

# Kópháza Község Önkormányzata

## Közalkalmazotti Szabályzata

Hatályos: 2014. június 01.

*Rabi Kinga*  
Rabi Kinga

jegyző



Kópháza Község Önkormányzat (a továbbiakban: Munkáltató ) közalkalmazottainak jogviszonyára vonatkozó szabályzata (a továbbiakban Szabályzat)) az alábbi tartalommal jött létre.

## **1. A Közalkalmazotti Szabályzat személyi hatálya:**

**1.1.** A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi főállású (teljes munkaidős) közalkalmazottra.

**1.2.** A részmunkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottakat a jelen Szabályzatban meghatározott jogok és juttatások a részmunkaidejük arányában illetik meg és a kötelezettségek is ennek megfelelően terhelik őket.

**1.3.** A nyugdíjuk mellett továbbfoglalkoztatottakra, illetve nyugdíjasként foglalkoztatott közalkalmazottakra, az 1.1. és 1.2. pontok rendelkezéseit értelemszerűen alkalmazni kell.

## **2. A Közalkalmazotti Szabályzat időbeli hatálya**

**2.1.** Jelen Szabályzat határozatlan időtartamra jött létre. Szabályait a helyébe lépő új Szabályzat hatályba lépéséig kell alkalmazni.

**2.2.** A Szabályzat kihirdetése a valamennyi dolgozó aláírással történő tudomásulvétellel történik meg.

**2.4.** A jelen Szabályzatban foglaltakat a kihirdetést követő naptól kell alkalmazni.

## **3. A Közalkalmazotti Szabályzat módosítása**

**3.1.** A Szabályzatot módosítani kell, ha

- rendelkezései jogszabályba ütköznek,
- jogszabályi változás miatt a rendelkezései jogellenessé válnak.

**3.2.** A Szabályzat módosítására javaslatot tehet

- a Munkáltató
- a közalkalmazotti képviselő

**3.3.** A módosító javaslatokat érdemben kell elbírálni, és megválaszolni.

**3.4.** A módosítással kapcsolatos vitát a kollektív munkaügyi vitára irányadó jogszabályok szerint kell elbírálni. (Munka tv. 94.§)

**3.5.** A módosítások hatályba lépéséről – annak időpontjáról – minden esetben külön kell rendelkezni. A módosítási javaslatok előkészítésére, vitájára és aláírására az ezekre irányadó általános szabályokat kell alkalmazni.

## **4. A Szabályzat és a kinevezés kapcsolata**

A Kjt. 21.§-ában meghatározottak szerint történő kinevezés a jelen Szabályzatba sem ütközhet.

A Kjt. 21.§ (3) bekezdésének utolsó mondata szerint létrejövő további megállapodás keretében a Munkáltató és a közalkalmazott a Szabályzatban meghatározott jogosultságtól, juttatásoktól és feltételektől csak a közalkalmazottra kedvezőbb feltételek biztosításával térhet el. Ugyanezt a szabályt kell alkalmazni a kinevezési okmány „kiegészítésére” vagy az esetleges külön megállapodásra is.

## **5. A Szabályzat módosításának hatása a kinevezésre**

A Szabályzatban biztosított egyes juttatások és kedvezmények – a biztosításukra vonatkozó jogszabályok változása, vagy hatályon kívül helyezése esetén – változatlanul csak akkor illetik meg továbbra is a közalkalmazottat, ha azokat a kinevezési okmányban vagy kiegészítő megállapodásban külön kikötötték (nevesítették). A jogszabályváltozás szerinti helyzetet a Szabályzatban – annak egyidejű módosításával – is rendezni kell.

## **6. A jognyilatkozatra vonatkozó szabályok**

A Munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő fontosabb nyilatkozatokat (a Munka tv. 6.§-ában szereplő felhatalmazás alapján):

- a munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését és díjazásának feltételeit (pl. belső helyettesítés);
- a Munkáltatón belüli más munkahelyre beosztást;
- az állandó munkahelyen kívüli és
- a más munkáltatónál történő munkavégzés elrendelését;
- a túlmunka és
- a készenlét, ügyelet elrendelését;
- a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését.
- valamennyi nyilatkozatot a közalkalmazott kérésére;
- vagy a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján.

