

Képviselő-testületi előterjesztés

2020. július 6.

Tárgy: A makói József Attila Városi Könyvtár és Múzeum igazgatójának jogviszonyváltásával kapcsolatos döntések

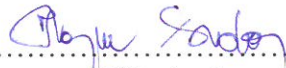
Előterjesztő: Farkas Éva Erzsébet polgármester

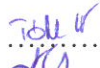
Ügyiratszám: I/540-1/2020.

Melléklet: 1., Tájékoztató közalkalmazotti jogviszony átalakulásáról 2., Munkáltatói ajánlat további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmára 3., Nyilatkozat munkáltatói ajánlat elfogadásáról

Készítette: Makói Polgármesteri Hivatal Jegyzői Iroda
Személyzeti és Adminisztrációs Csoport

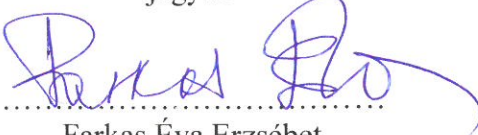

.....
Héja Andrea

Témafelelős: 
.....
Héja Andrea
Jegyzői Iroda Személyzeti és Adminisztrációs
Csoport
csoportvezető

Az előterjesztést látta: 
.....


Véleményezésre megküldve: Emberi Erőforrások Bizottsága

Törvényességi véleményezésre bemutatva: 
.....
dr. Kruzslicz-Bodnár Gréta
jegyző

A napirend előterjesztőjének jóváhagyása: 
.....
Farkas Éva Erzsébet
polgármester



MAKÓ VÁROS POLGÁRMESTERÉTŐL

Ikt.sz: I/540-1/2020.

Üi.: Héja Andrea

Előterjesztés

Tárgy: A makói József Attila Városi Könyvtár és Múzeum igazgatójának jogviszonyváltásával kapcsolatos döntések

Mellékletek: 1., Tájékoztató közalkalmazotti jogviszony átalakulásáról

2., Munkáltatói ajánlat további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmára

3., Nyilatkozat munkáltatói ajánlat elfogadásáról

Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete

M a k ó

Tisztelt Képviselő-testület!

Az Országgyűlés a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: Törvény) elfogadásával 2020. május 19-i ülésnapján döntött arról, hogy a kulturális intézményben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonya 2020. november 1. napjával a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkaviszonnyá alakul át. A jogszabály 2020. július 1-jén lépett hatályba.

A makói József Attila Városi Könyvtár és Múzeum igazgatója, Szikszai Zsuzsanna felett a munkáltatói jogokat Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete gyakorolja, ezért a Tisztelt Képviselő-testületnek szükséges döntéseket hoznia a jogviszonyváltással kapcsolatban, az alábbi határidők és szempontok figyelembevétele mellett:

1. A Törvény 2. § (1) bekezdése a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy **2020. augusztus 1. napjáig írásban tájékoztassa a közalkalmazottat jogviszonya átalakulásáról**, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről. *(A tájékoztató az előterjesztés 1. sz. mellékletét képezi.)*
2. A munkáltató **legkésőbb 2020. augusztus 15. napjáig írásban ajánlatot tesz** a közalkalmazottnak a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozóan. Az ajánlatban szereplő munkabér összege nem lehet alacsonyabb mértékű annál, mint amekkora összegre a közalkalmazott illetményként – ideértve a fizetési osztály és a fizetési fokozat szerint megállapított illetményt, a munkáltató döntésén alapuló illetményrészt, az illetménykiegészítést, az illetménypótlékot és a rendszeres

kereset-kiegészítést – 2020. október 31. napján jogosult lenne. *(Az ajánlat az előterjesztés 2. sz. mellékletét képezi.)*

3. A közalkalmazottnak az ajánlatra az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül, tehát **legkésőbb 2020. szeptember 14. napjáig** írásban nyilatkoznia kell. *(A nyilatkozat az előterjesztés 3. sz. mellékletét képezi.)*

- a. **Amennyiben** a közalkalmazott 2020. szeptember 14. napjáig **az ajánlat elfogadásáról nyilatkozik**, a közalkalmazotti jogviszonya 2020. november 1. napjával munkaviszonnyá alakul át. Ebben az esetben a jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni, és a létrejövő munkaviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki. A 2020. október 31. napján meglévő, ki nem adott szabadságot a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) rendelkezései szerint pénzben megváltja. A munkaviszony keretei között történő további foglalkoztatásra irányuló **munkaszerződést legkésőbb 2020. október 31. napjáig meg kell kötni**. A határidő anyagi jogi és jogvesztő, a határidő elmulasztása esetén igazolási kérelemmel nem lehet élni. A jogviszony átalakulása a fennálló vezetői megbízásokat nem érinti.

