



A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ HIVATALOS KÖZLÖNYE
2012. december 21.

Tartalomjegyzék

A XIII. Zsinat Zsinati Tanácsa 2012. november 14-i ülésének határozatai

| | | |
|-------------------------|--|----|
| ZS.T. - 203/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a 2012. május 23-i Zsinati Tanács határozatainak végrehajtásáról szóló beszámoló tárgyában | 3 |
| | – A Számvizsgáló Bizottság jelentése a Károli Gáspár Református Egyetem 2011.évi gazdálkodásáról (ZS.T. - 174/2012.05.23.) | 3 |
| | – A Számvizsgáló Bizottság jelentése a Református Lelkeszi Nyugdíjintézet 2011.évi gazdálkodásáról (ZS.T. - 175/2012.05.23.) | 3 |
| | – A Számvizsgáló Bizottság jelentése a Wáli István Református Cigány Szakkollégium 2011.évi gazdálkodásáról (ZS.T. - 181/2012.05.23.) | 4 |
| | – A Zsinati Tanács határozata a Református Lelkeszi Nyugdíjintézet 2011.évi zárszámadása tárgyában (ZS.T. - 185/2012.05.23.) | 4 |
| | – A Zsinati Tanács határozata a Református Missziói Központ 2011.évi zárszámadása tárgyában (ZS.T. - 189/2012.05.23.) | 4 |
| | – A Zsinati Tanács határozata a Debreceni 20673/A/10 hrsz.-ú lakás és 20673/A/22 hrsz.-ú ingatlanra vonatkozóan létrejött ajándékozási szerződés jóváhagyása tárgyában (ZS.T. - 202/2012.05.23.) | 4 |
| ZS.T. - 204/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a Magyarországi Református Egyház 2012. évi költségvetése 1–10. hónap közötti alakulásáról szóló beszámoló elfogadásáról | 5 |
| ZS.T. - 205/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata az SZJA 1% 2012. évi alakulásáról szóló beszámoló és az MRE 2013. évi költségvetési kilátásairól szóló tájékoztató elfogadása tárgyában | 5 |
| ZS.T. - 206/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a közegyházi intézmények 2012. évi szakmai beszámolója elfogadása tárgyában | 5 |
| | – Károli Gáspár Református Egyetem | 6 |
| | – Kálvin Kiadó | 10 |
| | – Reformátusok Lapja | 13 |
| | – Bethesda Gyermekkórház | 14 |
| | – Református Lelkeszi Nyugdíjintézet | 20 |
| | – Református Missziói Központ | 22 |
| | – Egységes Református Pedagógiai Szakszolgálat | 25 |
| | – Szeretetszolgálati Iroda | 30 |
| | – Református Pedagógiai Intézet | 39 |
| | – Wáli István Református Cigány Szakkollégium | 47 |

| | | |
|---------------------------|--|-----|
| ZS.T. - 207/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a Református Pedagógiai Intézet új SzMSz-ének tárgyában | 49 |
| ZS.T. - 208/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a közoktatási kiegészítő támogatás 2011. évi elszámolása utáni kiegészítés, valamint a 2005. évi állami tartozás felhasználására tárgyában | 50 |
| | – Előterjesztés | 50 |
| ZS.T. - 209/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatának jóváhagyása tárgyában | 51 |
| | – MRE Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzata (minta) | 52 |
| | – Mellékletek | 109 |
| ZS.T. - 209/1/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a nem zsinati fenntartású szeretetszolgálati intézmények Humánpolitikai Szabályzatainak elkészítéséhez | 133 |
| ZS.T. - 210/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a Tábita Református Támogató Szolgálat alapító okiratának módosítása tárgyában | 133 |
| | – Alapító Okirat | 134 |
| ZS.T. - 211/2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a ceglédi Molnár Mária Református Fogytékos Ápoló-Gondozó Otthon alapító okiratának módosítása tárgyában | 135 |
| | – Alapító Okirat | 136 |
| ZS.T. - 212 /2012.11.14. | A Zsinati Tanács határozata a Károli Gáspár Református Egyetem 2012. évi költségvetés módosításának elfogadása tárgyában | 138 |

