

A KLEBELSBERG INTÉZMÉNYFENNTARTÓ KÖZPONT

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

2013. november 22.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről:

Klebsberg Intézményfenntartó Központ (továbbiakban: KLIK)

Képviseli: Marekné dr. Pintér Aranka elnök
Székhelye: 1051 Budapest, Nádor u.32.
Levelezési címe: 1051 Budapest, Nádor u.32.
Adóigazgatási azonosító száma: 15799658-2-41,

mint **munkáltató,**

másrészről:

Pedagógusok Szakszervezete (a továbbiakban: Szakszervezet)

Képviseli: Galló Istvánné elnök
Székhelye: 1068 Budapest, Városligeti fasor 10.
Bejegyző határozat száma: 7-PK-22430/1989/3
Nyilvántartási száma:1/1/60200,

mint **szakszervezet**

(a továbbiakban együtt: **Felek**)

között,

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (továbbiakban: Kjt.), valamint a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szt.) alapján.

Bevezető

A köznevelési rendszer eredményes működése és a foglalkoztatás hatékonyabb megszervezése érdekében Felek a következőkben állapodnak meg.

Előzmények

A kollektív szerződés az oktatásban érdekelt következő szakszervezetek: Pedagógusok Szakszervezete, Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet, Oktatási Vezetők Szakszervezete, Munkástanácsok Pedagógus Ágazata, Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete közreműködésével készült. A kollektív szerződés megkötésének célja a bevezetőben foglaltak mellett, hogy Felek hozzájáruljanak az Mt., az Nkt., az Szt., továbbá a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Vhr.) pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó rendelkezéseinek végrehajtásához. Felek figyelembe vették a Pedagógusok Sztrájbizottsága, valamint a Kormány

által 2013. január 22-én – a köznevelés rendszere állami fenntartásával összefüggő szervezési és munkáltatói jogok gyakorlásával kapcsolatos kérdésekben – aláírt megállapodásban foglaltakat.

A kollektív szerződéssel a Felek az Mt. 276. §-a alapján, a jogszabályi keretek között kölcsönösen, jóhiszeműen és együttműködve szabályozzák a KLIK-ben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakat érintő, munkavégzéssel kapcsolatos kérdéseket.

1. A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés hatálya a KLIK fenntartása alá tartozó köznevelési intézményekben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakra, továbbá a KLIK-ben a közalkalmazottak tekintetében munkáltatói jogkört gyakorlóakra terjed ki.

A kollektív szerződésben foglaltakat a vezetői és magasabb vezetői megbízással rendelkező közalkalmazottak tekintetében is alkalmazni kell.

2. A munkáltatói jogkör gyakorlója

A munkáltatói jogkört a köznevelési intézményekben foglalkoztatottak tekintetében – az Nkt.-ban meghatározott keretek között – az intézmény vezetője gyakorolja. A munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét a KLIK mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

3. A kinevezés teljesítése

3.1. A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása

3.1.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnál a köznevelési intézményben történő munkavégzés megtervezésénél figyelembe kell venni azokat a körülményeket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy zavartalanul el lehessen látni a munkakörhöz tartozó feladatokat.

3.1.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója eltekinthet a pedagógus munkakörbe tartozó feladatok köznevelési intézményen belüli ellátásától azok tekintetében, amelyek jellegüknél fogva külső helyszínhez kapcsolódnak, vagy ha azok ellátása külső helyszínen rendelkezésre álló feltételeket igényel. Kétség esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, hogy az adott munkaköri feladat végrehajtása a köznevelési intézményben vagy azon kívül oldható meg. A köznevelési intézményben történő munkavégzésnek kell tekinteni azt is, ha a pedagógus a tanórai vagy egyéb foglalkozást – a pedagógiai programban foglaltak, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása szerint – a köznevelési intézményen kívül szervezi meg, továbbá, ha a tanulói felügyelet megszervezésére és ellátására a köznevelési intézmény keretein kívül kerül sor.