Az átalakulással létrejövő munkaviszonyra az átalakulást **követő öt évben a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra** vonatkozó szabályait alkalmazni kell.

- b. **A közalkalmazotti jogviszony megszűnik, amennyiben**

- a közalkalmazott 2020. szeptember 14. napjáig az ajánlatra írásban nem nyilatkozik, vagy
- 2020. szeptember 14. napjáig úgy nyilatkozik, hogy a munkaszerződés keretei közötti továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, vagy
- a felek 2020. szeptember 14. napjáig nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában, vagy
- a munkaszerződés megkötésére 2020. október 31. napjáig nem kerül sor.

Ezekben az esetekben a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva megszűnik. A jogviszony megszűnéséről az átalakulás napjával, 2020. november 1. napjával a munkáltató írásban értesíti a közalkalmazottat.

A jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazott a Kjt. 37.§ (2) és (4)-(6) bekezdései alkalmazásával megállapított végkielégítésre, határozott idejű jogviszony esetén a Kjt. 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjra jogosult.

A közalkalmazotti jogviszony átalakulására abban az esetben sem kerül sor, ha a jogviszony 2020. október 31. napját megelőzően bármely ok miatt egyébként megszűnik.

Tisztelt Képviselő-testület!

Fentiekre tekintettel az alábbi határozati javaslatot terjesztem a Tisztelt Képviselő-testület elé:

HATÁROZATI JAVASLAT

1. Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete úgy dönt, hogy a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény 2. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségének eleget téve – munkáltatói jogkörében eljárva – az előterjesztés 1. sz. melléklete szerinti tartalmú, „*Tájékoztató közalkalmazotti jogviszony átalakulásáról*” tárgyú dokumentum átadásával tájékoztatja Szikszai Zsuzsannát, a makói József Attila Városi Könyvtár és Múzeum igazgatóját közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.
2. Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete úgy dönt, hogy az előterjesztés 2. sz. melléklete szerinti tartalmú, „*Munkáltatói ajánlat további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmára*” tárgyú dokumentum átadásával írásban ajánlatot tesz Szikszai Zsuzsanna közalkalmazott részére a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozóan.
3. Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete felhívja Szikszai Zsuzsanna közalkalmazottat, hogy az előterjesztés 3. sz. melléklete szerinti tartalmú, „*Nyilatkozat*” tárgyú dokumentum benyújtásával **2020. szeptember 14. napjáig** írásban nyilatkozzon az ajánlat elfogadásáról.
4. Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete felhatalmazza a polgármestert
 - a. a közalkalmazott **elfogadó nyilatkozata esetén a jogviszonyváltással kapcsolatos** munkáltatói intézkedések megtételére, a **dokumentumok aláírására,**
 - b. a közalkalmazott **nemleges nyilatkozata esetén,** ha a közalkalmazott **nem nyilatkozik,** a **munkaszerződés tartalmában** a felek **nem állapodnak meg,** vagy abban az esetben, ha a **munkaszerződés megkötésére** 2020. október 31. napjáig **nem kerül sor,** a törvény erejénél fogva megszűnő jogviszonyról szóló értesítés aláírására, a megszűnéssel kapcsolatos munkáltatói intézkedések megtételére.

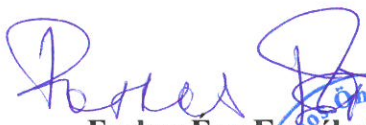
Határidő: 1. pont tekintetében: 2020. augusztus 1.
2. pont tekintetében: 2020. augusztus 15.
3. pont tekintetében: 2020. szeptember 14.
4. pont tekintetében: 2020. október 31.

