaköreiben, tisztségeiben dolgozók számára feladatuk szakszerű ellátásához (ilyenek: az iskolák, nevelési intézmények igazgatói, igazgatóhelyettesei, szakmai munkaközösség-vezetői, a *PSZ tisztségviselői*, a mentor tanárok, a szaktanácsadók, szakértők, a szakképzés tovább- és átképzési intézményeinek vezető munkatársai). **Intézményvezetőnek 2010-től csak azok pályázhatnak, akik közoktatási vezetői szakirányú végzettséggel rendelkeznek!**
- a pedagógus-szakvizsga letételéhez, azaz hogy a pedagógus-munkakör betöltésére jogosult, felsőfokú iskolai végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezők a közoktatási törvényben szabályozott szakvizsgát e képzés keretében teljesítsék, s egyúttal eleget tegyenek a pedagógus-munkakörökre előírt hétévenkénti továbbképzés követelményeinek is.

Az érdekvédelmi-szakszervezeti ismeretekkel kiegészített közoktatásvezető-képzésben az vehet részt, aki egyetemen vagy főiskolán szerzett pedagógus-oklevéllel és legalább 3 éves pedagógusi gyakorlattal rendelkezik, s tagja a Pedagógusok Szakszervezetének.

A kétéves (4 szemeszteres) képzést záróvizsga követi. Ennek, valamint a diplomamunka megvédésének alapján a végzetek **közoktatási vezetői szakirányú oklevelet kapnak, amely egyben pedagógus-szakvizsgát is jelent.** *Az érdekvédelmi-szakszervezeti vizsgák letétele esetén ez kiegészül szakszervezeti vezetői oklevéllel.* A kiadott oklevél a végzetek alapdiplomájára épül, és azzal azonos szintű (egyetemi vagy főiskolai). *A pedagógus-szakvizsga teljesítésével magasabb fizetési osztályba kell sorolni a pedagógust!*

Egy hallgató költsége félévenként 110 000 Ft, amely fedezhető a pedagógus-szakvizsga és -továbbképzés céljára biztosított normatív támogatásból. (Ebbe beletartozik az oktatás, az adminisztráció, a tananyagcsomag és a bentlakásos hétfélig tréning valamennyi költsége.)

További információ: *PSZ Országos Iroda* (1068 Bp., Városligeti fasor 10., Tel./fax: 322-8464; Internet: www.pedagogusok.hu).

EÖTVÖS JÓZSEF-EMLEKPLAKETT KITÜNTETÉSEK, 2009

Az Eötvös József-emlékplakettet a Pedagógusok Szakszervezete 2000-ben alapította. A kitüntetésben olyan települések, önkormányzatok részesülnek, amelyek a lehetőségeikhez képest a legtöbbet tették nevelési-oktatási intézményeik színvonalas fenntartásáért, eredményes működéséért, ahol a szakmai és munkavállalói érdekeket egyaránt figyelembe veszik, s a pedagógusok, közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit helyi többforrások felhasználásával is javítják. Ez évben Alsóörs és Demecser önkormányzata büszkélkedhet e plakettel, amelynek átadására a tanév végén helyi ünnepek keretében kerül sor. Érdemes odafigyelni ezekre az önkormányzatokra, és példát venni szemléletükről, munkájukról.

ALSÓÖRS KÖZSÉG ÖNKORMÁNYZATA

A polgármester: Hebling Zsolt. A képviselő-testület létszáma: 10 fő. Az önkormányzat által fenntartott nevelési-oktatási intézmények: 1 óvoda, 1 általános iskola, 1 művelődési ház, 1 Teleház, 1 Törökház, amelyek AMK keretében működnek.

A Balaton északi partján fekvő település önkormányzata 2002-ben a régi iskoláját felújította és új számmal bővítette, csaknem 130 millió Ft értékben. 2007-ben kézilabda utánpótlás-központot hozott létre az iskolában, ezáltal a csökkenő gyermeklétszám majdnem 30%-kal emelkedett. Ide az egész ország területéről nyerne felvételt a tanulók. A környező települések: Felsőörs és Lovas gyermekei is igénybe veszik az alsóörsi iskolát és óvodát. Lovas községgel iskolafenntartási megállapodást kötött Alsóörs önkormányzata az óvoda és az iskola példaértékű működtetésére. (A szerződés Felsőörssel sajnos nem jött létre.) Ugyancsak közösen működtet iskolai néptánc-csoportot a két önkormányzat. A kelet-balatoni kistérségbe az óvoda és iskola önállóságát megőrizve csatlakoztak. Az önkormányzat fokozott figyelmet fordít oktatási-nevelési intézményeinek fenntartására. Az állami normatíva sosem fedezte az intézmények működésének költségeit, sőt, egyre növekvő hányadát helyi forrásból kell pótolni.

Konstruktív viták nyomán alakult ki az intézmény és a képviselő-testület jó viszonya: a takarékos működtetés mellett a szakmai-pedagógiai szempontok előtérbe helyezése, egymás munkájának megbecsülése és segítése annak érdekében, hogy az alsóörsi gyerekek saját falujuk közoktatási intézményébe járhassanak, s más településről is kedvet kapjanak a gyerekek ahhoz, hogy az alsóörsi családias hangulatú iskolában és óvodában tanulhassanak, játszhasanak.

A személyi és a tárgyi feltételek maximálisan adva vannak az

intézmények működéséhez. A szakos ellátottság hosszú évek óta teljes, s ez az önkormányzat áldozatvállalása nélkül nem lenne így. Szülői igényekhez igazodva támogatják az új szakképesítés megszerzését, és a pedagógus-továbbképzéseken való részvételt a kötelező mértéken felül is lehetővé teszik.

Az önkormányzat megteremti a forrásokat mind a kötelező, mind a tanórán kívüli, nem kötelező tevékenységek folytatásához is (szakkörök, sportkör, szabadidős, művészeti tevékenységek). Az iskola valamennyi tanulója 2008. szeptember 1-jétől ingyen tankönyvhöz jut az alsóörsi önkormányzat jóvoltából. Ezen felül az alsóörsi, felsőörsi és lovasi tanulók iskolakezdesi támogatást is kapnak.

Az önkormányzat minden dolgozója, így a pedagógusok is a legmagasabb összegű étkezési hozzájárulásban, ruházati támogatásban, év végi jutalomban részesülnek. Fizetésük legtöbbször kiegészül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel is. Az a dolgozó, aki 10 éve az ÁMK alkalmazottja és eléri az 55. életévét, fizetésének 10%-át kapja 10 éven át nyugdíjpénztári befizetesként. A bájba jutottak számíthatnak az önkormányzat méltányos segítségére. Igény szerint törekszik biztosítani a helyi vezetés a fiatal ÁMK-dolgozóknak a kedvezményes telekvásárlást.

A Pedagógusok Szakszervezete községi képviselője a költségvetési tárgyalásokon, de szükség esetén a polgármesterrel, jegyzővel való közvetlen megbeszéléseken is közvetítheti a pedagógusok kéréseit, problémáit. A nevelőtestület véleményét figyelembe veszik az intézményvezetői kinevezéskor. Az érdekegyeztetés folyamatosan és jól működik, az önkormányzat a lehetőségeinek felső határáig támogatja a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeinek javítását.

DEMECSER VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

A polgármester: Kiss Gyula. A képviselő-testület létszáma: 12 fő. Az önkormányzat által fenntartott nevelési-oktatási intézmények: 1 óvoda, 3 általános iskola, 1 gimnázium, 1 pedagógiai szakszolgálat, 1 alapfokú művészetoktatási intézmény (9 telephelyen), amelyek egy oktatási centrum keretében működnek.

A nyírségi kisváros a helyi igényeknek messzemenően megfelelő módon látja el közoktatási feladatait. A zavartalan intézményfinanszírozáshoz a költségvetési források rendelkezésre állnak, a plusz- vagy a hiányzó költségeket sok-sok pályázat írásával pótolják. Az intézményvezető kinevezésénél figyelembe veszik a nevelőtestület véleményét. A törvényi előírásokat maximálisan betartják. A helyi érdekegyeztetés folyamatosan működik, a munkavállalók érdekeinek lehető legteljesebb figyelembevételével. Gondoskodnak az eredményes működéshez szükséges megfelelő személyi és tárgyi feltételekről.

Az önkormányzat minden dolgozója, köztük a pedagógusok is a legmagasabb összegű étkezési hozzájárulásban részesülnek, továbbá évente kétszer (nőnap, karácsony) ajándékutalványt kapnak az adómentes mértékig. Pedagógusnap alkalmából a polgármester és a képviselő-testület minden évben felkösztöni a pedagógusokat, terített asztal mellett sor kerül szerény ajándék átadására is.

Az önkormányzat szociális bérlakást, illetve önkormányzati bérlakást ad az ilyen otthonra igénylő pedagógusok számára. Ezen kívül a lakással még nem rendelkező, demecseri lakos pedagógusoknak lehetőségük van igénybe venni az első lakáshoz jutók támogatását is, amely lakásvásárlás esetében 300 000 Ft-os kamatmentes kölcsönt jelent.

Az önkormányzat a juttatásokon túl a tárgyi körülmények javításával is szeretne jobb körülményeket teremteni az oktatásban dolgozók, valamint a tanulók részére. 2007-ben bővítették a Demecseri Oktatási Centrumot, új tornacsarnokot, aulát, korszerű főzőkonyhát és étkezőt

építettek. Felújították a középiskola épületét. A közeljövő tervei között szerepel az általános iskola épületének felújítása, a fűtési rendszer korszerűsítése, az óvoda épületének bővítése, felújítása pályázati források és önkormányzati saját erő felhasználásával.

2007-ben Székely és Berkesz községekkel közoktatási intézményfenntartó társulást hoztak létre, mely jelenleg is jól működik. Ezáltal a tanulói létszám nőtt. A tanulókat Demecserbe és haza iskolabusz szállítja.

Jelentős támogatást nyújtanak a gyermekétkeztetés terén a családoknak: a törvény által meghatározott ingyenesen étkező óvodás és a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményt kapó 1-6. osztályos gyermekeken kívül valamennyi gyermekétkeztetésben részesülő gyermeknek az önkormányzat biztosítja az 50%-os térítésidej-kedvezményt. Ez a törvényi jogosultakon (három- és többgyermekesek, tartósan beteg vagy fogyatékos gyermekek) kívül kb. 30 plusz főt jelent. Az étkeztetésre 2008-ban 4 847 000 Ft-ot fordított az önkormányzat.

Ezen túl 540 általános iskolás gyermek kapja rendszeresen, minden tanítási napon az iskolatejet ingyenesen, ami az önkormányzatnak 2008-ban 3 275 000 Ft-os kiadással járt.

A helyi vezetés már több éve jelentős mértékben, az állami támogatáson felül is segíti a gyermekek tankönyvellátását, így minden demecseri általános iskolás gyermek ingyen kapta meg a tankönyveket, továbbá a munkafüzeteket is.

Évek óta hagyomány a tanulók nyári táborozásának szervezése és anyagi támogatása is. Az önkormányzat minden évben részt vesz a Bursa Hungarica ösztöndíjpályázaton is, 2006-ban 5 566 000 Ft-tal támogatta a felsőoktatási intézményben tanuló demecseri hallgatókat.

2008-ban Bursa-ösztöndíjban 67 fő részesült, ez az önkormányzatnak 3 850 000 Ft-jába került.

PEDAGÓGUSNAPI KITÜNTETÉSEK

*Ezen az ágazati ünnepen az oktatási tárca és a PSZ is kitüntetéseket ad át eredményes tevékenységet folytató kollégáinknak. Sok helyen ekkor nyújtják át a megyei, városi pedagógiai díjakat is. Ezúton gratulálunk minden kitüntetett kollégánknak! A teljes névsort természetesen nem tudjuk közzétenni, csupán a PSZ által adományozott **Eötvös József-emlékéremmel** kitüntetettek listáját. A 2009. június 4-ei központi ünnepségen **Galló Istvánné** elnök nyújtotta át az elismeréseket szakszervezetünk székházában. Nagyon sokan pedig megyei, helyi ünnepség keretében vehették át a megérdemelt kitüntetéseket.*

Június 4-én, a központi ünnepségen, a PSZ budapesti székházában...

VAS FOKOZAT: **Barta László** Attila (Jászberény), gépész-műszaki tanár, alapszerv. titkár; **Birtyik Mihály** (Battonya), örökös tiszteletbeli szakszervezeti elnök, városi titkár és kongr. küldött, 2008-ig megyei vezetőségi tag; **Csóti Lászlóné** (Szeged), alapszerv. titkár, IB-tag; **Gutyán János** (Mezőtúr), nyugdíjas, intézm. gazd. felelős; **Hargitai Viktória** (Szombathely), nyugdíjas, IB-tag, megyei titkár; **Kondor Zsigmond** (Debrecen), nyugdíjas, a PSZ Debrecen városi szervezetének volt elnöke.

ARANY FOKOZAT: **Ágotai Zoltánné** (Komló), napközis nevelő, munkaközösségi-vezető, városi, alapsz. titkár, IB-tag, kongr. küldött, megyei elnök; **Bokor Gézánné** (Szombathely), nyugdíjastagozat-vezető, ONYV-tag, IB-tag, kongr. küldött; **Csaba Zsoltné** (Veszprém), munkaügyi csoport-vezető, titkár; **Csányi Ottó** (Mátészalka), nyugdíjas, titkár, 50 éve énekkari vezető; **Goóts Ferencné** (Székesfehérvár), tanár; **Ivánka Tóth Katalin** (Debrecen), nyugdíjas, volt megyei int. biz. gazd. vezető; **Laurik László** (Szarvas), műszaki tanár, alapszerv. titkár, körzeti biz. titkárhelyettes; **Nagy Mária** (Hajdúnánás), szakmai vezető, volt SZB-titkár; **dr. Pintér Zoltánné** (Szolnok), tanár, munkaközösség-vezető, leköszönő főbizalmi, **Schmidt Dezsóné** (Pápa), ált. isk. igazgató, a pápai Pedagógus Művelődési Ház elnök,

ke, alapítója és tagja az intézmény Erkel Ferenc Pedagógus Kórusának; **Szilágyi Erzsébet** (Makó), tanár, alapszerv. titkár; **Takács Istvánné** (Nemesvámos), gazd. felelős.

EZÜST FOKOZAT: **Barabás Lászlóné** (Székesfehérvár), gazdaságvezető, technikai tagozatvezetőh., városi számvizsgáló; **Cserépné Hegedűs Jolán** (Komádi), fejlesztő pedagógus, alapszerv. titkár; **Heckmanné Varga Ildikó** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár, SZB-tag; **Horváth Borbála** (Székesfehérvár), nyugdíjas, a nyugdíjastagozat vezetőhelyettese; **Kovácsné Bognár Gabriella** (Alsóörs), tagintézmény-vezető, alapszerv. titkár; **Révész Istvánné** (Budapest), fejlesztő óvodapedagógus, kerületi titkár; **Rózsa Ferencné** (Hajdúböszörmény), gyógypedagógus, alapszerv. titkár; **Schádl Zoltán** (Siófok), tanár, alapszerv. titkár, IB-tag; **Szabóné Szilágyi Zsuzsa** (Debrecen), gyógy-pedagógus-pszichológus, alapszerv. titkár; **Valkai Attiláné** (Szentés), tanár, alapszerv. titkár, a szakképzési tagozat vezetője.

BRONZ FOKOZAT: **Kovács József** (Pápa), általános lakatos, fűtő, alapszerv. titkár; **Major Lászlóné** (Budapest), hivatalsegéd, a bp-i szervezet munkatársa; **Monschein Ilona** (Szombathely), nyugdíjas, gazd. felelős; **Takács Ferencné** (Szombathely), gazd. felelős.