3.2. Munkáltatói költségtérítés

3.2.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott részére - az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján - meg kell téríteni azokat a munkáltatói jogkör gyakorlója által jóváhagyott, indokolt és igazolt költségeket, amelyek

- a) a foglalkozások, tanítási órák előkészítéséhez szükséges kiadásokat fedezik, továbbá
- b) amelyek a szülőkkel történő kapcsolattartáshoz, valamint a tanulószerveződések és a gyakorlati képzésekkel kapcsolatos ellenőrzésekkel összefüggésben keletkeztek, valamint

- c) a munkaköri feladatok körében teljesített, intézmények közötti helyi, illetve helyközi utazások miatt keletkeztek.

4. A pedagógus munkahelye

A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt egy adott, a kinevezésében feltüntetett köznevelési intézményben teljesíti (munkahely). Több köznevelési intézményben egyoldalú munkáltatói intézkedéssel elrendelt foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a pedagógus számára az adott tanítási év, adott félévében nem biztosítható a foglalkoztatására irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határának megfelelő számú tanórai vagy egyéb foglalkozás. E rendelkezések az Mt. 53. § (3) bekezdésében meghatározott esetekben csak a pedagógus hozzájárulásával alkalmazhatók.

5. A munkaidő-beosztás és a munkaidőben ellátandó feladatok

5.1. A köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott munkaidő-beosztását (munkarendjét) oly módon kell meghatározni és nyilvántartani, hogy abból egyértelműen meg lehessen állapítani a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére végzett feladatokat, továbbá a kötött munkaidő terhére ellátott feladatokat.

5.2. A köznevelési intézményben vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott – ha a kinevezése pedagógus-munkakörre szól – a vezetői feladatokat a teljes munkaidőnek a tanórai foglalkozásokkal le nem kötött részében látja el.

5.3. A szakképző intézményekben folyó moduláris oktatásban résztvevők tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidőkeretet tíz hónapban is megállapíthatja.

6. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

6.1. A közalkalmazottat az Mt. 55. § (1) bekezdésében felsoroltak mellett, előzetes kérésére a munkáltató mentesíti a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a következő esetekben:

- a) Ha a közalkalmazott az intézmény beiskolázási tervében meghatározottak szerint kapcsolódik be a pedagógus továbbképzésbe [277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet 6. § (2)-(7) bek.]. A mentésülés a továbbképzésen való megjelenés napjára, valamint a vizsgák napjára és vizsgánként további kettő-kettő munkanapra szól;
- b) A minősítő vizsgán való részvételre a vizsga napján, továbbá a vizsgára történő felkészüléshez tovább két munkanapra.
- c) A minősítési eljárásban való részvétel napjára, valamint a minősítési eljárásra történő felkészüléshez további egy munkanapra.
- d) A továbbképzési program, illetve a munkáltató egyedi engedélye alapján felsőfokú iskolai rendszerű képzésben való részvétel esetén a kötelező foglalkozásokon, szakmai gyakorlaton való igazolt részvétel, továbbá vizsgánként – a vizsga napját is beszámítva – négy munkanap idejére.

6.2. A kiesett munkaidőre az a)-c) pontokban foglaltak esetében a résztvevők számára távolléti díj jár, a d) pont szerinti esetben a felek megállapodása szerint jár díjazás.

6.3. A 6.1. pontban foglaltakhoz képest a tanulmányi szerződésben a felek kedvezőbb feltételekben is megállapodhatnak.

7. A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése

7.1. A közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén – meghallgatását követően, az eset súlyától függően – a közalkalmazottal szemben alkalmazható hátrányos következmények:

- a) szóbeli figyelmeztetés,
- b) írásbeli megrovás,
- c) a jutalmazás lehetőségéből legfeljebb hat hónapra történő kizárás.

7.2. A hátrányos következmények végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre fel lehet függeszteni.

7.3. A hátrányos következmény alkalmazására akkor kerülhet sor, ha a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegése óta hat hónapnál kevesebb idő telt el, illetve a kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomására jutása óta tizenöt napnál nem telt el hosszabb idő.

8. Az eltérő megállapodás lehetősége

8.1. A munkáltató az Mt. 61. § (1) bekezdésén túl tájékoztatja a vezetése alatt álló közalkalmazottat a határozott időre szóló munkavégzés lehetőségéről, az óraadó munkavégzés lehetőségéről, a munkakörbe nem tartozó feladatok óraadóként történő ellátásának lehetőségéről.

