

Közalkalmazotti felmentés:

Legalább 2 hónap, de az 1 évet nem haladhatja meg.

Eltérés lehetséges, de a sztxenderdek az alábbiak:

- 5 év 1 hónappal hosszabbodik
- 10 év 2 hó
- 15 év 3 hó
- 20 év 4 hó
- 25 év 5 hó
- 30 év 6 hó

Munkáltató legalább a felmentés felére köteles felmenteni. Ezt a mentességet a közalkalmazott kérésére kell kiadni.

Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a felmentési idő nem terjedhet túl azon az időponxon amikor a közalkalmazotti jogviszony a kinevezés esetében felmentés nélkül is megszűnt volna. (határozatlan idejű → határozott időre)

jogviták: Ha a bíróság megállapítja, hogy a közalkalmazott jogviszonyát szabálytalanul megszüntették akkor eredeti munkakörébe kell foglalkoztatni, meg kell téríteni az elmaradt illetményét, egyéb járandóságait, továbbá a felmerült kárt, de nem kell megtéríteni az illetmények és kárnak azt a részét ami máshonnan megtérült (jelzalog, rezsi)

A jogerős bírósági döntés után úgy kell tekintenie közalkalmazotti viszonyát mintha a jogerős bírósági ítélet napjával szűnt volna meg.

Igazolások: A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekkor közalkalmazotti igazolást ad amelynek az MT 98. paragrafusán túl tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, megszűnésének módját, megszüntetés okát → de az utóbbit, ha az a közalkalmazottra nézve hátrányos azt a közalkalmazott kérésére mellőzni kell

Végkielégítés: Abban az esetben illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel, rendkívüli lemondással, munkáltatói jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

Nem jogosult: felmentése tartós alkalmatlanság, nem megfelelő munkavégzés, (ez alól kivételt képez az egészségügyi alkalmatlanság,) ha nyugellátásra szerez jogosultságot, illetve kordedvezményes nyugdíjat állapítottak meg.

Csak akkor van jogosultsága ha meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonyról rendelkezik (MT 3év → 1 hó)

Végkielégítés mértéke: 5 év után 4 havi

10 év 5 havi

15 év 6 havi

20 év 8 havi

Munkáltató adhat 1 év után 1 havit

3 év után 3 havit , ezen idő között megállapodás szerint.

Munkavégzés: során a közalkalmazott kiemelkedő és vagy tartósan jó teljesítménye esetén kiemelt és felső közalkalmazotti osztályba, főtanácsosi, illetve tanácsosi közép és alsó közalkalmazotti osztályba, főmunkatársi, illetve munkatársi címet adományozhat (+ pénz jár vele)

Közalkalmazott minősítési rendjét kormány, illetve miniszter állapítja meg.

Munkáltató köteles minősítést készíteni a közalkalmazottról amennyiben a jogviszony 1 évig fenn állt.

Csak a munkával kapcsolatos tényeket és adatokat tartalmazhatja, minősítés után haladéktalan át

kell adni a közalkalmazottnak, aki a megismerés tényét aláírásával igazolja, illetve megteheti észrevételeit is, kap 1 példányt.

Januárban, évenkénti minősítés. (kiváló, megfelelt, alkalmatlan)

összeférhetetlenség: Közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

Esetei: egyedi meghatározás alapján kerül eldöntésre (megbízási, vállalkozói)

Munkáltató az összeférhetetlenség tudomásszerzéstől számított 8 napos határidő kitűzésével írásban felszólítja az érintettet az összeférhetetlenség okának megszüntetésére.

Alap összeférhetetlenség: Közalkalmazott munkaköri feladatai ellátására további munkavégzésre irányuló jogviszonyt adott munkáltatónál nem létesíthet, ha az egyéb jogviszonyok során ellátandó munkák részben vagy egészben azonos időtartamra esnek akkor csak a munkáltató előzetes írásbeli engedélyével lehet létesíteni (ez ellen jogvita nem kezdeményezhető)

pl: tanítónak hetente + 1 előadása van megbízással, engedélyezhető

Fegyelmi felelősség: Közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettség vétkeken megszegi

Retorzió: megrovás

Előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb 1 évre történő meghosszabbítása, jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás, magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása, illetve elbocsájtás.