Budapesten...

ARANY FOKOZAT: **Kis Faragó Sándor** (XX. ker.), tanár, intézm. titkár; **Bakró Lászlóné** (XX. ker.), igazgató, volt intézm. titkár. BRONZ FOKOZAT: **Ádám Jánosné** (XVI. ker.), nyugdíjas, a ker. nyugdíjastagozat titkára.

Bács-Kiskun megyében...

ARANY FOKOZAT: **Radicsné Szerencsés Terézia** (Kiskörös), igazgató. BRONZ FOKOZAT: **Berta Magdolna** (Keceel), tanár, alapszerv. titkár; **Boldoczki Sándorné** (Keceel), tanár, városi és alapszerv. titkár; **Budavári Ildikó** (Kiskörös), óvónő, alapszerv. titkár; **Bujdosó Istvánné** (Soltszentimre), tanár, alapszerv. titkár.

Baranya megyében...

ARANY FOKOZAT: **Fehér Lászlóné** (Szentlőrinc), óvodapedagógus, kongr. küldött, IB-tag, városi, alapszerv. titkár.

EZÜST FOKOZAT: **Bódisné Bartalovics Ágnes** (Szentlőrinc), tanító, alapszerv. titkár; **Bodonyi Sándorné** (Kétújfalu), tanító, alapszerv. titkár; **Harkainé Vitek Katalin** (Lánycsók), tanító, IB-tag, alapszerv. titkár; **Szabóné Keller Irén** (Mágocs),

tanár, alapszerv. titkár; **Takácsné Filinsfeld Klára** (Olasz), tanító, alapszerv. titkár.

BRONZ FOKOZAT: **Dani Lajos** (Pécs) nyugd., megyei nyugdíjastagozat volt vezetője; **Kissné Györfly Adrien** (Mohács), tanító, alapszerv. titkár; **Lovász Erika** (Himesháza), tanár, alapszerv. titkár; **Nagy Istvánné** (Szentlőrinc), óvodapedagógus, alapszerv. titkár; **Reisz Ferencné** (Mohács), igazgató.

Békés megyében...

ARANY FOKOZAT: **Csarnai Lajosné** (Békéscsaba), ny. iskolatitkár; **Pataki Ferencné** (Kondoros), óvónő, alapszerv. titkár; **dr. Sonkolyiné Bagi Katalin** (Szarvas), tanár; **Vantara Lászlóné** (Békéscsaba), óvodavezető.

EZÜST FOKOZAT: **Gregor László** (Békéscsaba), tanár; **Pálmáiné Szilágyi Katalin** (Békéscsaba), óvónő, bizalmi; **Teleki Jánosné** (Bucsa), óvónő; **Tulkán Sándorné** (Gyula), tanár, alapsz. titkárh.; **Turák Jánosné** (Békéscsaba), nyugd. óvodaped.

BRONZ FOKOZAT: **Dombi Gyöngyi** (Geszt), tanár; **Gulyásné Gárdai Judit** (Békéscsaba), tanár; **Kádár Edit** (Békéscsaba), óvodatitkár; **Keresztesi Istvánné** (Békéscsaba), óvodatitkár; **Liszkai Sándor** (Gyula), tanár, SZVB-tag; **Nagné Mikó Magdolna** (Bélmegyer), óvónő, alapszerv. titkár; **Tompa Lajos** (Orosháza), tanár, alapszerv. titkár; **Vántus Gáborné** (Köröstarcsa) nyugd. technikai dolgozó.

Fejér megyében ...

ARANY FOKOZAT: **Brunner Vilmosné** (Zámoly), óvodapedagógus, alapszerv. titkár; **Szolgáné Dávid Katalin** (Kisláng), tanár, alapszerv. titkár; **Szoboda Ágnes** (Székesfehérvár), tanár; **Ujvári Józsefné** (Zámoly), óvodavezető-helyettes.

EZÜST FOKOZAT: **Buza Edit** (Mór), tanár; **Kovács Jánosné** (Mór), igazgató; **Négle Gabriella** (Mór), tanár; **Varsányi László** (Lajoskomárom), igazgató.

BRONZ FOKOZAT: **Kiss Gáborné** (Velence), tanár; **Pinténné Varga Rózsa** (Székesfehérvár), gyermekotthon-vezető, vezetőségi tag.

Győr-Moson-Sopron megyében...

EZÜST FOKOZAT: **Gregusné Szabó Melinda** (Darnózséli), tanító, intézm. titkár.

BRONZ FOKOZAT: **Diós Pálné** (Mosonmagyaróvár), gyp. tanár, intézm. titkár;

Légrádi Emese (Mosonmagyaróvár), óvónő, intézm. titkár; **Markó Lászlóné** (Mosonmagyaróvár), tanító, intézm. titkár; **Pósáné Kaszás Csilla** (Hegyeshalom), tanító, intézm. titkár.

Jász-Nagykun-Szolnok megyében ...

ARANY FOKOZAT: **Farkas Józsefné** (Kunszentmárton), nyugdíjas; **Hír János** (Tiszaföldvár), nyugdíjas; **Kis Istvánné** (Tiszaföldvár), nyugdíjas. BRONZ FOKOZAT: **Mészáros Márta** (Szolnok), gazdasági vezető.

Nógrád megyében ...

EZÜST FOKOZAT: **Mravcsik Sándor** (Salgótarján), igazgatóhelyettes; **Pálfalvi Zoltán** (Salgótarján), igazgató; **Sásdi Dezsóné** (Bátönyterenye), tanár. BRONZ FOKOZAT: **Gyergyói Noémi** (Salgótarján), óvodatitkár; **Tóth Anna** (Salgótarján), tanár, intézm. titkár.

Somogy megyében ...

BRONZ FOKOZAT: **Csordás István** (Kaposvár), tanár, bizalmi, KT-elnök; **Gáspár István** (Tarany), int. vezető; **Somogyi Józsefné** (Siófok), óvodai gondozónő; **Szóllósi Klára** (Siófok), tanár, alapszerv. titkár; **Tikkel Zoltánné** (Siófok), óvodai gondozónő; **Türjei Attila** (Balatonboglár), igazgató; **Valkó Lajos** (Balatonboglár), techn. dolgozó.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében ...

ARANY FOKOZAT: **Ignécziné Barnák Magdolna** (Nyíregyháza), tanár, városi és körzeti titkár; **Takácsné Makrai Éva** (Kisvárdá), tanító, alapszerv. titkár. EZÜST FOKOZAT: **Cserépné Veres Edit** (Napkor), óvodapedagógus, alapszerv. titkár;

Fábián Sándorné (Nagyhalász), tanár, alapszerv. titkár; **Pappné Jancsik Katalin** (Újfehértó), óvónő, alapszerv. titkár; **Pekárné Pirkó Teréz** (Nyíregyháza), tanár, alapszerv. titkár. BRONZ FOKOZAT: **Tóth Lajos** (Mándok), igazgatóhelyettes.

Vas megyében...

EZÜST FOKOZAT: **Bodorkós Istvánné** (Szombathely), óvodapedagógus, alapszerv. titkár; **Farkas Istvánné** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár. BRONZ FOKOZAT: **Bánhidi Zoltán** (Szombathely), **Czika Ágnes** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár; **Csemesz Ilona** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár; **dr. Tóth Ferencné** (Vát), tanár, alapszerv. titkár; **Hende István** (Ják), tanár, OV- és SZB-tag; **Kovács Erika** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár; **Lovassné Vass Enikő** (Szombathely), tanár, SZB-tag; **Lőrincz Csilla** (Szombathely),

óvodapedagógus, SZB-tag; **Maczekné Simon Gyöngyi** (Sorkifalud), tanár, alapszerv. titkár; **Németh Katalin** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár; **Preisz Gézné** (Sorokpolány), tanár, alapszerv. titkár; **Sági Károlyné** (Szombathely), tanár, alapszerv. titkár; **Sámsonné Nagy Zsuzsanna** (Szombathely), óvodapedagógus, alapszerv. titkár; **Szita Zsuzsanna** (Szombathely), tanár, SZB-tag; **Tomposné Sümei Andrea** (Szombathely), óvodapedagógus, alapszerv. titkár.

Diákok médiavetélkedője

Az Axel Springer Magyarország Kft., az Inform Média Kft. és a Pannon Lapok Társasága Kiadói Kft. ebben a tanévben már negyedszer rendezte meg a Lapot a diákoknak (Ladik) elnevezésű médiavetélkedőt. A tanév közbeni három forduló és a megyei döntő után kiderült, kik kerültek be a mindent eldöntő országos megméretésbe, kik csillogtathatják meg felkészültségüket.

A versenynek május 22-23-án a Szajol külterületén lévő Alcsi-Holt-Tisza Szabadidőközpont (Szajol- Külterület) adott otthont.

Országsszerte nagy érdeklődéssel fogadták a diákok a versenyt: ezúttal 612 csapat nevezett be. Most is elmondhatjuk: az általános iskolás fiatalok nagyon jól szerepeltek, a kérdésekre felkészülten válaszoltak, a kreatív feladatok sem fogtak ki rajtuk. Legtöbbször kiváló alkotások születtek. A három forduló után jött a megyei döntő, az ott első helyet elérő csapat pedig a célegyenesbe fordult, részt vehetett az országos döntőn. Így hazánk tizenhat megyéjéből és az egy határon túli térségből összesen tizenhat csapat versenyzett.

Az első helyezett 250 ezer, a második 200 ezer forintot nyert. A dobogó harmadik fokára álló csapat pedig 150 ezer forintot vihetett haza, de természetesen senki nem távozott üres kézzel. A csapatok felkészítéséért a pedagógusok is értékes jutalmakat vehettek át.

A verseny végeredménye

| Megye | A csapat neve | Pontszám | Helyezés |
|----------|-------------------------------------|----------|----------|
| Zala | Tiltott gyümi | 124 | 1 |
| Heves | Sajtósok(k) | 117 | 2 |
| Tolna | ÚJSÁGMOLYOK | 115 | 3 |
| Veszprém | Megyererek | 114 | 4 |
| Borsod | Gy. I. K. (Gyorseszű Ifjúsági Klub) | 111 | 5 |
| Komárom | Médiabébik | 111 | 5 |
| Nógrád | Kodály Kvintett | 110 | 7 |
| Szolnok | Aktakukacok | 110 | 7 |
| Szabolcs | FÖNIX | 108 | 9 |
| Békés | Geszti Betyárok | 105 | 10 |
| Vas | Ego | 104 | 11 |
| Fejér | Tuti-team | 101 | 12 |
| Szatmár | Nemadomfel | 101 | 13 |
| Hajdú | Ladyk | 95 | 14 |
| Baranya | Kincskeresők | 91 | 15 |
| Bács | Médikusok | 91 | 15 |
| Somogy | Tintapaca | 87 | 17 |

TÁMOGATOTT ÜDÜLÉSI CSEKK

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány Kuratóriuma 2009. május 15-én döntött az ez évi támogatott üdülési csekk pályázati odaítéléséről.

A 2009. február 15. és április 30. között beérkezett kérelmek alapján 63.160 fő részesült összesen 2.250.395.000 Ft értékű üdülési csekkben az alábbiak szerint:

| A pályázat megnevezése | A támogatottak száma (fő) | A támogatási összeg (Ft) |
|--|---------------------------|--------------------------|
| Ezüst nyár <i>(nyugdíjasok)</i> | 29.824 | 752.600.000 |
| Esély a pihenéshez <i>(fogyatékossgal élők)</i> | 6.296 | 123.525.000 |
| Szolidaritás <i>(munkavállalók)</i> | 22.040 | 474.270.000 |
| Vakációs program <i>(szakiskolai tanulók)</i> | 5.000 | 100.000.000 |
| Partner szervezetek, magánszemélyek kiegészítése | | 800.000.000 |
| Alapítványi támogatás összesen: | | 1.450.395.000 |
| ÖSSZESEN: | 63.160 | 2.250.000.000 |

Az alapítványi támogatást kiegészíti az a csaknem 150 partner szervezet, amelyek hozzájárulnak a szociálisan hátrányos helyzetben élők pihenéséhez.

Az alapítvány által kiírt pályázatokra az alacsony jövedelmű nyugdíjasok, fogyatékossgal élők, legalább két kiskorú gyermeket nevelő munkavállalók, valamint szakiskolai tanulók nyújthattak be kérelmet.

A több mint 63 ezer támogatott személy 12 ezer hazai szolgáltatónál használhatja fel az üdülési csekkjét üdülésre, pihenésre, kikapcsolódásra.

Az általános pályázati feltételekben rögzítettek alapján a pályázat eredményéről értesítést csak azok kapnak, akik támogatásban részesültek. A pályázók a 06-1-248-2150 telefonszámon – adóazonosítójuk bebillentyűzésével – automata útján is informálódhatnak arról, hogy kaptak-e támogatást, vagy sem.

További információ: Hammer Teréz, tel.: 06-30/445-3499; www.udulesicsekk.hu.

Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány

KI KICSODA A PSZ ELNÖKSÉGÉBEN?

Szakszervezetünk XVIII. kongresszusán a PSZ tizenegy tagú elnökségének csaknem kétharmada kicserélődött. Négy kolléga már az előző ciklusban is az elnökség tagja volt, őket már bemutattuk. Mostani sorozatunkban, a Pedagógusok Lapja által nyújtott lehetőségeket kihasználva, az elnökség új tagjainak tesszük fel kérdéseinket. Alfabetikus sorrend szerint (az elnököt és az alelnököket a sorozat végére hagytuk) lapunk e havi számában Tarnay Attilát, a PSZ Csongrád megyei titkárát szólaltatjuk meg. 1970. július 2-án született Szegeden, 1998 óta tagja szakszervezetünknek, 2001 óta alapszervezeti titkár, majd Kisteleken városi titkár, 2008 óta pedig megyei titkárként tagja a PSZ Országos Vezetőségének is.

1993-ban szerzett diplomát a szegedi Juhász Gyula Tanárképző Főiskolán magyar-történelem szakon. Egyetemi diplomát 1997-ben kapott történelem szakon az Eötvös Loránd Tudományegyetemen. A közoktatási és szakszervezeti vezetői oklevelet 2002-ben szerezte meg a BMGE-PSZ által közösen szervezett képzés keretében. Pályáját a Csongrád megyei Nagymágocs általános iskolájában kezdte 1993-ban, jelenleg Kisteleken tanít.

– **A szülői ház, az iskola többnyire meghatározzák pályánkat, életünket. Milyen útravalót kapott szüleitől, iskoláitól, tanáraitól, milyen élmények, milyen hatások játszottak szerepet abban, hogy az oktató-nevelő munkát tekinti hivatásának, sőt, a pedagógusok, az oktatás érdekeiért következetesen kiálló szakszervezeti vezető lett?**

– Családomban senki sem volt pedagógus, így annak idején meglepődtek döntésemre, hogy ezt a pályát választom. A történelem ugyan gyermekkorom óta érdekelt, de csak a tanítás elkezdése, az első tapasztalatok után éreztem úgy, hogy jól döntöttem, amikor tanár lettem.

Számomra mindig is természetes volt, ha igazságtalanságot tapasztaltam, nem hagytam szó nélkül. Így elég gyakori „szereplőjévé” váltam a nevelőtestületi értekezleteknek. Ez az aktivitás vezetett el a szakszervezeti vezetőségig.

Sokat köszönhetek elődömnek, Veres Istvánnénak, aki támogatott a közoktatási vezetői oklevél megszerzésében. Így a megfelelő alapok megszerzése után már tudtam átvenni tőle az alapszervezeti, majd a városi titkári teendőket. 2008-tól pedig – Elek Sándor visszavonulása után – Csongrád megyei titkár is vagyok.