8.2. A munkáltató a közalkalmazott kérelmére gyermeke három éves kora után is, a gyermek legfeljebb hét éves koráig az intézmény működésének veszélyeztetése nélkül a napi munkaidő felének megfelelő tartamú rész munkaidőre módosíthatja a közalkalmazotti jogviszonyt, ha erre a közalkalmazottnak gyermeke ellátása érdekében, vagy más méltányolható ok miatt szüksége van.

9. A munkaközi szünet

9.1. A munkaközi szünet valamennyi közalkalmazotti munkakörben része a beosztás szerinti napi teljes munkaidőnek.

9.2. A pedagógus munkakört betöltő közalkalmazottak részére harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani, amennyiben a munkaközi szünet biztosításának jogszabályban foglalt feltételei fennállnak.

10. A munka- és pihenőidő

10.1. A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak tekintetében – a Vhr.-nek a kötött munkaidőre vonatkozó szabályozását is figyelembe véve – munkaidőnek minősül az adott munkanapon

különböző feladatellátási helyek között történő utazás, minden olyan esetben, amikor a közalkalmazott alkalmazása több munkahelyre történik, valamint a tanórai és egyéb foglalkozások között az intézményben eltöltött idő, feltéve, hogy a pedagógus a munkáltató által elrendelt feladatot lát el.

10.2. Ha a pedagógus a heti pihenőnapján vagy munkaszüneti napon a munkakörére előírt a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa felett, az eseti helyettesítést meghaladó mértékben tanórai vagy egyéb foglalkozást tart, a 13. pont szerinti óradíj illeti meg.

10.3. A portaszolgálatot ellátó közalkalmazott foglalkoztatása az Mt. általános teljes napi munkaidőre vonatkozó rendelkezései szerint, hat hónapos munkaidőkeret alkalmazásával történik.

11. Kötött munkaidő feletti munkavégzés

A 13. pont szerint számított óradíj illeti meg a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, ha a munkáltató intézkedése alapján a kötött munkaidőt meghaladóan kell a nevelési-oktatási intézményben, illetve a pedagógiai szakszolgálat intézményében munkavégzés céljából benntartózkodnia. Annak megállapítása, hogy a kötött munkaidőt a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott túllépte-e, a havi munkaidőre vetítve történik.

12. Helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés

12.1. Ha a pedagógus elrendelés alapján a munkakörére jogszabályban megállapított neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felett, - az eseti helyettesítést meghaladó mértékben - további tanórai vagy egyéb foglalkozást tart, a 13. pont szerint számított óradíjra jogosult.

12.2. Ha a feladat ellátása más munkaszervezési intézkedések alkalmazásával nem oldható meg, megállapodáson alapuló díjazás illeti meg a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottat, amennyiben a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határánál több tanórai foglalkozást, illetve egyéb foglalkozást tart. A díj irányadó összege – minden megtartott ilyen foglalkozás után – a 13.1. pont szerint megállapítható összeg. E díjazáson felül más jogcímen további díjazásra a pedagógus nem tarthat igényt.

12.3. Ha a munkaszervezés más módon nem oldható meg és a pedagógus átmenetileg más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját - a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn belül - a sajátjával együtt tanítja, összevonással megvalósított helyettesítést lát el. Az összevonással megvalósított helyettesítésért megállapodás szerint díjazás illeti meg a pedagógust, feltéve, ha az meghaladja az eseti helyettesítés mértékét.

13. A helyettesítés díjazása

13.1. A helyettesítés díjazásának számítási alapja pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetén a pedagógus - pótlék nélküli - illetményének 138,5 osztószámmal megállapított hányada (a továbbiakban: óradíj).

13.2. A 12. 3. pont szerinti összevont helyettesítés díjazásának megállapításakor a 13. 1. pont szerinti óradíj legalább 33 %-a az irányadó összeg.

14. Kifizetések

14.1. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a közalkalmazott a havi illetményét legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 5. napjáig megkapja.

14.2. A munkába járással kapcsolatos igazolt utazási költségeket a munkáltató minden hónapban az utazást követő hónap 15. napjáig téríti meg.

15. Jóléti juttatások

15.1. A munkáltatónál legalább 6 hónapja közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazott részére – átmeneti anyagi gondjaik enyhítésére, legfeljebb a tárgyév végéig történő visszafizetéssel – illetményelőleg adható. Az illetményelőleg maximális összege a hitelnyújtás napján érvényes minimálbér ötszöröse. Az előleg egy évben csak egyszer igényelhető, maximum hat havi visszafizetési kötelezettség mellett. A visszafizetési kötelezettség teljesítéséig újabb előleg nem igényelhető/adható.