A megrováson kívül egyszerre több is kiszabható.

Általánosságban a büntetések végrehajtását legfeljebb 1 évi próbaidőre fel lehet függeszteni, ha ezen 1 éven belül a közalkalmazott nem követ el olyan fegyelmi vétséget amelyért jogerős büntetést szabtak ki akkor úgy kell tekinteni mintha fegyelmi büntetésben nem részesült volna, de ha ezen idő alatt az elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős büntetést szabtak ki akkor a felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani.

(rendszeres késés → megrovás+ felfüggesztés → 1 év letelte után újra indul)

Fegyelmi vétség következménye → elbocsájtás

Törvény alapján, törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál nem alkalmazható magasabb vezető vagy vezető beosztásba.

Nem lehet eljárást indítani ha a vétség elkövetésétől számított 1 év, illetve munkáltatói jogkör gyakorlójának vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzéstől számított 1 hónap eltelt (max. 13 hónap)

Pénzügyi tevékenység akár közvetlen vagy közvetve akkor ezek a határidők korlátlanok.

Külföldön történik a kötelezettség szegés akkor a határidőket a hazaérkezéstől kell számítani.

1 éves határidő magasabb vezetői állású közalkalmazott esetében 3 évre, vezető állású közalkalmazottnál 2 évre emelkedik.

Hogy történik a fegyelmi felelősségre vonás:

→ fegyelmi bizottság: tagjainak magasabb vagy azonos végzettségű személyeknek kell lenniük

→ vizsgálóbiztost kell kijelölni

→ 15 napon belül megkezdeni, lefolytatni, ami indokolt esetben + 15 nappal hosszabbítható

→ fegyelmi alá vont közalkalmazottnak biztosítani kell az iratok megtekintését

→ jogi képviselőt vehet igénybe (pl: szakszervezet is lehet)

→ mindent jegyzőkönyvezni kell

Ha elfogultságról van szó akkor jelezni kell a fenntartó felé és ő kijelöl egy fegyelmi bizottságot pl.:

önkormányzati biztost

Vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazottat fel lehet függeszteni állásából, de legfeljebb 2 hétre abban az esetben ha ez indokolt, az indoklásnak ok és jogszerűnek kell lenni (pl.: eltüntethet papírokat)

Felfüggesztés idejére átlag kereset jár, kb. 50%-át vissza lehet tartani.

A teljes átlagkeresetet vissza lehet tartani az elbocsátás fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve, annak jogerőre emelkedéséig. (nem fellebbez akkor a határidő lezárult, jogerőre emelkedett)

Visszatartott összeget jogerőre emelkedés után ki kell fizetni, nem kell kifizetni ha az elbocsátás vált jogerőssé.

MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ

Miniszter a munkavégzésre szánt időt meghatározhatja, illetve ezen idő alatt a munkavégzés egyes sajátos szabályait (speciális munkavégzés) törzsidő → ügyintéző

pihenőidő → egyéb ügyviteli munka

Közalkalmazott alsó és közép közalkalmazott évi 20 munkanap

felső, kiemelt közalkalmazott évi 21 munkanap

+ közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság kár. Kivétel az 1-es fizetési fokozat (besorolások)

Magasabb vezető állású közalkalmazott évi 10 munkanap

vezető állású közalkalmazott évi 5 munkanap pótszabadság illeti meg.

Minden oktató, nevelő munkát végző közalkalmazott (bölcsőde, óvoda, alsó, közép oktatás stb.) évi 25 nap pótszabadság illeti meg amelyből legfeljebb 15 munkanapot a munkáltató oktató nevelő, illetve munkával összefüggően vehető igénybe.

Évenként 5 munkanap pótszabadság jár a tudományos munkatársnak (könyvtár, múzeum, levéltár)

Pótszabadság körét miniszter határozza meg.

Pl. Ha az ionizáló sugárzásnak kitett dolgozó közalkalmazott legalább napi 3 órát tölt akkor évenként 5 munkanap, 5 évet eltöltött 10 munkanap pótszabadságra jogosult.