A szaporodó szakszervezeti feladataim mellett is fontosnak érzem a tanítást, ráadásul a mindennapi iskolai tapasztalataim elengedhetetlenül fontosak az eredményes szakszervezeti munkához is.

– **Tapasztalt pedagógusként, szakszervezeti vezetőként, hogyan látja a hazai közoktatás helyzetét, az oktató-nevelő munka eredményességét, problémáit? Milyen körülmények segítik, illetve hátráltatják a hatékony pedagógusi tevékenységét?**

– Legnagyobb problémának azt érzem, hogy bár a kormány mindig stratégiai ágazatként beszél az oktatásról, ennek ellenére folyamatos forráskivonást kell az ágazatnak elszenvednie. Egyre kevesebb pénzből kell az iskoláknak egyre több feladat megoldaniuk.

A liberális oktatáspolitikára a gyerekek érdekeire hivatkozva csökkentette a tanulók óraszámát, a pedagógusokét pedig növelte, majd csodálkozik, hogy nem javul az oktatás minősége.

A nem szakrendszerű oktatás bevezetése 5. és 6. évfolyamon, a kompetencia-alapú oktatás sokkal inkább szolgálja egyes tanterv- és tankönyvírók érdekeit, mint a gyermekekét. Világos, hosszú távú oktatási koncepcióra lenne szükség a kormány részéről, amely figyelembe veszi az oktatásban érdekeltkező véleményét is.

Külön kell szólni az általános iskolai tanárok egyre nehezebb helyzetéről. A pedagógusok legnépesebb csoportjáról van szó, akik a felső tagozatos tanulók oktatására, nevelésére kapták diplomájukat. Az oktatási reformoknak köszönhetően azonban az 5., 6. évfolyamon a jövőben egyre kevésbé taníthatnak, hiszen az oktatási tárca elképzelése szerint a nem szakrendszerű oktatást elsősorban a tanítóknak kell

végezniük. A tanítási órák 25-50%-ában csak akkor taníthat általános iskolai tanár, ha továbbképzésen vesz részt.

A napokban egy volt oktatási miniszter ráadásul egy olyan törvényjavaslatot nyújtott be az országgyűlésnek, amelyben a nem szakrendszerű oktatást kiterjesztené az óraszám 100 %-ára. Azaz megszűnne a szaktárgyi oktatás 5. és 6. osztályban, s ezzel hosszabb távon az általános iskolai tanárok alkalmazása is ezeken az évfolyamokon. De nem kedvezőbb a helyzet a további felsős évfolyamokon sem, hiszen a középiskolai tanárok minden továbbképzés nélkül taníthatnak 7., 8. osztályban, így a felső tagozatos tanárok munkaerőpiaci pozíciója kezd egyre kilátástalanabbá válni. Mi lesz így az általános iskolai tanárokkal?

– **Melyek szakszervezeti munkájának a legfontosabb helyi, területi és országos tapasztalatai, tanulságai? Hogyan itéli meg az érdekvédelem jelenlegi lehetőségeit, jövőjét? Milyen módon, milyen irányban fejlesztené tovább a PSZ tevékenységét?**

– Látható szakszervezetre van szükség. A tagság legyen tisztában azzal, hogy mit tesz a szakszervezet. A folyamatos médiajelenlét elengedhetetlen napjainkban. Ezen a területen történt előrelépés az elmúlt évben, de még akad tennivalónk bőven.

A jövőről szólva fontosnak tartom, hogy ne csak véleményezzük, a döntéshozók elképzeléseit, hanem saját koncepcióink is legyen a pedagógusok leginkább érintő kérdésekben. Ilyen például a közoktatás finanszírozása, amelyben az államnak hangsúlyosabb szerepet kell vállalnia, ez az esélyegyenlőség megteremtése érdekében elengedhetetlen. Úgy látszik, hogy ezt a parlamenti pártok is kezdik megérteni. Érdemes lenne ezért szakszervezetünknek ezen a területen saját elképzeléssel előállnia. Megoldás lehetne, ha a pedagógusok bérének kifizetését felvállalná a központi költségvetés.

A jelenlegi gazdasági válságban a Pedagógusok Szakszervezetének legfontosabb feladata a munkahelyek védelme. El kell érünk, hogy ne csak üres ígéretek legyenek a kormány erre vonatkozó kijelentései. Bár a munkahelyek megtartását elsődleges célként határozza meg a miniszterelnök, mégis a költségvetésen keresztül a mai napig támogatja az önkormányzatokat a pedagógus álláshelyek megszüntetésében.

– **A munkahelyi és otthoni teendők a családfő számára gyakorlati szempontból összeegyeztethető feladatokat adnak. Az időhiány sokszor rohanásra kényszeríti az embert. Hogyan tudja összeegyeztetni, harmonikusá tenni mindezt?**

– Unatkozni mostanában nem szoktam. Három kiskorú gyermek édesapjaként sokszor érzem lelkiismeret-furdalást, hogy nem jut elegendő időm rájuk. Ráadásul a szakszervezeti elfoglaltságom miatt nagyobb teher hárul a szintén pedagógus feleségemre. Bár igyekszik megérteni, de tudom, szeretné, ha több időt töltenék velük.

Üdülés PSZ-tagoknak a Fekete-tengernél – Pomorje

Étkezési lehetőségek: svédasztalos reggeli, ebédelőfizetés, amelynek ára 3 euró (nem kötelező).

Az igénybevétel költségei PSZ-tagoknak: VII. 1-jétől VIII. 24-ig: 25 euró/éjszaka, VI. 1-jétől 30-ig és VIII. 25-től: 22 euró/éjszaka, amely magában foglalja a svédasztalos reggelit. Gyermekkedvezmény: 12 év alatt 50%-a. Fizetés: euróban a helyszínen.

Utazás egyéni szervezésben. Gyakori és olcsó repülőjegyek kaphatók. Burgaszig repülővel lehet utazni, onnan busz viszi a szállodába a vendégeket. (Budapesttől Pomorje kb. 1200 km.)

A jelentkezés módja, lehetőségei: PSZ Országos Iroda, 1068 Budapest, Városligeti fasor 10. T/F: 342-7766, e-mail: psz@pedagogusok.hu. A jelentkezési lap letölthető a www.pedagogusok.hu honlapról. Az igénylés 1 hónappal az indulás előtt postán, faxon és e-mailen küldhető a PSZ Országos Irodájához.

Az üdülő felszereltsége, komfortozata: háromcsillagos szálloda, amely a Fekete-tenger egy kis szigetén fekszik, Burgasztól 20 km-re.

A pihenés, a szabadidő eltöltésének lehetőségei: uszoda, wellness, sárpakolás, ásványvízforrás.

DEMOKRÁCIA AKADÉMIA – KÖZÉLETISZAKÉRTŐ-KÉPZÉS

Az előző évhez hasonlóan a Magyar Ellenállók és Antifasiszták Szövetsége (MEASZ) által alapított és működtetett DEMOKRÁCIA AKADÉMIA a 2009/2010-es oktatási évre ismét meghirdeti „közéleti szakértő” kurzusát.

A képzés keretében a demokráciával kapcsolatos alapvető politológiai, társadalom-ismereti és média-kommunikációs elméletek és gyakorlatok megismerésére van lehetőség. A kurzus résztvevői bepillantást nyerhetnek a főbb közéleti, politikai, társadalmi rendszerek működésébe, közvetlen kapcsolatba kerülhetnek neves politikusokkal, társadalomtudósokkal, közéleti szereplőkkel.

A 16-28 évesek részére szóló térítésmentes képzés október 30-án indul és áprilisig tart. A tanmenet része egy kétnapos ismerkedő hétvége, több fakultatív program és egy többnapos tanulmányút. A hallgatók számára a foglalkozások kéthetente, péntekenként 16-20 óra között lesznek.

Az elméleti ismeretek és gyakorlati tudás megszerzése mellett önismereti képzés és sok öntevékeny közösségi feladat is szerepel a programban. A tematika része egy országos napilap, valamint az egyik közszolgálati televízió szerkesztőségének meglátogatása is. A hallgatók az akadémia sikeres elvégzése után oklevelet kapnak.

További részletek és a jelentkezési feltételek a www.demokraciakademia.hu weboldalon.

Jelentkezni 2009. október 1-jéig lehet kizárólag e-mailen egy önéletrajz és egy motivációs levél elküldésével: measzelnok@chello.hu.

CSALÁDI BIZTONSÁG

A SIGNAL Biztosító szakszervezeti tagoknak járó szolgáltatásai és engedményei

Szakszervezeti csoportos balesetbiztosítás

Igénybe vehetik: szakszervezeti tagok (a tagdíj tartalmazza a díjat); a szakszervezeti tag családtagjai (közös háztartásban élő, 0–18 éves korú gyermekek és 18–65 éves korú házastársak/élettársak).

Szakszervezeti otthonbiztosítás

Egyénileg vehető igénybe. Amennyiben az engedményre jogosult szakszervezeti tag nem tulajdonosa a biztosított vagyontárgyaknak, akkor a biztosítás szerződője a szakszervezeti tag, a biztosított pedig a tulajdonos lesz (családtagok).

Az engedmény mértéke: 20–50% (4 000–13 000 Ft megtakarítás/család). A szakszervezeti kedvezményre való jogosultságot igazolni kell (tagkönyv, tagkártya stb.)

Kötelező gépjármű-felelősségbiztosítás

Egyénileg vehető igénybe. Az engedmény mértéke: 10–30% + B/M besorolás esetén tovább csökken a díj. A szakszervezeti kedvezményre való jogosultságot igazolni kell (tagkönyv, tagkártya stb.) (5 000 Ft – akár 20 000 Ft megtakarítás).

A szakszervezeti tagság jogán igénybe vehető kedvezményekkel a megtakarítás évente: 9 000–40 000 Ft/család.

TESTAMENTUM BIZTOSÍTÁS

A SIGNAL Biztosító életbiztosítása kegyeleti szolgáltatásra

A SIGNAL Biztosító a hazai piacon elsőként vezette be az „ezüst generáció” számára a TESTAMENTUM életbiztosítást. Társaságunk szolgáltatásának segítségével Ön előre gondoskodhat a méltóságteljes végső búcsúról, megkímélve hozzátartozóit a temetés anyagi terheitől.

A biztosításra fordított megtakarítás mértéke, a biztosítási díj és a díjfizetés tartama rugalmasan alkalmazkodik ügyfeleink igényeihez és anyagi lehetőségeihez.

A TESTAMENTUM biztosítás előnyei

- ☞ *Garantált biztosítási összeg,* amelyet a felhalmozott nyereséggel együtt fizetnek ki a biztosított elhalálzásakor.
- ☞ *Már 40 éves kortól megköthető,* és a díjat 60, 65, 70, 75 éves korig lehet fizetni.
- ☞ A díjfizetési idő lejártá után is a SIGNAL természetesen kockázatban áll, hiszen a szerződés a biztosított élete végéig tart, és ekkor történik a kifizetés.
- ☞ A szerződést 75 évnél idősebb korban is lehet kötni *egyszeri díjfizetéssel.*
- ☞ A biztosítási összeg 200 000–800 000 Ft között választható, egyéni igényektől függően.
- ☞ Alacsonyabb jövedelemmel rendelkezők számára is elérhető.
- ☞ A szerződés megkötéséhez *nincs szükség orvosi vizsgálatra,* csupán egy, az egészségi állapotra vonatkozó kérdést kell megválaszolni.
- ☞ A hozzátartozók számára könnyebbég, hogy a *biztosító átvállalja az elszámolást* azzal a kegyeleti társasággal, amelyet az ügyfél a szerződésben megjelölt.
- ☞ A kifizetéskor *nem merülnek fel járulékos költségek,* mint például örökség esetén az örökösödési illeték.
- ☞ *Adókedvezmény* vehető igénybe. Az éves biztosítási díj 30%-a a jövedelemadóból leírható az érvényben lévő adótörvény rendelkezései szerint (max. 100 000 Ft).

Gondoskodás az életen túl is...

A szolgáltatásokról érdeklődni lehet: Reményi Zsuzsánna 06/30/445-6161; Dr. Dobiné Nezsényi Anna 06/30/415-3293.

Csak elméletben nevelt

Manapság halmozottan hátrányos helyzetnek neveznénk azt a rengeteg nehézséget, amellyel a felvilágosodás egyik legnagyobb gondolkodója, *Jean-Jacques Rousseau* nekivágott az életnek. Anyja egy héttel azután meghalt, hogy 1712-ben a svájci Genfben világra hozta, apja pedig, amikor a fiú tízéves volt, elhagyta, mert menekülnie kellett a börtön elől. Az idősebb Rousseau ugyanis – órásmester létére – párbajozott, márpedig ezt tiltotta a törvény. A viszontagságos gyermekkor azonban megedzette a tehetséges ifjút, aki 26 évesen hátat fordított szülővárosának, és utazgatni kezdett. Előbb zenetanulással és kottamásolással kereste kenyerét, majd egy bárónő szeretője lett. Végül mégis egy francia varrónővel kötötte össze az életét, aki öt gyermeket szült neki. „Apró szépséghiba”, hogy az időközben társadalomfilozófiai és nevelési műveivel is hírnévre szert tevő Rousseau az összes csemetéjét lelencházba adta. Hiányukat élete utolsó éveiben érezte meg igazán: miután vallásellenes nézetei miatt már egyetlen könyvét sem adták ki, elhatalmasodott rajta az üldözési mánia. Magának való, keserű fickóként halt meg 66 esztendőskorában.

A nyár névnapja: Boglárka

Eredete: boglár (magyar). Jelentése: „ékszer”. Névnap: augusztus 1. Változatok: nincsenek.

Boglárka aktív és ambiciózus hölgy, aki úgy igyekszik élvezni az életet, hogy közben tőkét kovácsol belőle. Nála nem szerencse, ha azzal töltheti az életét, amit szeret, ő ezt céltudatosan teremti meg magának. Nem ismer lehetetlent, fáradhatatlanul képes újra meg újra próbálkozni, ha sikertelenül jár. A kudarcok nem szegik kedvét, inkább még nagyobb erőbedobásra sarkallják. Keresi a nyilvánosságot, mert az az elve: igazi sikerre csak akkor számíthat, ha a tömeget megnyeri. Fiatal korában sokféle közösségben megfordul, számos tevékenységgel próbálkozik, különféle munkákat vállal, akár ellenszolgáltatás nélkül is, csak hogy minél szélesebb körben megismerjék és pártfogókra leljen. Társaságban kedves és közvetlen, a véleményét megtartja magának. Lelke mélyén kicsit gőgös és egocentrikus, de ezt az oldalát szinte sohasem engedí megnyilatkozni, legfeljebb otthon, ha megpróbálnak beleszólni az életébe. Könnyen teremt kapcsolatot, ám szigorúan az egyenjogúság jegyében, szuverenitását megőrizve, ezért inkább választja az együttlélést, mint a házasságot. Ha társa megpróbálja irányítani, szakít vele.

A tanév viccei

Apák és fiúk – Uram, az ön kisfia még egyetlen összedást sem végzett jól! – Ne haragudjon rá, tanárnő, én ugyanis anyakönyvvezető vagyok!

Tömörség – Gyerekek, holnapra a tejről írjatok egy fogalmazást! – adja fel a leckét Kató néni. Másnapra mindenki terjedelmes dolgozattal jelenik meg az órán, kivéve Pistikét, akinek a füzetében csak két rövid mondat található. – Miért írtál ilyen keveset a tejről? – kérdi tőle Kató néni. – Azért – mentegetőzik Pistike –, mert én a sűrített tejről írtam.

Tanár úr, kérem! – Az én kisfiam rendkívüli gyerek, tele van eredeti ötletekkel. Nemde, tanár úr! – Ó igen, különösen ami a helyesírást illeti.