Az utasítást, - ha a közalkalmazott jogellenességre hívta fel a munkáltató figyelmét, és annak teljesítése kárt okozhat - írásba foglalásáig a közalkalmazott nem köteles teljesíteni, annak végrehajtását jogszerűen megtagadhatja.

Az írásba foglalás elmaradása vagy elmulasztása miatt a közalkalmazottat hátrány nem érheti.

## **7. Újraalkalmazás és továbbfoglalkoztatás**

**7.1.** A Munkáltató – amennyiben lehetséges – újra alkalmazza (foglalkoztatja) a nála üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés folytán munkaképtelenné vált, ill. a megváltozott munkaképességű, vagy utóbb munkaképességét visszanyert közalkalmazottat.

## **8. A kinevezés feltételei (Kjt. 21.§)**

**8.1.** A közalkalmazott büntetlen előéletét 3 hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítvánnyal igazolja.

**8.2.** A közalkalmazotti jogviszony létrehozása előtt a leendő közalkalmazottat tájékoztatni kell a kinevezés pontos feltételeiről, ki kell oktatni a titoktartási követelményekről, továbbá – lehetőség szerint – meg kell győződni alkalmasságáról és szakértelméről is.

**8.3.** A közalkalmazott nem hallgathat el a Munkáltató előtt olyan tényt, körülményt vagy állapotot, amely a kinevezését akadályozza, vagy jogellenessé teheti. A közalkalmazott megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.

**8.4.** Nem létesíthető közalkalmazotti jogviszony, ha a közalkalmazott ezáltal közeli hozzátartozójával (irányítási/felügyeleti) ellenőrzési, vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. (150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 6.§)

## **9. A kinevezéssel összefüggő megállapodások**

**9.1.** A Kjt. 21.§ (3) bekezdésének rendelkezésein túlmenően a kinevezési okmányba kell foglalni:

- a foglalkoztatás kezdő időpontját,
- azt, hogy a közalkalmazotti jogviszony határozott vagy határozatlan időre létesült,
- a határozott idejű kinevezés esetén azt a tényt, amely – a Kjt. 21.§ (2) bekezdésében meghatározott módon – ezt lehetővé teszi, illetve azt a jogszabályi felhatalmazást vagy előírást, amelyen a határozott idejű kinevezés alapul,
- ha a felek ebben állapodnak meg, akkor a 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 3.§-ában meghatározott kinevezés maximális tartamát,
- az esetleges szakmai követelményekre vonatkozó megállapodást illetően (pl. iskola, tanfolyam elvégzését, minősítő vizsga letételét),
- azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek kikötését a felek fontosnak tartják, így különösen a munkaidőre, a munkavégzés helyére, a pihenőidők igénybevételére, az illetmény és egyéb juttatások mértékére, az utasítási jog terjedelmére, a felelősség mértékére és kizárására stb. irányadó szabályokat – a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időként elismert időtartamot, továbbá – a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésére irányuló kikötéseket.

**9.2.** Ha a fenti megállapodások valamelyikét, illetve a fentiekben túlmenő megállapodásokat (amelyeket a felek bármelyike lényegesnek ítél) nem tartalmazza a kinevezési okmány, akkor azt ki kell egészíteni. Az új belépő a kinevezési okmány aláírásával egyidejűleg elfogadja a feladatait tartalmazó munkaköri leírást. Az utóbbi két okmányt az illetékes munkahelyi vezető biztosítja, egyben gondoskodik a munkatárs bemutatásáról és eligazításáról.

## **10. A próbaidő**

**10.1.** A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a kinevezési okmányban próbaidő köthető ki. A próbaidőre vonatkozó előírásokat a Kjt. 21.§-a tartalmazza.