Közalkalmazott előmeneteli rendszere: A → J

Végzettség alapján tagozódnak a közalkalmazotti osztályok.

Kiemelt → egyetemi végzettségű

Felső → főiskolai végzettség vagy középiskolai és felsőfokú szakképesítés

Közép → középiskolai végzettség vagy általános iskola és középfokú szakképesítés

Alsó → legfeljebb általános iskolai végzettség

Közalkalmazott idegen nyelvi pótlékot csak akkor kap ha használja munkavégzése során.

Gépjármű vezetői pótlékot, ha napi munkavégzéséhez használja a gépkocsit és nem sofőrként dolgozik.

Kártérítési felelősség:

Gondatlan károkozás esetén közalkalmazott 3 havi illetményéig felel, amennyiben a kárt munkáltató gazdálkodásra vonatkozó szabályok súlyos megsértésével okozta, vagy ellenőrzési

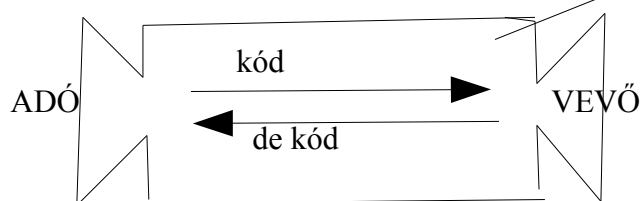
kötelezettségeivel, vagy hiányos teljesítéssel, vagy a kár olyan jogszabályba ütköző utasítása teljesítése közben teljesített aminek várható következménye az utasított közalkalmazott előzőleg felhívta a figyelmét (megoszlik a felelősség ha ez elmarad)

Vegyes és átmeneti rendelkezések: Eltérő rendelkezések hiányában ahol a jogszabály munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ ott közalkalmazotti jogviszony szabályt, ahol munkaviszonyt ott közalkalmazotti jogviszonyt, ahol munkavállalót ott közalkalmazottat, munkaszerződést ott közalkalmazotti szerződést, kinevezést, rendes felmondás az felmentés, üzemi tanács az közalkalmazotti tanács, üzemi megbízott az közalkalmazotti képviselőt jelent, személyi alapbér az illetmény, bérpótlékot az illetménypótléknak kell érteni.

MUNKAPSZIHOLÓGIA

Mi a kommunikáció? → kapcsolat teremtés

Kommunikációs csatorna sematikus modell ábrája:



➔ **BELSŐ ZAJOK**

- nem érti a feladatot
- félre érti a feladatot
- mindig személyes, csatornán az adó és vevő között megy végbe, függ az adótól, csatornától, vevőtől,

➔ **KÜLSŐ ZAJOK**

- tőlünk független, általában zajok, zavarok amik az adó vevő kapcsolatét befolyásolja
- vizuális manipuláció

pl.: értekezlet, interjú, feladat kiadása, szervezet strukturális ábrája,

interperszonális kommunikáció: → csatornák nyíltak (intra perszonális → belső, csatornák mindig zártak)

Belül 3 fő irány:

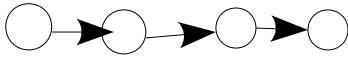
- verbális (szó)
- nonverbális (jel, írás, pl. Jelzőlámpa)
- metakommunikáció (gesztus, mimika, testtartás) → kor, nem, rassz,

(vegzálás → cikizés)

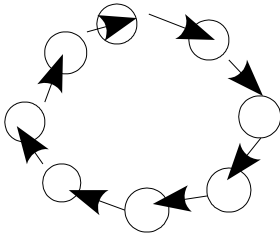
Kommunikáció forradalmi:

1. tagolt beszéd megjelenése (társadalmak szervezése)
2. írás: betűírás → fogalmi gondolkodást tett lehetővé
3. könyv nyomtatás → Guttenberg, Biblia
4. morze → elektromos hírközlő eszközök forradalma (több, gyorsabb, egyidejű, tömeges)