Tanári autó – Ha az iskola előtt két autó parkol, akkor melyik az irodalomtanáré? – A bal Lada.

Lélektan – Az újdonsült iskolapszichológus rögtön az első napon meglát egy fiút, aki nem futkározik a többiekkel, csak áll magában. Oda megy hozzá és megkérdi: – Jól érzed magad? – Jól. – Akkor miért nem futkározol a többi fiúval? – Mert én vagyok a kapus.

Matek – A tanár néni matekórán megkérdezi Sanyikától: – Ha apukád negyvenéves, anyukád meg harmincöt, mennyi összesen a kettő? – Hetven – válaszolja Sanyika. – És miért? – kérdi a tanár néni. – Mert anyu mindig letagad öt évet.

Szülői értekezlet – Az apa hazaér a szülői értekezletről. – Mit mondott az osztályfőnök a fiunkról? – érdeklődik a felesége. – Mit mondott, mit mondott! Ez vagy te! Elküldesz szülői értekezletre, de azt elfelejtetted megmondani, melyik iskolába jár a gyerek.

Újra itt a tanév vége

A régi magyar mondás szerint: ha virágzik a bodza, bűdös az iskola. Azaz: sürgősen be kell fejezni a tanévet. Korábban a falusi népiskolákban ez meg is történt, s a tanév hossza csupán 8-9 hónap volt. Amennyiben a tanév rendjét most is e szerint szabályoznánk, az idén már május első felében be kellett volna csukni az iskolákat, hiszen a nyárias meleg miatt már május első hetétől kezdődően virágzik a bodza! Ma már azonban a jogszabályok az irányadók, azok pedig június 15-ét jelölik meg utolsó tanítási napként.

Lapunk tanév végi számában természetesen az iskolával, a pedagógusokkal, a diákokkal és a szülőkkel kapcsolatos írásokat, mondásokat tesszük közzé. Ezzel azonban elsősorban a keserű pirulákat mutatjuk meg. Móra Ferenc versrészlete és az iskolai „tréfás” intők gyűjteménye is ezekről szól. Azt kívánjuk, hogy a nyári szünidőben feledjék el ezeket, és kellemes pihenéssel készüljünk fel a következő tanévre.

Móra Ferenc

HALLJÁTOK-E, ÖREG TANÁRAIM... (részlet)

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Halljátok-e, öreg tanárain, | Mért mondtátok, hogy kert ez a világ, |
| A vádat a tanítvány ajkain, | Melynek még a tövise is virág, |
| Akihez jó még sohse volt az ég | Mért, hogy csupán a vétek nyomorú |
| S ki senki ellen nem panasza még? | S az érdemnek kijár a koszorú? |
| Halljátok-e, hogy épp ti vagytok a | Mondtátok-e, hogy az élet piac, |
| Vádló panasznak tárgya és oka, – | Hol nem kelendő más, csupán a gaz, |
| Mint az okát a fát hálátlan gyerekek | És minden hitványsággal van tele |
| Saját gyümölcsivel dobálja meg? | S a becsületnek nincs becsülete? |

(1929)

- Megkérem a kedves Szülőket, hogy a jövő héten, kedden fájradjanak be az iskolába, mert az Oktatásügyi Miniszter ünnepélyes keretek között szeretné átadni fiuknak az 500. intőjét.
- T. Szülő! Felhívom figyelmét, hogy Lajcsi tornacipőjét a NATO felvette a vegyi fegyverek listájára!
- Értesítjük a kedves Szülőket, hogy jövő kedden, délután 6 órától szülői értekezletet tartunk. Fő napirendi pont: az osztálykirándulás. Hitelkártyát is elfogadunk.
- Most jöttem ebbe az iskolába tanítani, és döbbenet tapasztaltam, hogy az Önök fia buta, mint a tök, mégis tele van jó jegyekkel. Hogyan lehet ez? – *Úgy, hogy én vagyok a polgármester.*
- Kinga annyira sötét, hogy az osztálykiránduláson minden városban, ahol eddig elhaladtunk, fényes nappal be kellett kapcsolni a közvilágítást.
- Ernő közlekedése a folyosón hasonlít a Tiszáéhoz. Mint az örült, ki letépte láncát.
- Gézuka állandóan a padon heverészik szünetben. – *Mennyezetfreskókat akar festeni, és így gyakorol.*
- Az Önöknél lakó kínai cserediákot nem lehetne leszoktatni arról, hogy pálcikával egye a hot-dogot? Idegesít.
- Gyermekük megnyerte a gyermeknapiszfalrajzversenyt, de csak azért, mert a többiekét leöntötte bitumennel.
- Javaslom, hogy Patrícianak vegyenek egy lottószelvényt. Kilencven kérdésből ötöt eltalált.
- Gratulálok, hogy fiuk kijárta a nyolc általánost. Egyúttal gratulálok a huszonötödik születésnapjához is.
- Szeretném felhívni a Szülők figyelmét, hogy fiuk a Hogyan készüljünk fel az életre című fogalmazás helyett a saját képét ragasztotta a füzetbe, eléje pedig egy börtönrácsot rajzolt.
- Vili minden biológiaórán tiltakozik az ellen, hogy ő a majomtól származik. – *Tudja a fene. Akkoriban sok mindenki megfordult az életben.*
- Anita nem tud helyesen írni! – *Ijen időskoromban még én se nem birtam, de most már megyeget.*
- Mózes olyan nevelhetetlen, hogy javítóintézetbe kellene záratni. – *Már bezárattuk, de kizárták.*
- Albert rendszeresen szabotálja a fizikaórákat a lehetetlen képleteivel. Csináljon a fiával valamit, Einstein úr!
- Gyerekekü kezűgyessége pocsek! Több készségfejlesztő játékot vegyenek Michelangelónak!
- Caesar! A fiad megbukott matekból! – *Te is fiam, Brutus?*
- Zita a vécében dohányzott! – *Jobb, mintha a dohányzóban vécézne!*
- Gabika robbanóeszközt gyártott a kémiaszertárban. – *Mást se lát a tévében. Mit várt?*
- Mit kell ahhoz tennem, hogy a gyermekük azt csinálja, amit mondok? – *Nyomjon rajta egy Entert!*
- Ajtony szünetekben az iskola előtt koldul. – *Csak a jövőjét alapozza meg. Így szerzi be a kezdéshez szükséges alaptőkét.*
- Samu órán rohagált, ezért megintem! – *Holnap én integetek Önnek! Kovács főtörzs.*

A. A.

EURÓPAI SZAKSZERVEZETI DEMONSTRÁCIÓK, 2009

Mintegy 350 ezer ember vonult utcára Madridban (május 14-én), Brüsszelben (május 15-én), Berlinben és Prágában (május 16-án) azokon a tüntetéseken, amelyeket az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) szervezett.

A tüntetők az egyre növekvő számú munkanélküli érdekében határozottabb és bátrabb lépéseket követeltek az Európai Unió képviselőitől és a tagállamok kormányaitól. Továbbá azt is el akarják érni, hogy a pénzügyi kapitalizmus túlkapásai többé ne tehessék tönkre a világ gazdaságát.

John Monks, az ETUC főtitkára szerint: „Az Euro-demonstráción részt vevők száma a jövő iránti növekvő aggodalmat jelzi. Úgy látszik, a pénzügyi kapitalizmus világa egy rövid szünet után hamarosan újra a régi módon fog működni – dacára a mostani összeomlásnak. Jelenleg azonban kedvezményezettjei még az európai adófizetők támogatását élvezik, és soha nem szabad megengednünk, hogy a kapzsiság és az önzőség újra eurómilliárdos károkat okozzon. A pénzügyi piacok szorosabb ellenőrzésére van szükség, és arra, hogy a munkavállalók nagyobb befolyással legyenek a vezetőkre. A dolgozók azt akarják, hogy határozottabb lépésekkel harcoljunk az egyre növekvő munkanélküliség ellen. Ez az üzenet visszhangzott szerte Európa utcáin ezen a hétvégén.”

A prágai tüntetésen, amelyet a Cseh-Morva Szakszervezeti Konföderáció és az ETUC a várban, a Hradcsin téren rendezett, mintegy harmincezer szakszervezeti aktivista jelent meg, köztük voltak a PSZ tagjai is, akik busszal utaztak a cseh fővárosba.

A közös demonstrációt megelőzően a PSZ képviselői a cseh pedagógus szakszervezet meghívására részt vettek a prágai oktatási minisztérium előtt azon a nagygyűlésen, amely az oktatásügy és az oktatásban dolgozók helyzetére hívta fel a figyelmet. Ezen a fórumon **Galló Istvánné**, a PSZ elnöke a következő beszédet mondta:

Kedves Kollégák, sors- és harcostársaim!

A magyar pedagógusok üdvözlését szeretném tolmácsolni. Azért jöttünk, hogy jelenléttünkkel is kifejezzük, elég volt! Azért jöttünk, hogy megmutassuk, hogy sokan vagyunk és egyet akarunk! Bár az alkalom nem vidám, örülök, hogy itt újra találkozunk, majdnem abban a körben, mint legutóbb Budapesten. Most is, mint akkor, mindannyian ugyanazt követeljük: megvédeni az oktatást, gyermekeink jövőjét, megélhetésünket. Nem irányelvekre és ajánlásokra van szükségünk, hanem arra, hogy a legjobb tudásunk és meggyőződésünk szerint teljesíthessük azt a kihívást, amelyre vállalkoztunk. Tudjuk, válság van. De elfogadhatatlan, hogy mi, dolgozó állampolgárok fizessük meg egy olyan válság árát, amelyet nem mi idéztünk elő. Elfogadhatatlan, hogy a kormányok, az önkormányzatok a válság ürügyén csökkentik a közkiadásokat, főleg az oktatásra szánt összegeket. Pedig ők is tudják, hogy az oktatásra fordított pénz társadalmaink jövőjét szolgáló beruházás. Az államnak egyértelmű felelősséget kell vállalnia az oktatás egészéért, bármilyen struktúrájú az intézményfenntartó rendszer. Nem csak az oktatáspolitikát kell kialakítania, hanem feltételrendszeréről, garantált finanszírozásáról is gondoskodnia kell. A magas színvonalú oktató-nevelő munkához elengedhetetlen a megfelelő minőségű élet- és munkakörülmények megteremtése a pedagógusok, a közoktatásban dolgozók számára. Az idők során láthattuk: a szegénység, a leszakadás elleni küzdelemben az oktatás a legjobb eszköz, amely egyben a társadalmi kohéziót is erősíti, és hosszú távon a gazdasági fellendülést szolgálja.

Mi, egybegyűlt pedagógus szakszervezetek követeljük, hogy kormányaink az oktatást prioritásként kezeljék, és olyan döntéseket hozzanak, amelyek gyermekeink jövőjét színvonalas, ingyenes, állami oktatással garantálják. Országainkban a bércsökkenés növeli a feszültséget a pedagógus szakmában is, kollégáinkat elbocsátják.

Mi, pedagógus szakszervezetek olyan társadalmi párbeszédet akarunk, amely végre rávilágít arra, hogy nem lehet versenyképes gazdaságot működtetni megfelelő oktatási intézmények nélkül, és nem lehet jövőt építeni szegény, kiszígerelt vagy munkanélküli pedagógusokkal.

Mi, pedagógusok megfelelő beleszólást kell hogy kapjunk az oktatási programok kimunkálásába. Nem lehetünk csupán passzív alkalmazói a mások által kidolgozott oktatáspolitikának.

Mi, közép- és kelet-európai szakszervezetek tartunk attól, hogy a képzett munkaerő kivándorlása növekszik a válság idején, ugyanakkor az is igaz, hogy az Unión belül a pedagógusok számára is kellő mobilitást kell teremteni.

Kollégák!

Ezért jöttünk ide! És ezért csatlakozunk később az európai tüntetéshez is. Mert tudjuk, hogy minden munkavállaló szolidáris velünk, és mi is együtt érzünk mindazokkal, akiknek most, a válság idején a jövője veszélybe került. Együtt erősek vagyunk! Köszönöm a figyelmet.

Harcoljunk a válság ellen, helyezük előtérbe az embereket!

Az Európai Szakszervezeti Szövetség ezért arra szólít fel, hogy szülessen új szociális megállapodás a következő öt kulcsponttal:

- ☞ Olyan kibővített növekedési programra van szükség, amely több és jobb munkahelyet eredményez, megtartja a foglalkoztatást a kulcs-ágazatokban, új és fenntartható technológiákba fektet be, és fenntartja a fejlődéshez szükséges közszolgáltatást.
- ☞ Jobb fizetéseket és nyugdíjakat, erősebb jóléti államot, magasabb jövedelmeket a vásárlóerő megvédéséhez! A részvételi jogok érvényesítése szükséges a nemzetgazdaságok fellendüléséhez.
- ☞ A belső piac szociális céljainak megerősítésével és a kiküldött migráns munkavállalókat megillető egyenlő bánásmód és javadalmasítás garantálásával véget kell vetni az Európai Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatának, amely a szabad piacot helyezi előtérbe alapvető jogainkkal és a kollektív megállapodásokkal szemben.
- ☞ A pénzügyi piacok hatékony szabályozására, a javak igazságos elosztására van szükség. Nem lehet visszatérni a kaszinó kapitalizmushoz vagy az elmúlt 20 év pénzpiacának szokásos ügymenetéhez.
- ☞ Az Európai Központi Bank kötelezze el magát a növekedés és a teljes foglalkoztatottság mellett, ne csak az árstabilitás számítson.

MUNKAJOGI KÉRDÉSEK

1. A JOGUTÓDLÁS ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

1.1. A kollektív szerződés rendelkezésének időbeli hatálya

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy munkajogi jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket (a munkarend kivételével) a jogutód munkáltatónak a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig fenn kell tartania. Ennél rövidebb ideig akkor áll fenn a kötelezettség, ha az előírt egy éves időszakon belül a kollektív szerződést a jogelőd munkáltatónál felmondással megszüntetik, vagy időtartama határozott idejű és lejár, illetve, ha a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötésére kerül sor.

A fenti rendelkezéssel kapcsolatban gyakorlati szempontból merül fel az a kérdés, hogy ha például a jogutódlással érintett munkavállalóknak a jogutód munkáltatónál történő foglalkoztatása január 1-jén kezdődik, akkor a jogelőd munkáltató kollektív szerződésének a jogutód munkáltatónál történő alkalmazása szempontjából pontosan melyik időpont minősül „a jogutódlás időpontjának”, a jogutódlásnak pontosan mely időpontban hatályos kollektív szerződést kell alkalmaznia legalább egy évig, különös tekintettel arra, ha a jogelőd munkáltatónál éppen január 1-jétől kezdődően lép hatályba olyan kollektív szerződés módosítás, amely a bérek, illetve juttatások emelésével jár.

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése azt hivatott biztosítani, hogy a munkajogi jogutódlás esetén, legalább egy éven át (illetve a törvényben előírt feltételek bekövetkezése esetén ennél rövidebb időtartamig), a jogutód munkáltató a jogutódlással érintett munkavállalókat (a munkarend kivételével) olyan munkafeltételekkel foglalkoztassa tovább, mint amilyen feltételekkel a kollektív szerződés alapján, a jogelőd munkáltató foglalkoztatta őket. Ebből következik, hogy ha a jogelőd munkáltatónál a munkavégzés december 31-ével ér véget és a jogelőd munkáltatónál január 1-jével kezdődik meg, akkor a jogutód munkáltatónak (a munkarend kivételével) olyan feltételekkel kell a munkavállalókat tovább foglalkoztatnia, mint amilyen feltételekkel december 31-én a jogelőd munkáltató foglalkoztatta őket. A jogutód munkáltatónak tehát a jogelőd december 31-én hatályos kollektív szerződését kell legalább egy évig alkalmaznia. Ez az értelmezés irányadó abban az esetben is, ha a két munkáltató közötti megállapodásban azt rögzítik, hogy a jogutódlás időpontja január 1-je (tekintettel arra, hogy a jogelőd munkáltató január 1-jétől kezdődően adja át az adott tevékenységet, gazdasági egységet a jogutód munkáltató számára).