**10.2.** A kinevezéskor kikötött próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a közalkalmazotti jogviszonyt, indokolás nélkül, bármelyik fél, azonnali hatállyal megszüntetheti.

## **11. Határozott idejű kinevezés helyettesítés esetén**

Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén, ha arra közalkalmazott helyettesítése miatt kerül sor, a kinevezéskor meg kell határozni a foglalkoztatás várható időtartamát és azt a feltételt vagy időpontot, amelynek bekövetkezése esetén a közalkalmazotti jogviszony megszűnik.

## **12. Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének kiegészítő feltételei**

**12.1.** A Munkáltatónál betöltött közalkalmazotti jogviszony munkaidejét érintő, munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a Munkáltató előzetes, írásbeli engedélyével létesíthető.

**12.2.** A munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének engedélyezése, illetve megszüntetésének elrendelése tekintetében – a jogszabályokban meghatározott feltételeken túlmenően – azt szükséges vizsgálni, hogy az sérti-e a Munkáltató érdekeit. Ha ilyen következmények nem bizonyíthatóak, a Munkáltató hozzájárulását csak akkor tagadhatja meg, ha a további jogviszony létesítése, illetve fenntartása a közalkalmazottól elvárható minőségű munkavégzést gátolja.

**12.3.** A Munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazott beosztásával (munkakörével) azonos területen másodállásban, mellékfoglalkozásban, továbbá munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében nem foglalkoztatható. (Kjt. 42.§-a)

**12.4.** Szerződő Felek a Munkáltató szervezeti keretén kívüli munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésével kapcsolatban egyéb tilalmakat nem határoznak meg, a kérelmeket esetileg – egyeztetés alapján – bírálják el.

## **13. A kötelező módosítás esetei**

**13.1.** A dolgozó nőt terhessége megállapításától kezdődően a gyermek egyéves koráig – kérésére és orvosi vélemény alapján – állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a munkafeltételeket ennek megfelelően módosítani. Keresete akkor sem lehet kevesebb az előző átlagkereseténél, ha a megfelelő munkakör vagy a feltételek átalakításának lehetősége hiányában (Munka tv. 85.§ (1)–(2) bek.) a munkavégzés alól fel kell menteni.

**13.2.** A Munkáltatónál üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés folytán csökkent munkaképességű közalkalmazott továbbfoglalkoztatásáról (amennyiben lehetséges) – megfelelő munkakörben – a Munkáltató köteles gondoskodni.

## **14. A közalkalmazotti szerződés időleges módosítása**

**14.1.** Ha a közalkalmazott időlegesen (átmenetileg a Munka tv. 83.§-ában foglaltak szerint) az eredeti munkakörnél alacsonyabb besorolású munkakört lát el, vagy – időlegesen – munkakörébe nem tartozó feladatot teljesít (Munka tv. 105–106.§), ez a törvényben meghatározott feltételeken túlmenően, az eredeti munkaköréhez, iskolai végzettségéhez képest nem lehet aránytalanul eltérő, nem vezethet emberi méltósága sérelméhez, és nem járhat számára keresetvesztéssel.

**14.2.** A közalkalmazott, ha az eredeti munkaköre helyett átmenetileg más helyettesítését látja el, a helyettesítéssel ellátott munkakör alapján jogosult díjazásra. Ez nem lehet kevesebb az eredeti munkaköre szerint átlagkereseténél. A helyettesítés nem eredményezi automatikusan a helyettesítéssel ellátott magasabb kategóriába történő átsorolást.

## **15. A közalkalmazotti előmenetel elősegítése**

**15.1.** Ha a jogszabályok változása folytán a közalkalmazott az előző besoroláshoz képest alacsonyabb besorolásba kerül, számára az átképzés lehetőségét – ha erre mód van – a magasabb besorolás elérésének biztosítása érdekében javasolni, illetve biztosítani kell.

**15.2.** Képzéssel, továbbképzéssel, illetőleg átképzéssel – ha ennek feltételei fennállnak – elő kell segíteni a közalkalmazottak előmenetelét, a 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 11.§-ának feltételei szerint.