Felelős: 1., 2., 4. pont tekintetében: polgármester
3. pont tekintetében: Szikszai Zsuzsanna, közalkalmazott

Erről értesítést kap:

- Makó Város Polgármestere
- Makó Város Jegyzője
- Szikszai Zsuzsanna (6775 Kiszombor, Szent István tér 3/c.)
- Makói Polgármesteri Hivatal, Pénzügyi Iroda
- Makói Polgármesteri Hivatal Jegyzői Iroda Személyzeti és Adminisztrációs Csoport
- Irattár

M a k ó , 2020. június 29.


Farkas Éva Erzsébet
polgármester



TÁJÉKOZTATÓ KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY ÁTALAKULÁSÁRÓL

Tisztelt Közalkalmazott!

Ezúton **tájékoztatom** Önt, hogy a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló **2020. évi XXXII. törvény** (a továbbiakban: Törvény) 1. § (2) bekezdésének értelmében a kulturális intézményben foglalkoztatottaknak közalkalmazotti jogviszonya **2020. november 1.** napjával a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti **munkaviszonnyá alakul át**, a Törvény hatálya kiterjed az Ön közalkalmazotti jogviszonyára is.

A Törvény 2. § (1) bekezdése a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy 2020. augusztus 1. napjáig **írásban tájékoztassa** Önt a közalkalmazotti jogviszonya átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és hatánapjairól, az Ön átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

I. Az átalakulás menete, az Ön átalakulással kapcsolatos jogai és kötelezettségei:

A munkáltató legkésőbb **2020. augusztus 15.** napjáig **írásban ajánlatot tesz** Önnek a további foglalkoztatást biztosító **munkaszerződés tartalmi elemeire** vonatkozóan.

Az ajánlatban szereplő **munkabér összege nem lehet alacsonyabb** mértékű annál, mint amekkora összegre Ön illetményként - ideértve a fizetési osztály és a fizetési fokozat szerint megállapított illetményt, a munkáltató döntésén alapuló illetményrészt, az illetménykiegészítést, az illetménypótlékot és a rendszeres keresetkiegészítést - 2020. október 31. napján jogosult lenne.

A **munkáltató** az általa megtett **ajánlathoz** a munkaszerződés megkötése során **kötve van**, az abban foglaltaktól csak az Ön kifejezett írásbeli hozzájárulásával lehet eltérni.

Önnek az ajánlatra az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül, tehát **legkésőbb 2020. szeptember 14.** napjáig **írásban nyilatkoznia kell**.

A) Ha Ön 2020. szeptember 14. napjáig az ajánlat elfogadásáról nyilatkozik, a közalkalmazotti jogviszonya **2020. november 1. napjával munkaviszonnyá alakul át**.

Ebben az esetben a **jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni**, és a létrejövő munkaviszony tekintetében **próbaidő nem köthető ki**.

A jogviszony átalakulása

- nem szakítja meg a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos igények elévülését
- nem érinti a 2020. november 1. napján hatályban lévő határozott idejű áthelyezést

- nem érinti a jogviszony időtartamát (tehát, hogy a jogviszonya határozott, avagy határozatlan idejű), valamint a munkaidő mértékét (tehát, hogy teljes munkaidős, avagy részmunkaidős a foglalkoztatása)

A 2020. október 31. napján meglévő, **ki nem adott szabadságát** a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: **Kjt.**) rendelkezései szerint **pénzben megváltja**.

Az Ön munkaviszony keretei között történő további foglalkoztatására irányuló **munkaszerződést legkésőbb 2020. október 31. napjáig meg kell kötni**. A **határidő anyagi jogi és jogvesztő**, ez azt jelenti, hogy a határidő elmulasztása esetén igazolási kérelemmel nem lehet élni.

A jogviszony átalakulása a fennálló **vezetői megbízásokat nem érinti**.

A 150/1992. (XI: 20.) Korm. rendelet 8. §-a szerinti címadományozásban részesült közalkalmazott 2020. november 1. napját követően is jogosult e cím használatára.

Az átalakulással létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő **öt évében a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait alkalmazni kell**.

A munkáltatónál működő közalkalmazotti tanács **üzemi tanácsként** működik tovább.