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdésben foglalt rendelkezés céljából, rendeltetéséből következik, hogy a jogutódlással érintett munkavállalói körre vonatkozó foglalkoztatási feltételeket nem érinti, ha a jogelőd a munkáltatónál a jogutódlás időpontját követő időszakban módosítják a kollektív szerződést. A jogutód munkáltatónak ugyanis olyan feltételekkel kell a munkavállalókat tovább foglalkoztatnia, mint amilyen feltételekkel a jogelődnél dolgoztak, ezért a kollektív szerződés módosítása abban az esetben sem hat ki rájuk, ha a módosítást még a jogutódlás előtt megkötötték, de hatályba lépését egy későbbi, a jogutódlás bekövetkeztét követő időpontban határozták meg.

A fentiek alapján, a példa szerinti eset vonatkozásában elmondható, hogy a jogutód munkáltatónak a jogelőd munkáltatónál december 31-én hatályos kollektív szerződést kell legalább egy évig alkalmaznia. Január 1-jétől kezdődően a jogutódlással érintett munkavállalók már a jogutód munkáltató állományába tartoznak, ezért a jogelőd munkáltatónál (korábban megkötött, de) éppen január 1-jén hatályban lépő kollektív szerződés-módosítás személyi hatálya már nem terjed ki a jogutódlással érintett munkavállalói körre.

1.2. A jogutód által alkalmazandó kollektív szerződéses rendelkezések

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutód munkáltatót az a kötelezettség terheli, hogy (a törvényi kivételektől eltekintve) legalább egy évig, a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében tartsa fenn a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú

kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket. Nem vonatkozik ez a kötelezettség a munkarendre.

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdés rendelkezése alapján a jogutód munkáltató nem kerül a jogelőd munkáltatónál kötött kollektív szerződés hatálya alá, a kollektív szerződés egészének hatálya nem terjed ki a jogutód munkáltatóra. A munkajogi jogutódlás bekövetkezésével a jogutód munkáltató nem válik szerződést kötő félle, a jogelőd munkáltató által kötött kollektív szerződést a jogutód munkáltató nem mondhatja fel, és nem módosíthatja.

A rendelkezés értelmében a jogutód munkáltatót az a kötelezettség terheli, hogy a munkajogi jogutódlással érintett munkavállalókat olyan munkafeltételek között foglalkoztassa tovább, amilyen munkafeltételek között a jogelőd munkáltató foglalkoztatta őket. Ebből következik, hogy a jogutód munkáltató nem a kollektív szerződés egészét köteles alkalmazni.

A kollektív szerződés – jellegét tekintve – kötelmi és normatív rendelkezéseket tartalmaz. A kollektív szerződés kötelmi jellegű rendelkezései a munkáltató és a szakszervezetek kapcsolatrendszerét szabályozzák, a munkavállalókkal fennálló egyedi munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek szabályanyaga – tehát a foglalkoztatás feltételei – az ún. normatív rész körébe tartoznak.

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése alapján a jogutód munkáltató a kollektív szerződés normatív jellegű, – az egyedi munkaviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre vonatkozó – rendelkezéseinek alkalmazására köteles.

Azokat a kötelmi jellegű szabályokat azonban, amelyek a jogelőd munkáltató és a kollektív szerződés megkötésében részt vevő szakszervezetek kapcsolatrendszerét szabályozzák, a jogutód munkáltató nem köteles fenntartani.

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése nem határozza meg a „munkafeltételek” fogalmát. E tekintetben azt mondhatjuk, hogy a munkafeltételeken az egyedi munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket meghatározó rendelkezéseket kell érteni. Ezt az értelmezést támasztja alá a bírói gyakorlat is, amely szerint „A munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyából eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik” [EBH2000.349.]. Ennek tükrében azok a kollektív szerződéses rendelkezések tartoznak a munkafeltételek körébe, amelyek a munkavállalók számára valamilyen alanyi jogot biztosítanak, amelyek érvényesítése érdekében a munkavállalók (a jogutódlás bekövetkezésének hiányában is) a kollektív szerződés alapján egyedi munkaügyi jogvitát kezdeményezhetnek.

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdése a „munkarendet” kiemeli a kötelezően alkalmazni rendelt munkafeltételek köréből. Ennek az az indoka, hogy a jogutód munkáltatótól nem várható el, hogy olyan rendszer szerint használja fel a rendelkezésre álló összmunakaidót, amelyet egy másik munkáltató számára adott technológiai, gazdasági és szervezeti környezetben alakítottak ki, és amelynek az új környezetben az új munkáltatónál történő adaptálása aránytalan terhet róhatna a jogutód munkáltatóra.

Hangsúlyozzuk azonban, hogy az a tény, miszerint a jogszabály a kollektív szerződésben rögzített munkarend alkalmazását a jogutód munkáltató számára nem teszi kötelezővé, egyben nem jelenti azt, hogy a jogutód munkáltató a kollektív szerződésben rögzített egyéb további munkafeltételekkel együtt, a kollektív szerződésben rögzített munkarendet ne alkalmazhatná tovább. A munkarend további alkalmazása mellett szólhat az az érv, mely szerint a jogelődre kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek rendszere egy alku eredménye, amelynek szerves részét képezi a munkarend is. A meghatározott munkarend alkalmazása ugyanis szorosan összefügg az egyéb munkafeltételek, így különösen a díjazás szabályozásával. A munkarend alkalmazása a munkavállalói érdekekkel is összhangban áll, hiszen önmagában az a tény, hogy a munkáltató nem egyoldalú intézkedésen alapuló, bármikor megváltoztatható munkarendet, hanem egy, a kollektív szerződésben pontosan meghatározott,

garanciális elemekkel is ellátott munkarendet alkalmaz, a foglalkoztatás körülményeit a munkavállalók számára még akkor kiszámíthatóbbá teszi, ha egyébként a kollektív szerződésben meghatározott munkarend a munkáltató vonatkozásában a rendelkezésre álló munkaidő felhasználásának rugalmasabb rendszerét biztosítja.

A rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéből azonban következik, ha a jogutód munkáltató úgy dönt, hogy a törvény által előírt munkafeltételekkel együtt a munkarendet is alkalmazza, akkor ez a döntése a munkarend egészére kiterjed. Olyan megoldás nem alkalmazható, mely szerint a munkarend egyes, a munkáltatóra nézve kedvező elemeit alkalmazza a munkáltató, a számára kedvezőtlenebb elemeket viszont nem.

Az Mt. 40/A. § (1) bekezdésének alkalmazásakor lényeges kérdés, hogy pontosan mely rendelkezések tartoznak a munkarend körébe. A munkarend pontos fogalmát a törvény nem határozza meg, arra az Mt. „A munkaidő és a pihenőidő” címet viselő fejezetének rendelkezéseiből lehet következtetni. E szerint a munkarendnek lehetséges egy szűkebb és tágabb értelmezése is.

Szűkebb értelemben a munkarend: a munkáltató rendelkezésére álló összmunkaidő felhasználására vonatkozó szabályok összessége. E szerint a munkaidő felhasználása három általános típusú munkarendben történhet: kötött, rugalmas vagy kötetlen módon; a kötött munkarenden belül alkalmazható egyműszakos vagy többműszakos munkarend, amelyeknek szintén több változata lehetséges.

Tágabb értelemben azonban a munkarend: a munkáltató rendelkezésére álló összmunkaidő felhasználásának rendszere, amely az alkalmazható általános típusok meghatározásán túlmenően magában foglalja azon szabályok összességét is, amelyek azt határozzák meg, hogy a munkáltató a rendelkezésére álló összmunkaidő felhasználása érdekében az egyes munkarendi típusokon belül milyen tartalmú konkrét munkaidő-beosztásokat jogosult a munkavállalók számára előírni. Tágabb értelemben tehát a munkarendnek részét képezi, hogy a munkáltató milyen hosszú munkaidőkeretet jogosult alkalmazni, és azon belül mely szabályok korlátozzák a munkaidő-beosztásra vonatkozó jogosultságát, vagy éppen mely szabályok teszik lehetővé számára a munkaidő rugalmasabb rendszerben történő felhasználását (beosztását). Álláspontunk szerint az Mt. 40/A. § (1) bekezdése alkalmazásakor a munkarend tágabb értelmezését kell irányadónak tekinteni. A munkáltató vonatkozásában ugyanis az adott technológiai, gazdasági és szervezeti környezet jellege és igényei nemcsak azt befolyásolják, hogy a munkáltató által nyújtott szolgáltatás biztosítása érdekében egy- vagy többműszakos rendszerben kell-e a munkavállalókat foglalkoztatni, hanem azt is, hogy a foglalkoztatás milyen költségekkel jár, továbbá, hogy az optimális létszám kialakítása, illetve a gazdaságos foglalkoztatás megvalósítása érdekében (például az egy-, illetve többműszakos munkarenden belül) milyen konkrét munkaidő-beosztások alkalmazásával használható fel leg gazdaságosabban a munkavállalók munkaideje.

2. A szabadság kiadása a munkaidő csökkentésével érintett időszakban

Januári számunkban részletesen ismertettük azokat a szabályokat, amelyek alapján a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben, átmenetileg a munkaszerződés szerinti munkaidőhöz képest rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalókat. Cikkünk kapcsán egyik olvasónk kérdezte, hogy a munkaidő csökkentésére tekintettel csökkenthető-e a munkavállalót megillető szabadságnapok száma, illetve hogyan kell eljárni a szabadság kiadása esetén akkor, ha a munkáltató átmenetileg heti 32 órában foglalkoztatja a munkavállalókat, és a munkavállaló ebben az időszakban kíván szabadságot igénybe venni.

A munkaidő mértékének csökkentésére tekintettel (függetlenül attól, hogy a munkaidő csökkentésével arányban a munkabér is csökken, vagy a le nem dolgozott időre a munkáltató állásidőre járó bért fizet a munkavállalók számára), a szabadság napok számát nem lehet csökkenteni.

A munkaidő csökkentése, feltéve, hogy ezzel együtt a munkabér is arányosan csökken, azt jelenti, hogy az adott időszakban a munkáltató részmunkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót. A részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában egyértelmű a bírói gyakorlat abban, hogy a részmunkaidős munkavállaló számára ugyanannyi nap szabadság jár, mint a teljes munkaidős munkavállaló számára, eltérés csak

abban van, hogy a szabadság tartamára a részmunkaidős munkavállaló számára arányosan csökkentett bér jár. A Legfelsőbb Bíróság MK 19. számú állásfoglalása kimondja, hogy „A munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta.” Az állásfoglalás indokolásában pedig a következők olvashatók: „Az Mt. 130. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben alap- és esetleg pótszabadságból álló rendes szabadság illeti meg. Az alapszabadság és a pótszabadság tekintetében tehát az Mt. olyan korlátozó rendelkezést nem tartalmaz, amely szerint az alapszabadság és a pótszabadság csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót illetné meg. A részmunkaidőre alkalmazott munkavállalók szabadságra való jogosultsága pedig kifejezetten következik a hátrányos megkülönböztetés tilalmából (Mt. 5. §-a). Ha az ilyen módon alkalmazott munkavállaló a hétnél az általános munkaidő-beosztás szerint minden munkanapján munkát végez [Mt. 124. §-ának (1) bekezdése, 130. §-ának (1) bekezdése], a szabadság ugyanolyan mértékben megilleti, mint a teljes munkaidővel foglalkoztatott munkavállalókat. A rendes szabadság idejére járó díjazás azonban ilyenkor csak a munkaidejével arányos időre jár (pl. napi négyórás munkaidővel foglalkoztatottat egy szabadságnapra is négyórás átlagkereset illeti meg). Ha pedig a nem teljes munkaidővel foglalkoztatott munkavállaló csak a hét meghatározott napjain végez munkát úgy, hogy hetenként kétfőnél több napon nem dolgozik, szintén az Mt. 130. §-a (1) bekezdésének szabályai irányadók. Ilyenkor azonban – az Mt. 135. §-ának (2) bekezdése szerint – a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot. A szabadságidőre járó díjazás kiszámításánál az előző bekezdésben említett munkavállalók esetében is azokat a szabályokat kell alkalmazni, mint a hét öt munkanapján csökkentett munkaidőben foglalkoztatottak esetében.”

Amennyiben a munkáltató a munkaidő-csökkentéssel érintett időszakban heti 32 órában foglalkoztatja a munkavállalókat, ez $(32 : 5 =)$ napi 6,4 óra mértékű részmunkaidős foglalkoztatást jelent. Ha a munkavállaló a csökkentéssel érintett időszakban szabadságot kap, egy nap szabadság tartamára (függetlenül attól, hogy a munkavállalónak a szabadsággal érintett időszakban az egyes munkanapokon a munkaidő-beosztása szerint hány órát kellett volna dolgoznia) 6,4 órára járó távolléti díjat kell fizetni, és a ledolgoztatható munkaidő mértékéből is 6,4 órát kell levonni.

Abban az esetben azonban, ha a munkaidő csökkentése nem jár együtt a munkabér csökkentésével (mert a munkáltató ugyan nem dolgoztatja le a rendelkezésre álló teljes munkaidőt, de az így kieső időre a munkavállaló a személyi alapterét megkapja), akkor úgynevezett „rövidebb teljes munkaidőről” van szó [Mt. 117/B. § (2) bekezdés]. Ez esetben egy nap szabadság tartamára továbbra is a teljes munkaidő alapulvételével, napi 8 órára járó távolléti díjat kell fizetni, és a ledolgoztatható munkaidő mértékéből is 8 órát kell levonni.

3. A keresőképtelenség tartamának nyilvántartása, a betegszabadság kiadása

A munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatott munkavállaló keresőképtelensége esetén probléma lehet a távol töltött időnek a munkaidő szempontjából történő elszámolása, illetve a nyilvántartása.

A munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén, az adott munkaidőkeretben rendelkezésre álló (ledolgoztatható), illetve a ténylegesen ledolgozott munkaidő mértékének megállapításakor, a különféle jogcímeken távol töltött idő, így a keresőképtelenség tartamának elszámolása vonatkozásában az Mt. 118/A. § (5) bekezdését kell irányadónak tekinteni. E szerint „Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.”

Ez azt jelenti, hogy a munkaidőkeretben (illetve a munkaidőkeret hátra lévő részében még) rendelkezésre álló, valamint a munkaidőkeretben belül ténylegesen teljesített munkaidő mértékének megállapításakor (elszámolásakor) a keresőképtelenséggel érintett időszakba eső munkaidőt úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló ledolgozta volna. A keresőképtelenséggel érintett időszakba eső munkaidő mér-

tékét a munkaidőkeretben rendelkezésre álló munkaidő mértékéből le kell vonni.

A törvény azt is előírja, hogy a levonandó munkaidő mértékének megállapításakor a távolléttel érintett napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével, tehát teljes munkaidő esetén napi 8 óra (részmunkaidős foglalkoztatás esetén pedig a napi részmunkaidő) mértékkel kell elszámolni, függetlenül attól, hogy a munkavállaló a keresőképtelenséggel érintett időszakba eső, munkaidő-beosztása szerinti munkanapokon összesen ténylegesen hány órát dolgozott volna.