A továbbképzéssel kapcsolatos konkrét feltételeket a Munkáltató és a közalkalmazott esetenként külön szerződésben rögzítik.

## **16. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetése**

**16.1.** A közalkalmazotti jogviszony megszüntésére és annak eljárásrendjére a Kjt. –ben és az Mt.-ben foglaltak vonatkoznak.

## **17. A korengedményes nyugdíjazás**

**17.1.** A korengedményes nyugdíjazás szabályait felső szintű jogszabály tartalmazza.

## **18. Az öregségi nyugdíjazás**

Az öregségi nyugdíjazás szabályait az 1997. évi LXXX. törvény (korábban: 1975. évi II. tv.) határozza meg.

## **19. A jogszabályokat kiegészítő rendelkezések**

A munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazottak emberi méltóságát és alkotmányos jogait szem előtt tartva köteles gyakorolni, továbbá köteles minden olyan tényt, körülményt vagy adatot közölni, amely a közalkalmazott munkahelyén belüli helyzetét közvetlenül érinti.

## **20. A közalkalmazott kötelezettségei**

**20.1.** A közalkalmazott köteles haladéktalanul értesíteni a Munkáltatót, elsősorban közvetlen felettesét, illetve a Munkáltató bármely vezetőjét, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.

**20.2.** A közalkalmazott köteles a munkahelyi vezető tudomására hozni, ha a Munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt, eljárást észlel, amely a Munkáltatónak kárt

okozhat, a közvetlen vezetőtől pedig utasítást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységet illetően.

**20.3.** A közalkalmazott kötelességeit továbbá a Kjt. és Mt. tartalmazza.

## **21. A Munkáltató kötelezettségei**

**21.1.** A Munkáltató köteles biztosítani a közalkalmazott jogainak gyakorlásához és kötelezettségei teljesítéséhez szükséges feltételeket.

**21.2.** A Munkáltató köteles tőle elvárható módon biztosítani a munka biztonságos végzéséhez szükséges feltételeket.

**21.3.** A közalkalmazottak munkaköri leírása, a munkakörébe tartozó feladatok, csak közös, a Munkáltató és a közalkalmazott megegyezésével módosítható.

**21.4.** A Munkáltató kötelességeit továbbá a Kjt. és Mt. tartalmazza.

## **22. Mentésülés a munkavégzés alól**

**22.1.** A közalkalmazott az Mt. 107. §.-a alapján, az abban meghatározott időtartamig mentesül a munkavégzés alól.

## **23. A közalkalmazott képzésére és továbbtanulására irányadó szabályok**

**23.1.** A Munkáltató köteles biztosítani, hogy a közalkalmazott a munkavégzéshez szükséges ismereteket megszerezhesse. (Munka tv. 102.§ (3) c) pontja.)

**23.2.** A Munkáltató – az illetmény és a költségek megtérítése mellett – kötelezheti a közalkalmazottat, hogy az általa kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt vegyen, és az általa előírt vizsgákat letegye. Mindez azonban a közalkalmazott személyi vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet nem okozhat. (Munka tv. 103.§ (4) bek. és Kjt. 39.§ (1) bek.)

**23.3.** A tanulmányi szerződések körében a kedvezmények mértéke a Munka tv. 110–116.§-ban meghatározott mértéknél alacsonyabb nem lehet.

Fentiekől eltérni külön megállapodással történő tanulmányi szerződés megkötésével lehet.

**23.4.** Tanulmányi szerződés megkötése a Munkáltató hatáskörébe tartozik.

**23.5.** A tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségek megszegése esetén a Munka tv. 113.§ (1)–(2) bek. és a 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 11.§-a szerint kell eljárni.

## **24. A rendkívüli munkaidőben végzett munka meghatározása és elrendelésének feltételei.**

**24.1.** Rendkívüli munkaidőben végzett munka

- túlmunka,
- készenlét, illetve az ügyelet,
- a pihenőnapon és

– munkaszüneti napon végzett munka.