15.2. A munkáltató a mindenkori költségvetésének függvényében lakásalapot képezhet és ebből – külön szabályzatban foglaltak szerint – a közalkalmazottak számára lakásvásárláshoz, házépítéshez, lakásfelújításhoz kamatmentes kölcsönt nyújthat.

15.3. A munkáltató a mindenkori költségvetésének függvényében biztosít béren kívüli juttatást a közalkalmazott részére. Erről a Felek minden évben külön tárgyalást folytatnak.

16. A szakszervezeti jogosultságok érvényre juttatása

16.1. A tájékoztatáshoz való jog gyakorlása

16.1.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója a választott szakszervezeti tisztségviselő részére – a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben – a szakszervezeti tagok tájékoztatása megtartására a kötött munkaidő terhére biztosít munkaidő kedvezményt.

16.1.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója a helyben szokásos módon biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

16.1.3. A munkáltatói jogkör gyakorlója – a közalkalmazottak gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatási kötelezettségével összefüggésben – a választott szakszervezeti tisztségviselőt bevonja a munkaterhek arányos ellátásával összefüggő döntések előkészítésébe.

16.1.4. A munkáltató abban az esetben, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő valamely munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményt nyilvánított, konzultációt kezdeményezett – a kötött munkaidő terhére – öt munkanapon belül egyeztetést tart. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatói jogkör gyakorlóját az olyan ügyekben, amelyekben hatvan napon belül már egyeztetést tartottak.

16.2. Az érdekképviselettel összefüggő jogok érvényre juttatása

16.2.1. A munkahelyi szakszervezeti választott tisztségviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlója rendszeresen értékeli a közalkalmazottak szociális, valamint élet- és munkakörülményeit. A munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő jogosult az adott munkahelyen dolgozó valamennyi közalkalmazott, a közalkalmazottak meghatározott csoportja, illetve egyes közalkalmazottak érdekében fellépni. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezen tárgykörökbe tartozó döntései előtt meghallgatja a képviseleti jogot gyakorló választott szakszervezeti tisztségviselőt.

16.2.2. Ha a munkahelyi egyeztetés – annak megkezdésétől számított öt munkanapon belül – nem járt sikerrel, illetve annak kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója két munkanapon belül nem adott választ, a munkahelyi választott szakszervezeti tisztségviselő a járási szakszervezeti tisztségviselő segítségét kéri. A járási szakszervezeti tisztségviselő kezdeményezésére a járási tankerületi igazgató a munkáltatói döntés meghozatalát vagy végrehajtását felfüggesztheti.

16.2.3. A járási szakszervezeti tisztségviselő indokolt esetben a Szakszervezet Országos Irodájától kérhet segítséget. A Szakszervezet Országos Irodája a KLIK elnökénél kezdeményezhet egyeztetést, kérve a döntés meghozatalának, illetve végrehajtásának felfüggesztését.

16.3. A szakszervezet helyiséghasználati joga

A szakszervezet jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa. A helyiség használata a neveléssel-oktatással összefüggő tevékenységet nem zavarhatja.

16.4. A felsőbb szakszervezeti szerv

16.4.1. A választott szakszervezeti tisztségviselő tekintetében a felettes szerv jogait a Szakszervezet elnöke gyakorolja, aki ezt a jogát – a KLIK elnökének értesítése mellett – átruházhatja a járási szakszervezeti tisztségviselőre.

16.4.2. Az adott munkahelyen megválasztott alapszervezeti titkáron kívül megilleti a munkajogi védelem azt - a legfeljebb egy fő - szakszervezeti választott tisztségviselőt is, aki az alapszervezeti titkár helyettesítésével kapcsolatos feladatot látja el.

16.4.3. Ha választott szakszervezeti tisztségviselő közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetéséhez a felettes szerv egyetértése szükséges, a Szakszervezet elnökének kezdeményezésére a KLIK elnöke öt munkanapon belül konzultációt hív össze.