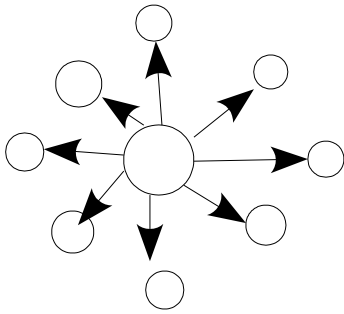
információ)



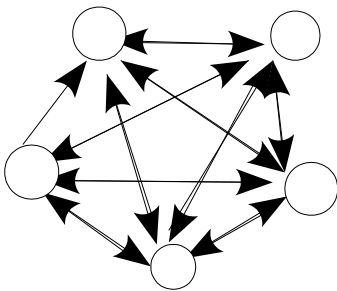
lánc kommunikáció
pl.: pletyka (informális, formális kommunikáció)



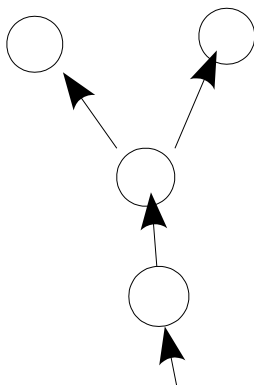
kör kommunikáció
információ visszatér hozzám



mindenki mindenkivel
beszélgetés, strukturálatlan,



központi kommunikáció



Y kommunikáció vagy villa → utasítás



Emberi viselkedés pszicho kommunikációs affektusainak sematikus manifesztumai:

4 minta

1. AGRESSZÍV:

- önbizalomhiány
- mások elfogadásának hiánya
- negatív érzések mások iránt
- harag és vádaskodás
- felsőbbrendűségi érzés
- minden helyzetet kontrollálni akar
- nem érdekli mások érzései

2. MANIPULATÍV:

- önbizalomhiány
- alacsony önértékelés
- mások és önmaga elfogadásának hiánya
- gyanakvás
- őszintétlenség
- mások önértékelésének aláásása
- depresszió
- motivátlanság

3. PASSZÍV:

- önbizalomhiány
- alacsony önértékelés
- önelfogadás hiánya
- negatív érzések önmaga iránt
- kisebbségi érzés
- önfeladás
- lelkiismeret-furdalás
- motivátlanság

4. ASSZERTÍV (EMK- erőszak mentes kommunikáció, mindketten nyerjünk)

- önbizalom
- reális önértékelés
- mások és önmaga elfogadása
- felelősség vállalás
- érdeklődik mások gondolatai, érzései
- őszinte, egyenes
- meghallgat másokat
- nyíltan kérdez

Viselkedés → szocializálódás folyamatán elsajátított, megtanult, hosszú távú

Magatartás → pillanatnyi viselkedés, időben mért viselkedés

(51% pszichológiai határ)

önmagunk elfogadása → asszertív, agresszív

önmagunk el nem fogadása → manipulatív, passzív

környezetünk el nem fogadása → agresszív, manipulatív

környezetünk elfogadása → asszertív, passzív

Proxemika: a kommunikáció és a hétköznapi tevékenységek során a személyek között betartott távolság, intim zóna, térköz szabályozást jelent, zóna határok átlépésével foglalkozik.

Tőlem független az átlépés.

- nyilvános zóna: 3,5 m-nél tágabb szobában elégséges a hangos beszéd, pl.: előadó teremben ezt hangosítani szokták, szabadban való nyújtott távolság pl.: vonat indulás utáni búcsúzás
- társasági vagy társadalmi zóna: általában 1,5-3,5 m között, semleges tér, normál hangerő elégséges
- személyes zóna: 0,5-1,5 m között, szobában halk, szabadban normál beszédet lehet hallani, pl.: kézfogás, bizalmas munkahelyi beszélgetés
- intim zóna 15-50 cm között, suttogás még éppen halható (bizalmas viszony, családtag, barát) metró → nincs interaxió, keret feloldja a territóriumot, határokat,
- belső zóna: 15 cm-nél kevesebb, suttogás jól halható és a testi kontaktus elkerülhetetlen

pl.: kutatás

- Olaszország: hangos, heves, gesztikulál, barátságos → természetes
- Amerika: barátságos, nyílt, → felvett póz

*mindig kultúra függő

Határok átlépése majdnem mindig pszichikai feszültséget generál, feszültség létrehozását eredményezi, territórium védelmi reakció.