**24.2.** A rendkívüli munkavégzés csak indokolt esetben és írásban rendelhető el, a szabályzat 6. pontjában is rögzítettek szerint. Az elrendelés korlátozását a Munka tv. 128. és 129.§-ai határozzák meg.

**24.3.** Az elrendelhető éves túlóra maximum 200 óra, beleértve a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon elrendelhető túlmunkát is. (Munka tv. 129.§) Az elrendelhető túlmunka felső határa két egymást követő napon összesen négy óra.

**24.4.** A készenlét azt jelenti, hogy a közalkalmazott, a teljes munkaidejét meghaladóan, a Munkáltató rendelkezésére áll. Ha a közalkalmazott a készenléte alatt munkát is végez, az túlmunkának minősül.

**24.5.** Pihenőnapon történő munkavégzés a túlmunkára vonatkozó szabályok szerint rendelhető el. Pihenő- és munkaszüneti napra munkavégzés legalább 48 órával a munkavégzés kezdete előtt rendelhető el.

**24.6.** A munkavégzéshez tartozó előkészítő és befejező munkák munkaidőn túli elvégzése túlmunkának minősül. (Munka tv. 103.§ (2) bek.)

**24.7.** Nem túlmunka az engedélyezett távollét ledolgozása, a közalkalmazottal kötött megállapodás alapján. (Munka tv. 127.§ (3) bek.)

## **25. A rendkívüli munkaidőben történt munkavégzés ellenértéke**

**25.1.** A túlmunkáért és a készenlétért, illetve ügyeletért, valamint a pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkáért ellenérték jár. Az ellenérték alapvetően a rendkívüli munkavégzés másik pihenőnappal történő ellentételezése.

## **26. A szabadság kiadása és igénybevétele**

**26.1.** A szabadság és a kötelezően járó munkaidő-kedvezmények a közalkalmazottat alanyi jogon illetik meg, arról érvényesen lemondani nem lehet. A szabadság kiadására az Mt. 134.§-ban foglaltak érvényesek.

**26.2.** A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni (Munka tv. 134.§ (3) bek.).

**26.3.** Az alapszabadság egynegyedét a közalkalmazott által megjelölt időpontban, illetőleg a szabadságot a szabadságolási terv szerinti időpontban kell kiadni. (Munka tv. 134.§ (2) bek.)

**26.4.** A betegszabadság igénybevételét, illetve az igénybevételének szükségességéről való tudomásszerzést követően haladéktalanul kell bejelenteni.

## **34. Egyéb munkaidő-kedvezmények**

**34.1.** A Munkáltató a közalkalmazott részére, kérelme alapján – személyi, családi, anyagi és egyéb körülmények figyelembevételével – rendkívüli fizetett, illetve fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet, melynek mértéke

- rendkívül fizetett szabadság esetén évente tíz munkanapot,
- fizetés nélküli szabadság esetén az egy évet nem haladhatja meg.



**34.2.** A rendkívüli fizetett szabadság, fizetés nélküli szabadság iránti kérelmet a Munkáltató bírálja el a közalkalmazotti képviselő véleményének figyelembevételével.

### **37. Munkaköri pótlék**

A közalkalmazott a jogszabályban meghatározott esetekben

**38.** Az idegennyelv-tudási pótlék

**38.1.** A nyelvpótlékra jogosult közalkalmazott köteles:

- a munkában előforduló idegen nyelvű levelezést, telefonálást, vendégfogadást intézni;
- a szerzői jogvédelem alá eső műfordítói, írói tevékenység külön szerződéssel díjazható.

**38.2.** Idegennyelv-tudási pótlékra jogosult a közalkalmazott, ha valamely idegen nyelvből rendelkezik az állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló okmánnyal, vagy azzal egyenértékű igazolással.

**38.3.** Az idegennyelv-tudásnak, az adott munkakör ellátásához való szükségességét a kinevezési okmányban vagy módosításában a Munkáltató határozza meg.