A jogszabály szövegében nem a „beosztás szerinti munkanap”, hanem a „nap” kifejezés szerepel. Ebből következik, hogy az elszámoláskor a keresőképtelenség időtartamába eső munkaidő mértékének megállapításakor nem önmagában a beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni, hanem arra is tekintettel kell lenni, hogy az általános (heti öt napos) munkarendben hány munkanap esik az adott időszakra.

Az idézett rendelkezés azt jelenti, hogy a keresőképtelenséggel érintett időszakba eső (a munkaidőkeretben rendelkezésre álló munkaidőből levonandó) munkaidő mértékének megállapításakor

- amennyiben a munkavállalóval már közölték a munkaidő-beosztást: minden olyan munkanap, amely a munkavállaló beosztása szerint munkanap lett volna, továbbá a heti pihenőnapnak minősülő napokon felüli, további szabadnapokra is napi 8 órával kell a keresőképtelenség tartamát elszámolni;

- amennyiben a munkavállalóval még nem közölték a munkaidő-beosztást: egy naptári hétre annyi időre kell munkaidőt elszámolni, amennyi munkaidő az általános munkarend szerint egy naptári hétre esik, azaz (5 x 8 =) heti 40 órát.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a betegállomány tartamát annyiban kell az adott munkaidőkeret szintén kezelni, hogy a keresőképtelenség időtartamába eső, fentiek szerint megállapítandó munkaidő mennyiséget a munkaidőkeretben rendelkezésre álló munkaidő mértékéből le kell vonni. Ha már a munkaidőkeretbe eső munkaidő mértékének megállapításakor előre látható, hogy a korábban megkezdődött keresőképtelenség az újabb munkaidőkeretbe áthúzódik, már a munkaidőkereten belül ledolgozatható munkaidő mértékének megállapításakor figyelmen kívül lehet hagyni a keresőképtelenség időszakába eső munkaidőt, amelynek mértékét szintén a fentiek szerint kell megállapítani.

A fentiek irányadóak a munkaidő nyilvántartása vonatkozásában is. A jelenléti íven a fentiek szerint betegséggel érintett napokra kell a távollétet jelezni (tartós távollét esetén heti 5 nap, napi 8 óra mértéket kell a keresőképtelenség tartamaként rögzíteni). Ha a betegséggel érintett időszakban a munkavállalót (pl. más munkavállaló szabadsága vagy betegség miatt) a szokásos beosztástól eltérően osztották be, és

ez alapján olyan napon is munkát kellene végeznie, amelyen a vele egy csoportban lévők nem dolgoznak, de a munkavállaló e napra megbetegszik, az adott munkavállaló vonatkozásában az érintett nap beosztás szerinti munkanapnak minősül, ezért e napra szintén az imént leírtak szerint kell napi 8 órát elszámolni. Abban az esetben, ha az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra tekintettel, e szabályok szerint az adott időszak vonatkozásában a keresőképtelenség miatt kevesebb munkaidőt tekinthetünk ledolgozott időnek, mint ahány órát a munkavállalónak ténylegesen dolgoznia kellett volna, az így keletkezett különbözetet a munkaidőkeret más részében még ledolgozatható (ennek hiányában ez időre a munkavállalót munkabér illeti meg).

Például a munkavállaló két napon volt beteg, amelyen a beosztása szerint összesen (2 x 12 =) 24 órát kellett volna dolgoznia, de a két napra összesen (2 x 8 =) 16 órát számoltak el.

Nem keletkezik azonban különbözet, ha a példa szerinti két munkanapot egy szabadnap követi, amelyre szintén el kell számolnunk 8 órát. Így a két munkanap vonatkozásában összesen (3 x 8 =) 24 órát kell a keresőképtelenség miatt távol töltött (és ledolgozott) időnek tekinteni.

A keresőképtelenség ténye – különösen abban az esetben, ha az a munkaidőkeret vége felé következik be – munkaidőkereten felüli rendkívüli munka megállapítására is vezethet. Például, ha a munkavállaló egy olyan napon beteg, amikor napi 12 órát dolgozott volna, de ezt a napot egy további szabadnap követi, a keresőképtelenség időszakára (2 x 8 =) 16 órát kell elszámolni (és a munkaidőkeretben rendelkezésre álló munkaidőből levonni). Ha a 4 óra különbözetet a munkaidőkeret hátra lévő részében nem kompenzálják, a munkaidőkeret lezárásakor kereten felüli rendkívüli munkavégzés keletkezik.

Mindezek összhangban állnak a betegszabadság kiadására vonatkozó, az Mt. 137. § (6)-(7) bekezdés rendelkezéseivel is:

„(6) A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(7) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a (6) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.”

A fentiekből következik ugyanis, hogy ha a munkavállalónak az adott héten a beosztása szerint a heti két pihenőnapon felül további szabadnapja is van, a betegszabadságot erre a napra is ki kell adni.

A Munkaügyi Értesítő 2009. márciusi száma alapján összeállította:
Dr. Selmečiné dr. Csordás Mária vezető jogtanácsos,
ILO-közvetítő és -döntőbíró

Figyelemre méltó legfelsőbb bírósági döntés

A munkaviszony megszüntetésekor kiadandó iratok hiánya, illetve nem megfelelő tartalma a munkáltató kártérítési felelősségét megalapozhatja (Mt. 174. §).

A felperes nem vagyoni kártérítésként 2 000 000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az alperes nem adta ki, illetve hibásan, nem megfelelően kitöltve adta ki a munkaviszonya megszüntetésekor a szükséges igazolásokat, így iratok hiányában nem tudták alkalmazni, nem tudott elhelyezkedni.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes 2003. december 18-án rendkívüli felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, a munkaügyi bíróság ítéletével megállapította a rendkívüli felmondás jogellenességét, és kötelezte az alperest – egyebek mellett – kártérítés megfizetésére. A másodfokú bíróság ítéletével akként változtatta meg az elsőfokú bíróság ítéletét, hogy az alperest további 200 000 forint kártérítés és kamata megfizetésére kötelezte. Kötelezte továbbá a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos okiratok kiadására oly módon, hogy a megszüntetés jogcíme munkavállalói rendkívüli felmondás, az időpontja 2003. december 18-a. Az ítélet indokolása szerint a szük-

séges igazolásokat ekkor kellett volna kiadni, ehelyett arra két hónappal később, 2004. február 28-án került sor, ezért az alperes köteles volt kártérítést fizetni.

A felperes jelen keresetében azért igényelt nem vagyoni kártérítést, mivel álláspontja szerint az alperes nem adta ki az igazolásait, illetve változatlanul hibás tartalommal adta ki őket, ezért a felperes nem tudott elhelyezkedni.

A munkaügyi bíróság szerint a felperes igénye tartalmát tekintve nem felelt meg a nem vagyoni kártérítés iránti követelés feltételeinek, hanem az igény valójában az Mt. 174. § (1) bekezdése szerinti kártérítési követelés. Ennek tárgyában a korábbi jogerős ítélet rendelkezett, a felperes részére a szükséges iratokat kiadták, a felperes így már el tudott volna helyezkedni, amire a korábbi jogerős ítélet is hivatkozott.

A felperes fellebbezése alapján eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A másodfokú bíróság egyetértett azzal, hogy a felperes kereseti igénye tartalmában vagyoni kárigenynek minősült, ennek tárgyában pedig a korábbi jogerős ítéletben már döntés született (ítélt dolog).

A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú ítéletre kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a keresé-

tének helyt adó határozat hozatalát kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet téves tényálláson alapul. A keresete nem az iratok kiadása hiányára, hanem a kiadott iratok meg nem felelőségére, az ennek következtében előállt kárra vonatkozott, ezért az ítélt dologra hivatkozás alaptalan. A hibás iratok miatt nem tudott elhelyezkedni, mivel csak a hibátlanul kiállított iratok felelnek meg az Mt. 97. §-ának. A felperes szerint mindezek miatt „individuális szabadsághoz való joga” sérült.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem nyújtott be. A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes 2003. december 18-án kelt rendkívüli felmondását elbíráló korábbi jogerős ítéletében a másodfokú bíróság a munkaviszony megszüntetésével összefüggő iratok késedelmes kiadása miatt kötelezte az alperest 200 000 forint kár megtérítésére. Megállapította, hogy az alperes a jogszabályban előírt igazolásokat 2004. február 28-án kiadta, így a felperes 2004. március 1-jétől már saját felróható magatartása miatt nem helyezkedett el, az elhelyezkedésben az alperes által ténylegesen kiadott iratok sérelmezett tartalma – bizonyítottan – nem akadályozta.

A felperes keresetében és perbeli nyilatkozataiban egyaránt hivatkozott az iratok kiadásának elmulasztására és a hiányos tartalomra. 2006. május 12-i beadványában előadta, hogy „sajnos az igazolásokat volt munkáltatóm a mai napig nem adta ki”. Az emiatti elhelyezkedése megghiúsulása bizonyítékként csatolt

okiratok (a munkaügyi központ közvetítő lapja, S. I. munkáltató nyilatkozata) ugyancsak az alperesi igazolások hiányát jelölik meg az alkalmazása elmaradásának okaként. S. I. tanúként megerősítette, hogy az alperes által kiállítandó iratok hiányoztak a felperes alkalmazásához, mivel a nála történt jelentkezéskor azt a tájékoztatást kapta a felperestől, miszerint az iratok nincsenek a birtokában. A munkaügyi bíróság által 2006. június 20-án tartott tárgyaláson az alperes nyilatkozatot tett: amennyiben a felperes átadja a részére a sérelmes igazolást, kijavítja, a felperes azonban ettől elzárkózott. („Nem vagyok hajlandó kiadni a munkaügyi iratokat a kezemből, mert az ügyben már végrehajtás van folyamatban.”)

Az előbbieket alapján az eljáró bíróságok megalapozottan utasították el a felperes keresetét. A felperes nem vagyoni kárt nem bizonyított, a keresete a per adatai szerint ténybelileg sem volt megalapozott, amint erre az első- és másodfokú bíróság helytállóan hivatkozott, továbbá a megállapított tényállás a korábbi ítéleteken, a felperes nyilatkozatain és bizonyítékain alapult [Pp. 164. § (1) bekezdés, 206. § (1) bekezdés]. A felperes felülvizsgálati kérelme alaptalanul sérelmezte az ítélt dologra utalást is (Pp. 229. §).

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet – a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott törvénysértés hiányában – hatályában fenntartotta [Pp. 275. § (3) bekezdés].

(Legf. Bír. Mfv. I. 10.284/2007.)

A 2009/2010-ES TANÉV RENDJÉRŐL

A Magyar Közlöny 2009. évi 71. számában megjelent a 24/2009. (V. 25.) OKM rendelet a 2009/2010-es tanév rendjéről.

A szorgalmi időszak első tanítási napja 2009. szeptember 1. (kedd), az utolsó tanítási nap pedig 2010. június 15. (kedd). A 2009/2010-es tanévben a tanítási napok száma 183, illetve 182 nap a nappali oktatás szerint működő középiskolában és szakiskolában. A középiskolák, szakiskolák végzős évfolyamain az utolsó tanítási nap 2010. április 30. (péntek). Az első félév 2010. január 15-ig tart (péntek), és január 22-ig kell a tanulmányi eredményekről szóló ismertetőt kiadni. Mind az első, mind a második félév lezárását követő 15 napon belül kell nevelőtestületi értekezleten elemezni a pedagógiai munkát, a hatékonyságot. A nevelőtestületi értekezletről készített jegyzőkönyvet meg kell küldeni a fenntartónak és az iskolaszékeknek.

A rendelet előírja, hogy a szorgalmi idő alatt a tanév helyi rendjében meghatározott pedagógiai célokra öt, a nappali munkarend szerint működő középiskolákban 6 munkanapot tanítás nélküli munkanapra lehet felhasználni. Mindkét esetben 1-1 nap programjáról a nevelőtestület véleményének kikérésével az iskolai diákönkormányzat jogosult dönteni.

Az őszi szünet 2009. október 26-tól október 30-ig tart. A szünet előtti utolsó tanítási nap október 22. (csütörtök), a szünet utáni első tanítási nap november 2. (hétfő).

A téli szünet 2009. december 23-tól 2009. december 31-ig tart. A szünet előtti utolsó tanítási nap 2009. december 22. (kedd), a szünet utáni első tanítási nap 2009. január 4. (hétfő).

A tavaszi szünet 2010. április 2-től április 6-ig tart. A szünet előtti utolsó tanítási nap április 1. (csütörtök), a szünet utáni első tanítási nap április 7. (szerda). Az intézményeknek a szorgalmi idő kezdő és befejező napjának változatlanul hagyásával joguk van más időpontban szünetet adni, illetve a szünetek kezdő és befejező napját módosítani, ha a szülők és a fenntartó engedélyével, heti pihenőnapon tartott tanítási nappal, napokkal ehhez a szükséges feltételeket megteremtik. Az intézményeknek a szünetek munkanapján szülői igény esetén gondoskodni kell a tanulók felügyeletéről. A felügyelet megszerzéséről több iskola közösen is gondoskodhat.

A vizsgák (érettségi, szakmai vizsgák) rendjét az 1. sz. melléklet, a jegyzők feladatát a 4. sz. melléklet szabályozza.

Az általános iskolai beíratás, középiskolai felvételi szabályait, rendjét a 3. sz. melléklet, a tanulmányi versenyek jegyzékét a 2. sz. melléklet tartalmazza. Az intézményi munkatervekben kell meghatározni azokat a versenyeket, amelyekre felkészítik a tanulókat. Jegyzékben nem szereplő versenyt akkor lehet felvállalni, ha az iskolai szülői szervezet és az iskolai diákönkormányzat egyetért vele.

A 2009/2010-es tanévben is folytatódnak a központi mérések. Országos mérés, értékelés keretében vizsgálják az anyanyelvi és matematikai alapkészségek fejlődését a 4., 6., 8., 10. évfolyam valamennyi tanulója kiterjedően. Ugyancsak vizsgálják a kisebbségi nyelvismeret eredményeit a kétnyelvű és anyanyelvi nemzetiségi iskolák 4. évfolyamán. A 6., 8., 10. évfolyamon pedig a matematikai alapkészségek vizsgálatához szüksé-

ges mérőeszközt az adott kisebbség nyelvén is biztosítani kell azokban az iskolákban, ahol a matematikát az adott kisebbség nyelvén oktatják. A méréseket az Oktatási Hivatal szervezi szakértők bevonásával 2010. május 26-án, az előzetes adatküldés 2009. november 27-ig szükséges.

Az Oktatási Hivatal 2011. február 28-ig országos, intézményi és fenntartói szintű elemzéseket készít, megküldi, illetve 2011. május 31-ig nyilvánosságra hozza őket.

A tanulók eltérő ütemű fejlődéséből, fejlesztési szükségleteiből fakadó egyéni hátrányok csökkentése, az alapkészségek sikeres kibontakoztatása érdekében az általános iskolák igazgatói 2008. október 15-ig felmérik az első osztályosok körét: kiknél célszerű a diagnosztikus fejlődésvizsgáló rendszer alkalmazása. Az Oktatási Hivatalnak október 31-ig formanyomtatványon jelzik az érintett tanulók létszámát. A vizsgálatokat pedig 2009. december 11-ig kell elvégezniük.

A középfokú felvételi eljárás szabályainak betartását 2009. november 2. és 2010. április 30. között végzett hatósági ellenőrzés keretében vizsgálja az Oktatási Hivatal.

A tanórán kívüli foglalkozásként szervezett iskolai sportkörök, sportfoglalkozások vizsgálatát 2009. október 1. és 2009. november 30. közt szakmai ellenőrzés keretében végzi el az Oktatási Hivatal az országos szakértői névjegyzékben szereplő szakértők bevonásával.

A közoktatási törvény 99. § (7) bekezdésében meghatározott minimum képességszintet az 5. sz. melléklet tartalmazza.

