



MUNKASZERZŐDÉSEK, MUNKAKÖRI LEÍRÁSOK

A dolgozók rendelkeznek-e névre szóló Kjt. szerinti kinevezéssel vagy Mt. szerinti munkaszerződéssel? Igen – Nem

A munkaviszonyban állók Mt. 46. § szerinti tájékoztatása megtörténik-e? Igen – Nem

(Megjegyzés: Mt. 42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

Mt. 45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében.

(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

(4) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Mt. 46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a napi munkaidőről,

b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,

c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

e)²³ a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint

f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá

g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint

h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

(2) Az (1) bekezdés a)–c), és e)–f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.

(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve –, ha a munkaszerződés alapján

a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy

b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

Mt. 192. § (2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.)

A dolgozók rendelkeznek-e névre szóló munkaköri leírással? Igen - Nem

A munkaköri leírás tartalmazza-e az alábbi elemeket:	Igen	Nem
A munkakör megnevezését		
A munkakör megegyezik-e a munkaszerződésben, kinevezési okmányban levő munkakörrel?		
A munkaköri leírás aláírásának dátuma megegyezik-e a kinevezés időpontjával?		
A munkaköri leírás tartalma megegyezik-e az SZMSZ-ben szabályozottakkal?		

A munkahely pontos megnevezését		
A munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezése		
A munkavégzés pontos helyét		
Munkaidő meghatározását		
A kisgyermeknevelő a 257/2000.(XII.26.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdése alapján hét óra időtartamban , illetve a fennmaradó egy órában hol köteles a munkáltató részére munkavégzés céljából rendelkezésére állni.		
A 257/2000.(XII.26.) Kormányrendelet 7.§(3) bekezdésében foglaltaknak a teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen eltölteni.		
A munkakör betöltési követelményeit, iskolai végzettséget		
A munkakör betöltésének egyéb feltételeit, tanfolyamok, speciális ismeretek, vizsgák, különböző vizsgálatokat, (pl. szakvizsga, számítógépes ismeretek, stb.)		
Tapasztalatok, kompetenciák: tartalmazza-e azokat, amelyek nélkül a munkakör nem tölthető be, (pl. vezetői készség, szakmai tapasztalat, vezetői tapasztalat, illetve gyakorlati idő, stb.)		
A munkakör célját, funkcióját		
A munkakör helyét a szervezeten/intézményen belül, szervezeti hovatartozást, a szervezeti egység megnevezését		
Közvetlen felettes munkakör meghatározását		
Alárendelt munkakör/ök megnevezését		
Helyettesítést		
A munkakörben meghatározott feladatok felsorolását		
Hatás- és jogkörök meghatározását		
Felelőségeket, a munkakörhöz tartozó elvárásokat, jogokat és kötelezettségeket		
Információs kapcsolatokat		
Munkakörhöz rendelt eszközöket: <i>mindazokat az eszközöket fel kell sorolni, amelyek jellegzetességük, fontosságuk, értékük, használatuk miatti felelősség következtében különleges jelentőséggel bírnak.</i>		
Munka - és védőruha ellátást		
A TAJ alapú elektronikus nyilvántartás adatszolgáltatóinak (e-képviselő, adatszolgáltató munkatárs) kötelezettsége, felelősségi köre, mulasztás jogkövetkezménye.		
Egyéb, speciális szabályt:		

(Megjegyzés: 257/2000. (XII.26.) Korm. rendelet 7. § (1) A teljes napi munkaidőből hét órát kell a munkahelyen eltölteni a bölcsődében foglalkoztatott kisgyermeknevelőknek.

(3) Ha a munkáltató a munkahelyen történő munkavégzésére hosszabb időtartamot nem rendel el, a teljes napi munkaidőből legalább 6 órát kell a munkahelyen eltöltenie annak a közalkalmazottnak, akit teljes munkaidejében

e) bölcsődében a sajátos nevelési igényű gyermekek nevelését, gondozását végző speciális csoportban kisgyermeknevelő munkakörben foglalkoztatják.

(5) A bölcsődében foglalkoztatottak az (1) bekezdés, a (2) bekezdés a) pontja, illetve a (3) bekezdés e) pontja szerinti, munkahelyen eltöltendő munkaidején felüli időtartam tekintetében a bölcsődei nevelést, gondozást előkészítő, illetve azzal összefüggő egyéb feladatok elvégzése, továbbá gyakornok szakmai segítése, eseti helyettesítés rendelhető el.)