**38.4.** A Kjt. 74.§ (2) bekezdése alapján a Munkáltató a következő idegennyelv- tudási pótlékra jogosító idegen nyelveket és munkaköröket az alábbiakban határozza meg:

*idegennyelv- tudási pótlékra jogosító idegen nyelvek:*

- német, angol, francia, horvát

*idegennyelv- tudási pótlékra jogosító munkakörök:*

- közművelődési munkakör

### **39. A védőruha és a ruházati hozzájárulás**

**39.1.** A Kjt. 79.§ alapján a közalkalmazottat munkaruha illeti meg, ha a munka a ruházat nagymértékű szennyezésével jár. A hozzájárulás mértékét évente az önkormányzat költségvetése határozza meg.

**39.2.** *A védőruha és a ruházati hozzájárulás jogosító munkakörök:*

- gyermekorvos, védőnő, orvosi asszisztens

### **40. Jutalom**

**40.1.** A Kjt.77.§. alapján a kiemelkedő illetve tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti.

**40.2.** Az önkormányzatnál közvetlenül alkalmazásban lévő közalkalmazottak jutalmazásának teljesítményértékelésének feltételét jelen szabályzat 1.számú melléklete tartalmazza.

### **41. A szociális juttatások (Munka tv. 165.§)**

**41.1.** A Munkáltató támogatja a nála teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottak kulturális, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeinek javítását.

A támogatás formái a következők:

- munkába járáshoz szükséges helyközi bérlet költségtérítés;
- illetményelőleg;
- étkezési hozzájárulás
- egészségügyi igényjogosultság (üzemorvosi rendelés);

**41.2.** Az étkezési hozzájárulásra nem jogosult

- a felmentési idejét töltő személy
- 1 hónapot meghaladó tartós távollét esetén

#### **42. Általános kártérítési felelősség**

A közalkalmazott általános kártérítési felelősségét, az eljárás szabályait a Munka tv. 166–169., 171–173.§-ai, valamint a Kjt. 81.§-a. tartalmazzák.

#### **43. A Munkáltató kártérítési felelőssége**

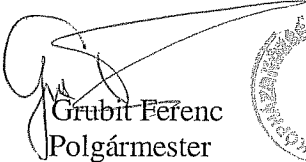
A Munkáltató kártérítési felelősségét és az eljárás szabályait a Munka tv. 174., 176., 178.§-ai, valamint a Kjt. 83.§-ai tartalmazzák.

### **Záró rendelkezések**

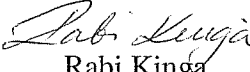
**52.** Ezen Közalkalmazotti Szabályzat rendelkezései a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII., valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény előírásaival összhangban, a jogszabályok elsőbbségével alkalmazandók.

Jelen Közalkalmazotti Szabályzat mellékleteivel együtt érvényes.

Kópháza, 2014. május 9.

  
Grubit Ferenc  
Polgármester



  
Rabi Kinga  
jegyző

## 1. számú melléklet

### **Az önkormányzatnál közvetlenül alkalmazásban lévő közalkalmazottak jutalmazásának teljesítményértékelésének feltételei**

A munkáltató a Kjt.-ben biztosított hatásköréből eredően meghatározza a jutalmazás feltételei.

Jelen szempontok vonatkoznak az intézményvezetők részére a kiemelt munkavégzésért járó juttatás megállapításához is.

- Az intézményvezető legjobb tudása szerint végzi az intézmény szakmai irányítását
- Az intézményvezető takarékosan és odafigyelően irányítja intézménye gazdasági életét
- Az intézményvezető részt vesz a településen zajló kulturális rendezvényeken ( akár intézményén keresztül a szervezésben)
- Az intézményvezető óvja településének, intézményének, munkáltatójának jó hírnevét

Megismerési jegyzék

Dr. Juronics Ilona

.....  
.....

Joó Anikó

.....  
.....

Egresitsné Taschner Mónika

.....  
.....

Farkas Leventéné

.....  
.....

Kiss Tamásné

.....  
.....