16.5. A munkaidő-kedvezmény

16.5.1 A felek megállapodnak abban, hogy a szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenység ellátása érdekében rendelkezésre álló munkaidő-kedvezményt a KLIK által foglalkoztatott összes szakszervezeti tag után állapítják meg, azzal a megkötéssel, hogy járási szinten nem haladhatja meg az összes kiadott munkaidő kedvezmény az Mt. szerinti mértéket. Ha a pedagógus munkakörben foglalkoztatottnak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaidő ötvenöt-hatvanöt százaléka, a munkaidő kedvezményt heti huszonnégy óra neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alapulvételével kell kiszámítani.

16.5.2. Ha az adott köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazottak legalább tíz százaléka tagja a Szakszervezetnek, a pedagógus munkakörben foglalkoztatott választott szakszervezeti tisztségviselő munkaidő beosztását - intézményenként legfeljebb kettő fő tekintetében - úgy kell elkészíteni, hogy a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határánál több tanórai foglalkozást vagy egyéb foglalkozást csak eseti helyettesítéskor lásson el. A munkáltatóval való konzultációra pedig a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással le nem kötött részében kerüljön sor. Ha az intézmény feladatellátási helyei több településen találhatók a rendelkezéseket a székhely tekintetében kell alkalmazni. Ezen túl a más településen lévő telephelyen egy-egy fő tekintetében is alkalmazni kell, feltéve, hogy a telephelyen foglalkoztatott közalkalmazottak legalább tíz százaléka tagja a Szakszervezetnek.

16.5.3. A pedagógus munkakörben foglalkoztatott járási szakszervezeti tisztségviselő tanórai vagy egyéb foglalkozás megtartására - munkaidő beosztás szerint - betervezett munkaideje heti húsz óránál nem lehet több. E rendelkezéstől eltérő munkaidő kedvezményben a KLIK elnöke és a Szakszervezet elnöke állapodhat meg. A járási szakszervezeti tisztségviselőt - érdekképviseleti tevékenységének ellátásához - az esedékesség napját megelőzően legalább öt munkanappal a munkáltatói jogkör gyakorlójának benyújtott - írásbeli kérésére a munkáltatói jogkör gyakorlója tanítási évenként legalább tíz legfeljebb tizenöt munkanapra mentesíti a munkavégzés alól. Vita esetén a tíz munkanap feletti mentesítésről - a Szakszervezet elnökének kezdeményezésére - KLIK elnöke dönt.

16.5.4. Abban az esetben, ha több szakszervezetnek van választott szakszervezeti tisztségviselője egy köznevelési intézményben, a Szakszervezet elnöke döntésének megfelelően kell alkalmazni az 16.5.2. pontban foglaltakat, legfeljebb kettő tisztségviselő tekintetében.

17. Záradék

17.1 A kollektív szerződést Felek határozatlan időre kötik. Rendelkezéseit a Felek szükség szerint felülvizsgálják.

17.2 A kollektív szerződést - az aláírást követően - az aláíró felek a honlapjukon nyilvánosságra hozzák.

17.3. A kollektív szerződés hatálybalépésével egyidejűleg a korábban megkötött kollektív szerződések hatályukat veszítik.

17.4. A Szakszervezet évenként közhiteles nyilatkozatot tesz a KLIK-nél közalkalmazottként dolgozó azon tagjaik számáról köznevelési intézményenként, akiknek szakszervezeti tagdíját nem a munkáltató vonja illetményükből. Az előző évre vonatkozó nyilatkozat megtételének időpontja évenként április 1-30. közötti időszak.

17.5. A Szakszervezet kinyilvánítja, hogy az Mt. szerinti szakszervezeti munkaidő-kedvezmény kiadása a jelen kollektív szerződés 16. pontja szerint, teljes mértékben megtörténik.

17.6. A kollektív szerződést - az aláírását követő hat hónap eltelte után - bármelyik fél három hónapos felmondási idővel felmondhatja.


17.7. A kollektív szerződés a 17.8. pontban foglalt kivétellel 2014. január 1-jén lép hatályba.

17.8. A kollektív szerződés 6. és 16.5. pontjai a 2013/2014. tanév II. félévének első napjától lépnek hatályba.


Budapest, 2013. november 22.

Aláírások

A szerződéskötők képviselőiben:


Pedagógusok Szakszervezete
elnöke




Klebelsberg Intézményfenntartó
Központ elnöke