- eltérés: zavartságot, nevetgélést, idegességet, kényszeredett viselkedést eredményez
- passzív elhárítás: elhárító, akadályozó mozdulat, illetve elkerülés, kihátrálás
- aktív elhárítás: aktív mozdulat közlésekkel, fenyegető reakciókkal, ellen agresszióval, nyílt támadással reagál

Proxemika a térköz jelentése, és kommunikációs értéke, valamint dekódolása, és visszacsatolása mindig kultúra függő.

MUNKAVÁLLALÓ:

1. maximalista

- metakommunikáció: rendezett, merev, gyakran keskeny merev száj, sisakszerű haj, érzékelhető feszültség a testben,
- kommunikációja: lényegre törő, pontos, tárgyyszerű, olykor kioktató, prédikáló
- jellemzői: kifelé pedáns, prüd, belül rejtett vágyak, mániákus viselkedés, pontosság, jó memória, hűvös rendezett szabályszerű kapcsolat, tud és szeret büntudatot kelteni,

pufogás jellemzi, háttértudata helyes, – igaza van, ember tudjon viselkedni, elkerüli a düht,

- motivációja: tökéletesnek lenni, tökéletesen csinálni
- stratégiája: észlelés → indulat → önvád → példamutatás → kioktatás,
- együttműködés vele nagyon következetes magatartás, helyes cselekedetek korrekt visszacsatolása, egzakt feladatok specifikációk és viszonyok, bízz meg a precizitásában, adj teret a kritikai észrevételeinek, ne bizalmaskodj vele, átbeszélts rendszer szerint működj együtt vele
- kezelési stratégia: szavatós helyzetértékelés, álláspontok egyeztetése, feladatok meghatározása

2. szolgálatkész

- metakommunikáció: dekoratív, feltűnő szemek, fotogén, gesztusok,
- kommunikációja: intim, becéző, tanácsadó
- jellemzői: jól gondoskodik, ideális „anya”, hízelgő, empatikus, figyelmes, érzelmileg manipulál → hisztizik, családcentrikus, társaság szerető, szeretet nevében beleavatkozik a dolgokba, háttértudat, öntudatlan büszkeség, elkerüli saját szükségletek, magány,
- motiváció: mások által megbecsülése és szeretete, illetve nélkülözhetetlenség
- stratégia: → bizalomépítés → fontoskodás → fontossá tenni magát → érzelmi manipulálás
- együttműködés vele közvetlen hangvételt kíván, ne hagyj magára, kérj tőle segítséget, tanácsot, fontos a bizalmas légkör, adj teret a kritikai észrevételeinek, segítsd saját szükségleteinek és érdekeinek érvényesülését, ne használd ki,
- kezelési stratégia: engedj bizalmas közelségbe, közelíts érzelmileg, ismertesd a teendőket és kérd segítségét, együttműködését

3. sikeres

- metakommunikáció: fiatalos, energikus, trendi
- kommunikáció: önreklám, propaganda, illetve sport nyelv (mi vagyunk a jók, megcsináltuk, hajrá)
- jellemzői: teljesítmény orientált, hatékony, produktív, sikereit túlzóan propagálja, minden a kirakatban, belül kimerült, több dolgot csinál egyszerre, megszállott, elismerést vár, hangsúlyosak a nemi szerepek, hisz önmagába és értékeibe, ügyel a magáról kialakított képre, háttértudat, elkerüli a kudarcot, mielőst megérzi kiszáll a dologból
- motiváció: sikeresnek, szerethetőnek lenni
- stratégia: megérzi a trendet → kész megoldásokat keres → gyorsan látható eredményt teremts → mindezt propagálja
- együttműködés vele: teret, közönséget igényel, fontos számára a nyilvános dicséret, de még fontosabb a megbecsülés, figyelmeztetni kell ténykedése veszélyeire, fontos számára a célok sorozata, sikeréhség erősen motiválja
- kezelés: tényszerű helyzetértékelés, célmeghatározás, és lelkesítés