B) Megszűnik az Ön közalkalmazotti jogviszonya, ha

- Ön **2020. szeptember 14. napjáig** az ajánlatra **írásban nem nyilatkozik**,
- **2020. szeptember 14. napjáig** úgy **nyilatkozik**, hogy a munkaszerződés keretei közötti **további foglalkoztatásához nem járul hozzá**, vagy
- a felek **2020. szeptember 14. napjáig nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában**.
- a **munkaszerződés megkötésére 2020. október 31. napjáig nem kerül sor**.

Ezekben az esetekben a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva megszűnik. A jogviszony megszűnéséről az átalakulás napjával, 2020. november 1. napjával írásban értesíteni fogja Önt a munkáltató.

A jogviszony megszűnése esetén Ön a **Kjt. 37.§ (2) és (4)-(6) bekezdése** alkalmazásával megállapított **végkielégítésre**, határozott idejű jogviszony esetén a **Kjt. 27. § (2) bekezdésében** meghatározott **távolléti díjra jogosult**.

A közalkalmazotti jogviszony átalakulására abban az esetben sem kerül sor, ha a jogviszony 2020. október 31. napját megelőzően bármely ok miatt egyébként megszűnik.

II. Az átalakulással kapcsolatos határidők és határnapok:

2020. augusztus 1. napjáig:

- A munkáltató **írásban tájékoztatja a közalkalmazottat** a jogviszonya átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és

kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

- A munkáltató a Kjt. 25/A. § (2) bekezdése szerinti **konzultációt kezdeményez a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal.**

2020. augusztus 15. napjáig:

- A munkáltató **írásban közli a közalkalmazottal** a további foglalkoztatást biztosító **munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot.** Az ajánlatban szereplő munkabér összege nem lehet alacsonyabb mértékű annál, mint amekkora összegre a közalkalmazott illetményként 2020. október 31. napjáig jogosult lenne.

2020. szeptember 14. napjáig:

- A közalkalmazottnak **írásban kell nyilatkoznia az ajánlat elfogadásáról.**
- **A feleknek meg kell állapodniuk a munkaszerződés tartalmában.**
- **Ha a közalkalmazott ezen határidő leteltéig írásban nem nyilatkozik, vagy úgy nyilatkozik, hogy a munkaszerződés keretei közötti továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, vagy a felek nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában, a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva 2020. november 1. napjával megszűnik.**

2020. október 31. napjáig:

- **Ha a közalkalmazott elfogadja a munkáltató ajánlatát, a további foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést ezen határidőben meg kell kötniük. A határidő anyagi jogi és jogvesztő.**

2020. november 1.:

- **Ha a közalkalmazott 2020. szeptember 14. napjáig elfogadja a munkáltató ajánlatát, és a munkaszerződés megkötésére is sor kerül 2020. október 31. napjáig, a közalkalmazotti jogviszony 2020. november 1-jei hatállyal munkaviszonnyá alakul át.**
- **Az átalakulással létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő öt évében a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait alkalmazni kell.**
- **Ha a közalkalmazott nem fogadja el 2020. szeptember 14. napjáig a munkáltató ajánlatát, vagy ezt követően nem kötik meg a felek 2020. október 31. napjáig a munkaszerződést, a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva 2020. november 1. napjával megszűnik. A jogviszony megszűnéséről a munkáltató 2020. november 1. napjával írásban értesíti a közalkalmazottat.**

III. A létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményei

A következmények egy része magából a jogviszony átalakulásából fakad, a közalkalmazotti minőség megszűnésével megszűnik az előmeneteli rendszer, az utazási kedvezmény, az illetmény helyébe személyi alapbér lép, a Kjt. helyett a jogviszonyra teljes egészében a Munka törvénykönyve lesz alkalmazandó (rövidebb lesz például a felmondási idő, a Törvényben meghatározott 5 év elteltével megszűnik a magasabb összegű végkielégítés, illetve a jubileumi jutalom). Pozitív változás viszont, hogy biztosított az évenként növekvő garantált bér, és kötelezővé válik a túlmunka kifizetése is.