Dr. Horváth Péter
igazgató-titkár

AZ INTÉZMÉNYVEZETŐK VÁLASZTÁSÁRÓL

Főszabály szerint a közoktatási intézmények vezetőinek a tanév végén jár le a vezetői megbízása. Jelen tájékoztató anyag az intézményvezető-választás jogszerűségének a lebonyolításához kíván segítséget adni. Ennek kibővített változatát a honlapunkon (www.pedagogusok.hu) megtalálhatják, a belső jogi oldalon.

1) A közoktatási intézmény vezetőjének a feladata a **közoktatásról** szóló 1993. évi LXXIX. törvény (továbbiakban: Kt.) **54. § (1)-(3) bekezdése és 55. § (2) bekezdése** szerint:

„A közoktatási intézmény vezetője felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat, és dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet jogszabály vagy kollektív szerződés (közalkalmazotti szabályzat) nem utal más hatáskörébe. Az alkalmazottak foglalkoztatására, élet- és munkakörülményeire vonatkozó kérdések tekintetében jogkörét jogszabályban előírt egyeztetési kötelezettség megtartásával gyakorolja. A nevelési-oktatási intézmény vezetője felel továbbá a pedagógiai munkáért, az intézmény ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségirányítási programjának működéséért, a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért, a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért, a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért, a gyermekek, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért. (...)”

2) A közoktatási intézmény **Kt. 55. § (1) bekezdése** a vezetőik megnevezésük szerint a közoktatási intézmények élén az alábbiak lehetnek:

„(1) a) Az önálló intézményként működő

- óvoda élén óvodavezető,
- iskola, kollégium és más közoktatási intézmény élén igazgató,
- országos pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézmény élén - a munkáltató döntésétől függően - igazgató vagy főigazgató áll.

b) Az önálló intézmény tagintézményeként vagy intézményegységeként működő

- kollégium élén kollégiumvezető,
- más közoktatási intézmény élén tagintézmény-vezető vagy intézményegység-vezető áll.”

A közoktatási intézmény vezetésére szóló megbízás odaítélése a **közalkalmazottak jogállásáról** szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben rendelkező **138/1992. (X.8.) Korm. rendelet 5. § (1) bekezdése** alapján történik, amely értelmében:

„(1) A közoktatási intézményben - az intézmény gazdálkodási jogosítványaitól függetlenül

a) magasabb vezető megbízásnak minősül:

aa) a helyi önkormányzat képviselő-testülete, közgyűlése, illetve a fenntartó vezetője vagy megbízottja által adott intézményvezetői megbízás, valamint a tagintézmény vezetésére szóló igazgatói, óvodavezetői megbízás, többcélú intézményben az intézményegység vezetőjének (igazgatójának, óvodavezetőjének, kollégiumvezetőjének) a megbízása”

A **Kt. 54. § (5) bekezdése** alapján a megbízásból ki van zárva az a személy, aki közoktatási intézmény fenntartója, illetve, aki közoktatási intézmény fenntartójánál vezető állású munkavállaló vagy vezetői megbízással rendelkező köztisztviselő, közalkalmazott. Ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló testület (közgyűlés, képviselő-testület, kuratórium) tagjaira.

3) A megbízás odaítélése pályázat alapján történik. Az intézményvezető kiválasztása - ha e törvény másképp nem rendelkezik - nyilvános pályázat útján történik. A pályázatról és feltételeiről egyebek között rendelkezik a **Vhr. 5. §-a (4)-(5) és (7)-(8) bekezdése**, amely értelmében:

„(5) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:

- a) a munkahely és a beosztás megjelölését,
- b) a magasabb vezetői beosztásra történő megbízás - (2) bekezdésben meghatározott keretek közötti - időtartamát,
- c) a megbízás kezdő napját és megszűnésének időpontját,
- d) a megbízás feltételeit (pl. iskolai végzettség, ha a beosztás több iskolai végzettséggel ellátható),

e) a vezetői megbízáshoz előírt feltételeket kiegészítő feltételeket (pl. tudományos tevékenység, idegen nyelv ismerete, szakmai gyakorlat),

f) a beosztáshoz kapcsolódó juttatásokat (pl. pótlék, szolgálati lakás),

g) a pályázat benyújtásának formáját, határidejét és helyét, a pályázat tartalmi követelményeire vonatkozó esetleges igényeket,

h) a pályázat elbírálásának határidejét. (...)”

(7) A pályázati eljárásban biztosítani kell, hogy a pályázat iránt érdeklődők a pályázatok elkészítéséhez szükséges tájékoztatást megkapják, továbbá, hogy az intézményt megismerhessék.

(8) A pályázatnak tartalmaznia kell a pályázó szakmai élettrajzát, az intézmény vezetésére vonatkozó programot a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléssel, továbbá a pályázati felhívásban megfogalmazott tartalmi követelményeket (a továbbiakban: vezetési program). A pályázatot a vezetési programokat az Országos szakértői névjegyzékben szereplő szakértővel véleményeztetheti. Ha a nevelési-oktatási intézmény a **Kt. 121. §-ának (6) bekezdése** alapján kisebbségi intézményként működik, a vezetési programot az Országos szakértői névjegyzékben szereplő kisebbségi szakértő véleményezheti.”

Az intézményvezetői megbízás további feltételét a **Kt. 18. (1) bekezdés** tartalmazza.

4) A pályázat lebonyolításában, a pályázat részvételében a jogszabály által meghatározott szereplők vehetnek részt, szintén a jogszabály szabályozta eljárások között. A **Vhr. 5. (3) bekezdése** alapján az intézményvezetői pályázati eljárás előkészítésével összefüggő előkészítő feladatokat - ide nem értve a pályázati feltételek meghatározását - a közoktatási intézményt fenntartó önkormányzat jegyzője, főjegyzője, más fenntartó esetén a munkáltató megbízottja (a továbbiakban: pályázató) látja el. Határidők tekintetében irányadó a **Vhr. 5. § (9) bekezdése**, miszerint a pályázató a pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához - a pályázatnak a nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva - legalább harminc napot köteles biztosítani (a továbbiakban: véleményezési határidő). További a rendelkezések tehát a következők:

a) A **Vhr. 5. § (11)-(13) bekezdése**, amely értelmében:

„(11) A vezető megbízásával összefüggésben a **Kt. 102. §-ának (3) bekezdésében** biztosított véleménynyilvánítási jogával az iskolaszék, az iskolai szülői szervezet (közösség), az iskolai diákönkormányzat, továbbá - ha nem rendelkezik egyetértési joggal - a helyi kisebbségi önkormányzat (a kisebbség helyi szószólója, egyesülete), szakközépiskola, szakiskola esetén a fővárosi, megyei gazdasági kamara a véleményezési határidőn belül élhet.

(12) A pályázató a munkáltatói jog gyakorlójának a pályázattal együtt megküldi a (8) és a (10)-(11) bekezdés alapján elkészült véleményeket, továbbá a helyi kisebbségi önkormányzatnak a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 29. §-ának (2) bekezdése alapján készített nyilatkozatát, illetve tájékoztatja a munkáltatót, ha a jogosultak nem éltek a véleményezési, nyilatkozattételi jogukkal.

(13) A pályázatot a véleményezési határidő lejártát követő harminc, ha az elbírálásra váró pályázatok száma a huszonötöt eléri, hatvan napon belül el kell bírálni, illetve, ha a munkáltatói jogot a képviselő-testület (közgyűlés) gyakorolja, a pályázatot a közgyűlés, képviselő-testület részére a harmincadik, illetve hatvanadik napot követő első testületi ülésre be kell nyújtani.”

b) A nevelőtestület munkáját legelőször is a **Vhr. 5. § (10) bekezdése** szerint kell megszervezni, a legfontosabb rendelkezéseket a nevelési-oktatási intézmények működéséről szóló **11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet 12-14. §-a** tartalmazza, amely értelmében:

„12. § (1) A nevelési-oktatási intézmény vezetőjének megbízásakor a közoktatási törvény 102. §-ának (3) bekezdésében szabályozott véleményezés jogát nevelési-oktatási intézményben közalkalmazotti jogviszony, illetőleg munkaviszony keretében foglalkoztatottak közössége (a továbbiakban: alkalmazotti közösség) gyakorolja.

(2) Az alkalmazotti közösség abban a kérdésben foglal állást, hogy támogatja-e a pályázó vezetői megbízását.

(3) A nevelőtestület az alkalmazotti közösség értekezletét megelőzően alakítja ki véleményét a pályázó által benyújtott vezetési programról. A nevelőtestület véleményét az alkalmazotti közösség értekezletén - a döntéshozatal megelőzően - ismertetni kell.

(4) A nevelőtestület - a pályázatok benyújtására meghatározott időpontig - elnökből és két tagból álló bizottságot (a továbbiakban: előkészítő bizottságot) választ. Az előkészítő bizottság feladata megszervezni az alkalmazotti értekezletet és a nevelőtestület értekezletét (értekezlet helyének kijelölése, időpontjának meghatározása, meghívók szétküldése, pályázatok ismertetése stb.). Ha a nevelési-oktatási intézmény nevelőtestületének a létszáma nem haladja meg a tíz főt, az előkészítő bizottság feladatait a nevelőtestület tagjai közül választott megbízott is elláthatja.

(5) Az előkészítő bizottság elnöke a pályázati felhívásban megjelölt határidő lejárta után a pályázati eljárás előkészítőjétől (a továbbiakban: pályázató) a nevelési-oktatási intézményben véleményezési joggal rendelkezők részére átveszi a pályázatokat, és egyezteteti azt az időpontot, amelyen belül a véleményeket ki kell alakítani.

(6) Az előkészítő bizottság elnöke a pályázatok átvételekor egyezteteti azt is, hogy a pályázatokat a bizottság vagy a pályázató küldi meg azoknak a véleményalkotásra jogosultaknak, akik nem a nevelési-oktatási intézményben működnek.

(7) A pályázató a vélemények kialakításához - a pályázatok átvételétől számítva - legalább harminc napot köteles biztosítani. A véleményalkotásra megállapított határidő jogvesztő.

(8) A pályázató valamennyi - határidőre benyújtott - pályázatot megküldi az előkészítő bizottságnak.

(9) A pályázatot át kell adni a nevelési-oktatási intézményben működő szakmai munkaközösség részére is, amely írásban véleményezi a vezetési programot.

13. § (1) Az alkalmazotti közösség értekezlete akkor határozatképes, ha a nevelési-oktatási intézményben dolgozók legalább kétharmada jelen van. A nevelőtestületi értekezlet határozatképességéhez a nevelőtestület tagjai kétharmadának jelenléte szükséges.

(2) Az alkalmazotti közösség értekezlete meghatározza működésének rendjét. A nevelőtestület maga határozza meg, hogy milyen módon alakítja ki véleményét azzal a megkövetéssel, hogy az intézmény vezetésére vonatkozó program és a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelések támogatásáról vagy elutasításáról szakmai vita és a szakmai munkaközösség véleményének megtárgyalását követően, titkos szavazással határoz. A nevelőtestület véleményét írásba kell foglalni, melynek tartalmaznia kell a szakmai munkaközösség véleményét is.

(3) A nevelőtestületi értekezletre és az alkalmazotti közösség értekezletére meg kell hívni azt, aki pályázatot nyújtott be. A pályázónak lehetőséget kell biztosítani, hogy a pályázatával kapcsolatos döntés előtt ismertesse elképzeléseit.

(4) A pályázó nem vehet részt az alkalmazotti közösség, illetőleg a nevelőtestület döntésének meghozatalában akkor, amikor személyéről, illetőleg az általa benyújtott vezetési programról szavaznak.

(5) Azt, aki a nevelési-oktatási intézménnyel munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban áll, az alkalmazotti értekezletre, a nevelőtestület tagját a nevelőtestületi értekezletre meg kell hívni. Azt, akinek a munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya szünetel, az alkalmazotti közösségi értekezlet és a nevelőtestületi értekezlet határozatképességének meghatározásakor figyelmen kívül kell hagyni, amennyiben meghívás ellenére nem jelent meg. Az óraadó tanár tanácskozási joggal vehet részt az alkalmazotti értekezleten, nevelőtestületi értekezleten, és a határozatképesség számításánál figyelmen kívül kell hagyni.

14. § (1) A pedagógus szakmai szervezet a pályázati határidő lejártáig jelentheti be a pályázatónak, ha élni kíván véleményezési jogával.

(2) Az iskolaszék (kollégiumi szék, óvodaszék), illetőleg más véleményezési joggal rendelkezők maguk határozzák meg, hogy miképpen alakítják ki álláspontjukat a vezetői programról. A véleményezésre jogosultak álláspontjukat közösen is kialakíthatják, illetőleg véleményüket közös okiratba foglalhatják.

(3) Az alkalmazotti közösség értekezletén a nevelőtestület, az iskolaszék (kollégiumi szék, óvodaszék) és más véleményezésre jogosult véleményét az alkalmazotti értekezlet döntése előtt ismertetni kell."

5) A **Vhr. 5. § (2) bekezdése** értelmében a Vhr. 5. § (1) bekezdés aa) pontjában rögzített magasabb vezetői megbízás - a specialitások figyelembevételével - a munkáltató döntésétől függően, az év közben bármikor, legalább öt és legfeljebb tíz évre adható. Magasabb vezetői megbízás ugyanannak a közalkalmazottnak az e §-ban meghatározott eljárás lefolytatásával több alkalommal is adható (a továbbiakban: megbízás meghosszabbítása). A kivételeket és különleges eseteket a **Vhr. 5. § (14)-(19) bekezdései** szabályozzák, amelyek értelmében:

6) **Szakmai gyakorlatként** mit lehet elfogadni? Erről **Kt. 18. § (5)-(6) bekezdése** rendelkezik, amely értelmében:

„(5) Szakmai gyakorlatként óvodában óvodapedagógus munkakörben, más nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben, valamint felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben eltöltött időt lehet figyelembe venni. A szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be a közalkalmazotti jogviszonynak, illetve munkaviszonynak harminc napot meghaladó szünetelésének időtartama. A szakmai gyakorlat időtartamába nem számítható be a pedagógus-munkakörben eltöltött idő, ha a pedagógus foglalkoztatása nem érte el a munkakörre megállapított heti kötelező óraszám huszonöt százalékat.

(6) Az intézményvezetői megbízásnál szakmai gyakorlatként elfogadható

a) a tanügyi-irányítási munkakörben,

b) a pedagógiai szakszolgálatban és a pedagógiai-szakmai szolgálat ellátását nyújtó munkakörben,

c) szakiskolában és szakközépiskolában a nem iskolai gyakorlati képzésben szakoktatói vagy gyakorlati oktatásvezetői munkakörben,

d) művészeti szakiskolában és szakközépiskolában, valamint alapfokú művészetoktatási intézményben a képzés szakirányának megfelelő művészeti pályán

eltöltött idő is, ha a pályázó rendelkezik legalább három év - az (5) bekezdésben meghatározott - szakmai gyakorlattal."

7) Speciális rendelkezéseket tartalmaznak az alábbiak:

a) **Többcélú intézményekre** a fentiekben túl illetve a Kt. 33. §-a mellett figyelembe kell venni először is a **Kt. 18. § (7) bekezdését**, amely értelmében:

„(7) Többcélú intézményben vezetői megbízást az kaphat, aki bármelyik, az intézmény által ellátott feladatra létesíthető intézmény vezetői megbízásához szükséges feltételekkel rendelkezik. Ha a feltételek bármelyike egyetemi végzettséget ír elő, a vezetői megbízáshoz erre van szükség."