A Törvény a munka világát érintő nemzetközi normák és a „rugalmas biztonság” (flexicurity) hazai jogba történő átültetését, a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képességét, a munkavállalókra vonatkozó jogokon és kötelezettségeken alapuló állami foglalkoztatáspolitikai feltételeit igyekszik megteremteni.

Ehhez párosul a szolgáltató állam kihívása, a közigazgatás és a közszolgáltatások hatékony működtetése, az adminisztratív folyamatok egyszerűsítése, a transzparencia biztosítása, a lakosság és a vállalkozások bürokratikus terheinek csökkentése, és a technológiai fejlődés által biztosított fejlesztési lehetőségek célszerű és költséghatékony kiaknázása, amely a közszolgáltatások és a közfeladatok rendszerét is átalakítja. Ez az átalakítás új szervezeti formák kidolgozását is megkívánja.

A Kjt. sok szempontból nem tudta követni a munkaerő-piaci és munkajogi változásokat, életszerűtlenné vált, széttagozott szabályozást eredményezve. Ennek következtében indokolt a kulturális ágazat dolgozóinak közalkalmazotti jogviszonyának munkaviszonnyá alakítása, ezáltal az egységes jogállásuk, munkavégzési feltételeik megteremtése, valamint az illetmény helyébe lépő munkabér kialakítása, azzal a garanciális rendelkezéssel, hogy az érintettek összességében nem kerülhetnek kedvezőtlenebb bérhelyzetbe, mint amit a hatályos szabályozás számukra jelenleg biztosít.

A társadalom számára a jelzett változtatás pozitív üzenettel bír, a módosítások eredményeképpen felértékelődne az egyéni teljesítményértékelés szerepe, amely magasabb szintű szolgáltatások nyújtására ösztönöz és amely egyúttal a modern állam által biztosított közszolgáltatások minőségének garanciája.

Bízom benne, hogy a fent ismertetett változások összességében pozitív eredménnyel járnak, és Önnel együtt folytatjuk a közös munkát!

Kelt....., 2020.

Tisztelettel:

.....
polgármester
munkáltató

Szikszai Zsuzsanna

közalkalmazott részére

Születési hely és idő:

Anyja neve:

MUNKÁLTATÓI AJÁNLAT

További foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmára

Alulírott Farkas Éva Erzsébet polgármester, Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete (székhely: 6900 Makó, Széchenyi tér 22.; adószám: 15726913-2-06), mint **ajánlattevő munkáltató** képviseletében eljárva, a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló **2020. évi XXXII. törvény** (a továbbiakban: **Törvény**) 2. § (2) bekezdésére tekintettel az Ön további foglalkoztatását biztosító munkaszerződés tartalmára vonatkozóan az alábbi

ajánlatot

teszem:

1) **A munkaviszony kezdő napja:** 2020. november 1. napja

2) **A munkaviszony tartama:** határozatlan idejű

3) **Munkakör:** igazgató

Ön a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése alapján – mint a munkáltató vezetője – **vezető állású munkavállalónak minősül.**

A munkakörbe tartozó feladatok részletes ismertetése:

Az egyszemélyi vezető felelős az intézmény

- szakszerű és törvényes működéséért,
- ésszerű, a jogszabályoknak megfelelő gazdálkodásáért.

Az intézmény vezetője jogosult

- a munkáltatói jogok gyakorlására az intézmény fő- és részmunkaidős, valamint megbízotti jogviszonyban álló munkatársai felett,
- az intézmény képviseletére,
- kapcsolattartásra a felügyeleti szervekkel, az általuk megbízott szervezetekkel, személyekkel,
- két, illetve többoldalú megállapodások megkötésére könyvtári, múzeumi, tudományos, kulturális, művelődési intézményekkel, szervezetekkel,
- munkaszerződések megkötésére,

- az intézmény tevékenységéhez kapcsolódóan megbízást adni egyéni munkavállalóknak, cégeknek,
- a múzeum műtárgygyarapításával kapcsolatban adásvételi szerződések, letéti szerződések, ajándékozási szerződések megkötésére,
- a múzeum műtárgyállományának vonatkozásában kölcsönbérleti szerződések megkötésére,
- az intézmény munkatársainak munkavégzését ellenőrizni, arról beszámolót kérni,

Az intézmény vezetője gondoskodik

- általában az intézmény magas színvonalú, a jogszabályi előírásoknak, a felügyeleti szervek elvárásainak megfelelő működéséről,
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről,
- az intézmény feladatköreinek ellátásáról,
- az intézményi riasztórendszerek megfelelő működéséről
- az intézmény tereinek fizikai állapotfelméréséért, a felújításokról, hibák javításáról,
- a múzeum műtárgygyarapításáról, a műtárgyak nyilvántartásba vételéről, megőrzéséről,
- a műtárgynyilvántartások szakszerű vezetéséről,
- a múzeum tudományos tevékenységének szervezéséről,
- az intézmény közművelődési feladatainak szervezéséről,
- saját maga és munkatársainak szakmai továbbképzéséről,
- a Szervezeti és Működési Szabályzat érvényesítéséről,
- az intézmény munkatársainak, illetve külső szakértők bevonásával a Szervezeti és Működési Szabályzat VI.10. pontjában felsorolt szabályzatok elkészítéséről, aktualizálásáról, azok hatályba léptetéséről, betartásáról és betartatásáról,
- az intézmény sikeres pályázati tevékenységéről,
- az intézmény munkavállalóinak munkaköri leírásuk elkészítéséről, módosításáról,
- a munkáltatói jogból következő adminisztratív feladatok elvégzéséről,
- az intézmény munkavállalóinak rendszeres munkaköri orvosi vizsgálatáról,
- az intézmény éves munkatervének elkészítéséről, végrehajtásáról, módosításáról,
- a munkarendi nyilvántartások vezetéséről,
- a munkafegyelem betartásáról,
- a hatályos jogszabályok érvényesítéséről.

Az intézmény vezetője

- készíti el a József Attila Városi Könyvtár és Múzeum Szervezeti és Működési Szabályzatát, Stratégiai tervét, Küldetésnyilatkozatát,
- kezdeményezheti a múzeum Alapító Okiratának, Szervezeti és Működési Szabályzatának, Stratégiai tervének, Küldetésnyilatkozatának módosítását,
- elkészíti az intézmény éves végleges költségvetését,
- a pénzügyi és gazdálkodási előírásoknak megfelelően gazdálkodik az intézmény számára megállapított költségvetési előirányzattal,
- mint egyszemélyi felelős teljes jogkörrel rendelkezik az intézmény költségvetésében tervezett, az önkormányzat által jóváhagyott kiemelt előirányzatok felett, a kiemelt előirányzatokon belül előirányzat-felhasználási jogkörrel rendelkezik,
- kezdeményezheti a bevételi és kiadási előirányzatok saját hatáskörű módosítását,
- kötelezettségvállalásának mértékét a József Attila Városi Könyvtár és a Makói Polgármesteri Hivatala Pénzügyi Osztály között létrejött Megállapodás szabályozza,
- utasítási jogkörrel rendelkezik az intézmény minden munkatársa irányában,
- utasításait közölheti szóban vagy írásban,

- fegyelmi vétséget elkövetett intézményi munkavállalóval szemben fegyelmi eljárást indít, melynek során különös figyelemmel jár el,
- rendszeres megbeszélést tart a munkavállalók általa meghatározott körével,
- szükség esetén, de évente legalább két alkalommal összmunkatársi értekezletet tart, melyről jegyzőkönyvet készített,
- irányítja a múzeum könyv- és folyóirat kiadását, szabályozza a könyvtári és múzeumi szolgáltatások igénybevételének díját.

4) **A munkavégzés helye:** 6900 Makó, Deák Ferenc u. 4.

5) **Munkabér:**

személyi alapbér: egyösszegű, bruttó 500.000,- Ft/hónap, azaz Ötszázezer forint/hónap
Alapbéren túli munkabér, pótlékok és egyéb juttatások: -----

A munkabér kifizetése forintban, a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalás útján, havonta történik – az adók és járulékok levonását követően – a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig. Ha az adott hónap tizedik napja heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, úgy a bérfizetés határideje az ezt megelőző utolsó munkanap.

6) **Munkaidő:** általános teljes napi munkaidő (napi 8 óra, heti 40 óra)

7) A vezető **munkarendje kötetlen.**

8) **A munkáltatói jogkör gyakorlója: Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete**

Folyamatos jogviszonyként elismert idő:

Közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt munkaviszonyban töltötte volna el. Ennek mértéke: 7 év 2 hónap 9 nap.