Valamint a **Kt. 54. § (3) bekezdését**, amely értelmében:

„(3) Ha a közoktatási intézmény tagintézményei különböző településen találhatók, vagy a többcélú közoktatási intézmény tagintézményeinek száma egy településen belül meghaladja az ötöt, illetve, ha a többcélú közoktatási intézmény szervezeti és szakmai tekintetben önálló intézményegységeinek a száma meghaladja az ötöt, a közoktatási intézmény élére főigazgató, a tagintézmény, az intézményegység élére igazgató, óvodavezető bízható meg. E rendelkezések alkalmazhatók akkor is, ha a közoktatási intézmény alapító okirata szerint a felvehető maximális gyermek-, tanulólétszám eléri az ezeröttszáz főt. A főigazgatóra egyebekben az intézményvezetőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkaidejére a 16. § (4) bekezdését, valamint az 1. számú melléklet Első részének kötelező óraszámot megállapító rendelkezéseit - a munkáltatói jog gyakorlójának döntésétől függően - nem kell alkalmazni. Az igazgató, óvodavezető foglalkoztatására a szervezeti és szakmai tekintetben önálló intézményegység vezetőjére vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni."

b) **A pedagógus-szakvizsgára** pedig irányadó a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló **277/1997(XII.27.) Korm. rendelet 20. § (2) és (5) bekezdése**, amely értelmében:

„(2) 2002. január 1-jétől kezdődően a nevelési-oktatási intézmény vezetői megbízásánál - azonos feltétellel rendelkező pályázók esetén - előnyben kell részesíteni azt, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgával. (...)

(5) 2010. január 1-jétől kezdődően közoktatási intézmény vezetőjére, vezető tanárra (gyakorlatvezető, óvónő, tanítói) feladat ellátására új megbízást az kaphat, aki rendelkezik pedagógus-szakvizsgával."

Tájékoztató a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról

Az Országgyűlés a 2009. május 11-i ülésén fogadta el a 2009. évi XL. törvényt, amely tartalmazza az alaptörvény módosítását. (A Magyar Közlöny 2009. évi 73. számában található.)

A módosító törvény legfontosabb rendelkezéseiről az alábbi tájékoztatást adom.

1. Korhatáremelés. Az 1952. január 1-je előtt születetteknek, az öregségi nyugdíjra jogosító öregségi nyugdíjkorhatára a betöltött 62. életév.

2012-től – az 1952-ben születettektől – az öregségi nyugdíjra jogosító öregségi nyugdíjkorhatár születési évenként fél évvel növekszik (lásd a táblázatot!).

TÁJÉKOZTATÓ A NYUGDÍJKORHATÁR EMELÉSÉRŐL

| FÉRFIAK születési éve | Öregségi nyugdíjkorhatár | Az öregségi nyugdíjra jogosultság éve | Előrehozott öregségi nyugdíj | | NŐK születési éve | Öregségi nyugdíj- korhatár | Az öregségi nyugdíjra jogosultság éve | Előrehozott öregségi nyugdíj | |
|-----------------------------|--|--|--|------------------------|-------------------------|--|--|--|------------------------|
| | | | Az igénylő kora | A joga- sultság éve | | | | Az igénylő kora | A joga- sultság éve |
| 1946 | 62 | 2008 | 60 | 2006 | 1946 | 61 | 2007 | 56 | 2002 |
| 1947 | 62 | 2009 | 60 | 2007 | 1947 | 62 | 2009 | 57 | 2004 |
| 1948 | 62 | 2010 | 60 | 2008 | 1948 | 62 | 2010 | 57 | 2005 |
| 1949 | 62 | 2011 | 60 | 2009 | 1949 | 62 | 2011 | 57 | 2006 |
| 1950 | 62 | 2012 | 60 | 2010 | 1950 | 62 | 2012 | 57 | 2007 |
| 1951 | 62 | 2013 | 60 | 2011 | 1951 | 62 | 2013 | 57 | 2008 |
| 1952 | a 62. életév betöltését követő 183. nap | | a 60. életév betöltését követő 183. nap | | 1952 | a 62. életév betöltését követő 183. nap | | 59 | 2011 |
| 1953 | 63 | 2016 | 61 | 2014 | 1953 | 63 | 2016 | 59 | 2012 |
| 1954 | a 63. életév betöltését követő 183. nap | | a 61. életév betöltését követő 183. nap | | 1954 | a 63. életév betöltését követő 183. nap | | a 60. életév betöltését követő 183. nap | |
| 1955 | 64 | 2019 | 62 | 2017 | 1955 | 64 | 2019 | 61 | 2017 |
| 1956 | a 64. életév betöltését követő 183. nap | | a 62. életév betöltését követő 183. nap | | 1956 | a 64. életév betöltését követő 183. nap | | a 61. életév betöltését követő 183. nap | |
| 1957 | 65 | 2022 | 63 | 2020 | 1957 | 65 | 2022 | 62 | 2019 |
| 1958 | 65 | 2023 | 63 | 2021 | 1958 | 65 | 2023 | a 62. életév betöltését követő 183. nap | |
| 1959 | 65 | 2024 | 63 | 2022 | 1959 | 65 | 2024 | 63 | 2022 |
| 1960 | 65 | 2025 | 63 | 2023 | 1960 | 65 | 2025 | 63 | 2023 |

2. Öregségi teljes nyugdíjra az jogosult, aki

- a születési évének megfelelő öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és
- legalább 20 év szolgálati idővel rendelkezik, valamint
- azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

Öregési résznyugdíjra az jogosult, aki

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és
- legalább 15 év szolgálati idővel rendelkezik, valamint
- azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi résznyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontjai szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

3. Előrehozott öregségi nyugdíj

- a) Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően előrehozott öregségi nyugdíjra jogosult az a 60. életévét betöltött, 1950-ben született férfi és az az 59. életévét betöltött, 1952-ben vagy 1953-ban született nő, aki
- legalább 40 év (csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjhoz legalább 37 év) szolgálati idővel rendelkezik, valamint
 - azon a napon, amelytől kezdődően az előrehozott öregségi nyugdíjat (csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjat) megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

A csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj megállapításánál a csökkentés mértéke a társadalombiztosítási nyugdíj megállapításának időpontjától az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig terjedő időszak minden 30 napjára 1–365 nappal rövidebb szolgálati idővel rendelkező személy esetében havi 0,1%; 366–730 nappal rövidebb szolgálati idővel rendelkező személy esetében havi 0,2%; 731–1095 nappal rövidebb szolgálati idővel rendelkező személy esetében havi 0,3%.

- b) Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően két évvel előrehozott öregségi nyugdíjra jogosult az az 1950. december 31-ét

követően született férfi, valamint az az 1958. december 31-ét követően született nő, aki

- legalább 37 év szolgálati időt szerzett, és
- azon a napon, amelytől kezdődően az előrehozott öregségi nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

Az említett feltételek fennállása mellett igényelt előrehozott öregségi nyugdíjösszeg csökkentésének mértéke már nem a szolgálati idő hiányától fog függeni, hanem attól, hogy az előrehozott öregségi nyugdíjkorhatár és az öregségi nyugdíjkorhatár között mikor kéri az előrehozott öregségi nyugdíj megállapítását.

Tehát a fenti esetben az előrehozott öregségi nyugdíj összegét úgy kell meghatározni, hogy az öregségi nyugdíj összegét

- annyiszor 0,3%-kal kell csökkenteni, ahányszor 30 naptári nap hiányzik az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez, ha a jogosult az öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb egy évvel fiatalabb,

- 3,6%-kal, továbbá annyiszor 0,4%-kal kell csökkenteni, ahányszor 30 naptári nap hiányzik az öregségi nyugdíjkorhatárnál egy évvel alacsonyabb életkor betöltéséhez, ha a jogosult az öregségi nyugdíjkorhatárnál több mint egy évvel fiatalabb.

Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése a csökkentést nem érinti.

c) Előrehozott öregségi nyugdíjra jogosult az a férfi is, aki rendelkezik legalább 42 év szolgálati idővel, és

- 1952-ben vagy 1953-ban született, és a 60. életévét betöltötte,
- 1954-ben született, és a 60 éves és 183 napos életkort betöltötte, valamint

- azon a napon, amelytől kezdődően az előrehozott öregségi nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

A csökkentés mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg az öregségi nyugdíjösszeg 8,4%-át.

4. Aki 2009. december 31-ig az öregségi teljes, illetve résznyug-

díjhoz szükséges életkort betöltötte és az előírt szolgálati időt megszerzte, e jogosultságát bármikor érvényesítheti. Ebben az esetben öregségi nyugdíjkorhatárának a Tny. 2009. december 31-én hatályos rendelkezései szerinti életkort kell tekinteni.

5. Aki az előrehozott, csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj igénybevételéhez szükséges életkort betöltötte és a szolgálati időt megszerzte, e jogosultságát – ha a jogosultságát 2007. december 31-ét követően szerezte – a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja

szerinti biztosítással járó jogviszony megszüntetésével bármikor érvényesítheti.

A nyugdíjcsökkentésre a jogosultság megszerzésének időpontjában hatályos szabályokat és mértékeket kell alkalmazni. Egyebekben az előrehozott öregségi nyugdíj és a csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj összegét azon rendelkezések szerint állapítják meg, amelyek arra az időpontra alkalmazandóak, amelytől kezdődően a nyugellátást megállapítják.

További módosítások a társadalombiztosításban

Egyes adótörvények és velük összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2009. évi XXXV. tv. (megtalálható a Magyar Közlöny 2009. évi 68. számában) Negyedik részében olvashatók a társadalombiztosítás pénzügyi alapjait és egyes elkülönült állami pénzalapokat megillető befizetéseket érintő módosítások. E módosítások közül az alábbiakra hívom fel a figyelmet.

1. A Negyedik rész VII. fejezete tartalmazza a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) módosítását.

a) *A foglalkoztató és a biztosított egyéni vállalkozó által fizetendő társadalombiztosítási járulékok mértéke a következőképpen változott:*

- a minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalapig 26%, ebből 24% a nyugdíjbiztosítási járulék, 2% az egészségbiztosítási járulék, amelyből 1,5% a természetbeni egészségbiztosítási járulék, 0,5% a pénzbeli egészségbiztosítási járulék;

- a járulékalap minimálbér kétszeresét meghaladó része után 29%, ebből 24% a nyugdíjbiztosítási járulék, 5% az egészségbiztosítási járulék, amelyből 4,5% a természetbeni egészségbiztosítási járulék, 0,5% a pénzbeli egészségbiztosítási járulék.

b) A Tbj. 34. §-ának (Megállapodás a társadalombiztosítási ellátásra) (10) és (11) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(10) Az e törvény szerint nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra egyéb jogcímen sem jogosult természetes személy megállapodást köthet a saját, valamint a vele együtt élő gyermeke egészségügyi szolgáltatásának biztosítására.

(11) A (10) bekezdésben említett megállapodás alapján fizetendő járulékok havi összege

a) nagykorú állampolgár esetén a (4) bekezdés szerinti minimálbér 50%-a;

b) 18 évesnél fiatalabb gyermek esetén a (4) bekezdés szerinti minimálbér 30%-a.”

2. A Negyedik rész VIII. fejezetében található a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény módosítása. A törvény szerinti változtatások a következők, amelyek 2009. 08. 01-től lépnek hatályba:

a) *Táppénz*

Tudjuk, hogy táppénzre az jogosult, aki a biztosítás fennállása alatt vagy megszünését követő első, második vagy harmadik napon keresőképtelenné válik, és a Tbj.-ben meghatározott mértékű pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett.

A táppénz a keresőképtelenség tartamára jár, legfeljebb azonban a

biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt egy éven át, a *biztosítási jogviszony megszűnését követően 30 napon át.* (Tehát a „passzív táppénz” időtartama 30 naptári nap!)

A *táppénz összege* folyamatos, legalább kétévi biztosítási idő esetében a figyelembe vehető jövedelem naptári napi átlagának 60%-a, ennél rövidebb biztosítási idő esetében vagy fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt 50%-a, azzal, hogy a táppénz egy napra jutó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér 400%-ának, a biztosítási jogviszony megszűnését követően a minimálbér 150%-ának a harmincad részét.

b) *A méltányosságból igénybe vehető pénzbeli ellátásokat érintő változások:*

Az egészségbiztosítási szerv – az Egészségbiztosítási Alap éves költségvetésében meghatározott keretek között – méltányosságból terhességi-gyermekágyi segélyt, gyermekgondozási díjat és táppénzt akkor állapíthat meg a biztosított részére, ha a biztosított az ahhoz szükséges biztosítási idővel nem rendelkezik.

A biztosítási jogviszony megszűnése után folyósított táppénz lejáratát követően az egészségbiztosítási szerv méltányosságból legfeljebb 30 napra állapíthat meg táppénzt.

A méltányosságból megállapítható pénzbeli ellátások folyósításának idejét és összegét az egészségbiztosítási szerv a méltányossági kérelem elbírálásakor az V. fejezetben foglaltaktól eltérően határozhatja meg azzal, hogy az összege nem haladhatja meg

- terhességi-gyermekágyi segély esetén a jogosultság kezdőnapján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét;

- gyermekgondozási díj esetén a jogosultság kezdőnapján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét. Ha azonban a biztosított pénzbeli egészségbiztosítási járulék alapját képező jövedelme, illetve a munkanélküliellátás-alapját képező jövedelme a minimálbér kétszeresét nem éri el, a tényleges jövedelem összegét kell figyelembe venni.

Az egészségbiztosító méltányosságból a biztosítottat indokolt esetben segélyben részesítheti.

c) A 2010. január 1-jétől, az úti baleset esetén a baleseti táppénz mértéke az alapját képező jövedelem 90%-a lesz.

3. A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 137. §-ának (3) bekezdése 2009. augusztus 1-jétől módosul, amely szerint a betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 70%-a jár.

Összeállította:

Horváth Erzsébet tb-szakreferens

Parlamenti diákinfó

Parlamenti Diákinfó címmel gyermekeknek és fiataloknak szóló honlapot indított el az Országgyűlés Hivatala. A honlap célja egyrészt az, hogy könnyed, érthető nyelven, játékos formában nyújtson tájékoztatást a parlament működéséről az általános és középiskolásoknak. Másrészt, hogy megerősítse, folyamatossá tegye a fiatalok és a parlament közötti kapcsolatot és hozzájáruljon a fiatalok neveléséhez, ahhoz, hogy az ifjú nemzedék tagjai informált állampolgárokká váljanak.

A Parlamenti Diákinfó Gyerekszemmel oldala a kisebbeknek készült. Az Országgyűlés működésével kapcsolatos legfontosabb fogalmak rövid magyarázata, útvesszők, kirakós játékok, színezők között kalauzolja el a gyerekeket Lexi, az országház egyik „megelevenedett” szobra.

A Fiataloknak oldalon részletesebb információk és nehezebb

feladatok várják immár a középiskolásokat. Ez az oldal akár az idősebb korosztályoknak is hasznos, érdekes lehet.

A Tudástár az Országgyűlés működésével, szervezetével, a parlamentarizmussal és a törvényalkotással kapcsolatos tudnivalókat tartalmazza. Egyéb érdekességek és aktualitások is fellelhetők a honlapon. A „Törd a fejed!” menüpont keretében izgalmas játékokkal nyílik lehetőség a többi menüpontban szerzett ismeretek tesztelésére. Az Országház egy virtuális séta keretében járhatják be a honlap látogatói. Az oldalon Czövek, a rézvitéz segíti az eligazodást.

A pedagógusok számára is külön oldal készült fontos tudnivalókkal.

Szili Katalin, az Országgyűlés elnöke mutatta be a honlapot a sajtó képviselőinek.

A Parlamenti Diákinfó honlap címe: www.parlamentidiakinfo.hu