A felmondási idő és a végkielégítés mértékének meghatározásakor kezdő időpontként figyelembe veendő időpont a fentiek alapján: 2013. augusztus 22. napja.

9) **A munkaviszony megszüntetése:**

A munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel, a megegyezésben foglaltak szerint
- b) bármelyik fél felmondásával, a felmondási idő utolsó napjával
- c) bármelyik fél azonnali hatályú felmondásával, a közlés napjával

Munkavállalói felmondás esetén a felmondási idő: 30 nap.

Amennyiben a vezető jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, az Mt. 209. § (6) bekezdése értelmében tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget köteles megfizetni.

Munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő a 8. pontban meghatározott időpont alapulvételével és az Mt. 69. § (1) és (2) bekezdése alapján kerül meghatározásra, azzal, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére – a munkavállaló kívánsága szerint, de legfeljebb két részletben – a munkavégzés alól felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

A vezető állású munkavállalók esetében a munkáltatói felmondásra eltérő szabályok vonatkoznak az Mt. 210. § alapján, a munkáltatónak felmondás esetén nem áll fenn indokolási kötelezettsége.

10) Szabadság mértéke, számítási módja, kiadásának szabályai:

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

Az alapszabadság mértéke: **20 munkanap**

Az **Mt. 117. §** határozza meg a munkavállaló **betöltött életkorára tekintettel** járó **pótszabadság mértékét**, mely alapján Ön 10 munkanap pótszabadságra jogosult.

Az Mt. 118. § szerint 16 évesnél fiatalabb **gyermeke(i) után járó pótszabadság** mértéke Ön esetében: 0 munkanap.

Egyéb jogcímen járó pótszabadság mértéke az Mt. 119-120. § szerint: 0 munkanap.

A szabadság kiadásának szabályait az Mt. 122-126. §-ai határozzák meg.

- 11) A munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá.
- 12) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.
- 13) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.
A munkáltató és a munkavállaló kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

- 14) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

- 15) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

- 16) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A vezető állású munkavállaló gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.

- 17) Egyebekben a megkötendő munkaszerződésre, a felek jogaira és kötelezettségeire az Mt. szabályai az irányadóak.

A Törvény 2. § (3) bekezdése alapján a **munkáltató** a fenti **ajánlathoz** a munkaszerződés megkötése során **kötve van**, az abban foglaltaktól csak az Ön kifejezett írásbeli hozzájárulásával lehet eltérni.

Felhívom a figyelmét, hogy Önnek az ajánlatra az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül, tehát legkésőbb 2020. szeptember 14. napjáig írásban nyilatkoznia kell.

Amennyiben elfogadja a fenti ajánlatot, az ajánlat alapján a munkaszerződést legkésőbb 2020. október 31. napjáig meg kell kötni. A határidő anyagi jogi és jogvesztő.

Kelt....., 2020.

Tisztelettel:

.....
polgármester
munkáltató

NYILATKOZAT

Alulírott Szikszai Zsuzsanna (születési hely, és idő:, anyja neve:; lakcíme:),
a Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete, mint munkáltató által a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló **2020. évi XXXII. törvény** (a továbbiakban: **Törvény**) 2. § (2) bekezdésére alapján a további foglalkoztatásomat biztosító **munkaszerződés tartalmára és feltételeire** vonatkozóan megtett, napján kelt **ajánlatot kézhez vettem, áttanulmányoztam és az abban foglaltakat megértettem.**

Fentiek ismeretében **akként nyilatkozom, hogy a makói József Attila Városi Könyvtár és Múzeumnál 2020. november 1. napjától a munkaviszony keretében történő továbbfoglalkoztatásomhoz**

hozzájárulok.

Vállalom, hogy az ajánlatban foglaltak alapján a munkaszerződést a munkáltatóval legkésőbb 2020. október 31. napjáig megkötöm.

Kelt....., 2020.

.....
közalkalmazott

A nyilatkozat egy példányát átvettem:

Kelt....., 2020.

.....
Munkáltató képviselője