A XIII. Zsinat 2012. november 14-16-i ülésének határozatai

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| ZS. - 221/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Zsinat Elnökségének 2012. május 25-től 2012. október 30-ig tett intézkedéseinek elfogadásáról | 139 |
| ZS. - 222/2012.11.16. | A Zsinat határozata a 2012. májusi Zsinati Tanács és Zsinat határozatainak végrehajtásáról szóló beszámoló elfogadásáról | 139 |
| ZS. - 223/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Zsinati Tanács 2012. november 14-én hozott határozatainak jóváhagyásáról | 139 |
| ZS. - 224/2012.11.16. | A Zsinat határozata az MRE XIII. Zsinata ciklusterve megvalósítása állásáról szóló beszámoló tárgyában | 140 |
| | – Zsinat a XIII. ciklusban | 140 |
| ZS. - 225/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyarországi Református Egyház új diakóniai törvényének alapkonceptiója tárgyában | 146 |
| | – Szabályozási koncepció a Magyarországi Református Egyház új diakóniai törvényéhez | 146 |
| ZS. - 226/2012.11.16. | A Zsinat határozata a lelkészek szolgálatáról és jogállásáról szóló törvény teljes szövegének második olvasatban történő elfogadásáról | 151 |
| ZS. - 227/2012.11.16. | A Zsinat határozata a lelkészi eskü titoktartási klauzulával történő kiegészítéséről és a szöveg egységesítéséről | 151 |
| ZS. - 228/2012.11.16. | A Zsinat határozata a református közoktatási törvény módosításának szempontjai tárgyában | 151 |
| | – Szempontok az MRE közoktatási törvényének [1995. évi I. Tv.] módosításához | 152 |
| ZS. - 229/2012.11.16. | A Zsinat határozata a református felsőoktatási törvény módosításának tárgyában | 153 |
| ZS. - 230/2012.11.16. | A Zsinat határozata az MRE lelkészeinek ellátásáról és nyugdíjintézetéről szóló 2002. évi II. Törvény 40. § módosításáról szóló 2012. évi II. Törvényről | 154 |

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| ZS. - 231/2012.11.16. | A Zsinat határozata a 2012. évi Imre Sándor-díj díjazottjáról | 155 |
| ZS. - 232/2012.11.16. | A Zsinat határozata az Egyházi Jövőkép Bizottság jelentése tárgyában | 155 |
| | – Beszámoló az Egyházi Jövőkép Bizottság munkájáról | 156 |
| ZS. - 233/2012.11.16. | A Zsinat határozata a reformatus.hu „Református A–Z” tájékoztatósi anyag tárgyában | 162 |
| | – Az MRE hivatalos honlapján (reformatus.hu) publikálandó Református A-Z rovat tartalma | 162 |
| ZS. - 234/2012.11.16. | A Zsinat határozata új egyházi bírósági törvény alkotása és kodifikációs bizottság létrehozása tárgyában | 165 |
| | – Előterjesztés az egyházi bíráskodásról szóló 2000. évi I. Törvény módosításának koncepciójáról | 165 |
| ZS. - 235/2012.11.16. | A Zsinat határozata az egyházi bíráskodásról szóló 2001. évi I. Törvény módosítása tárgyában | 171 |
| ZS. - 236/2012.11.16. | A Zsinat határozata a lelkészek válásának megelőzése és gondozása tárgyában | 171 |
| ZS. - 237/2012.11.16. | A Zsinat határozata az egyházi bíráskodásról szóló 2001. évi I. Törvény 80. § kiegészítéséről szóló 2012. évi III. Törvényről | 172 |
| ZS. - 238/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Budapesti Koreai Gyülekezet létrehozásáról | 173 |
| ZS. - 239/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyarországi Református Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. Törvény 13. § (1) módosítása tárgyában született 2012. évi IV. Törvényről | 173 |
| ZS. - 240/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyarországi Református Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. Törvény 30. § (2) – 32. § (6) módosítása tárgyában született 2012. évi V. Törvényről | 174 |
| ZS. - 241/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Heidelbergi Káté új fordítású szövegváltozatának hivatalossá tételéről | 175 |
| ZS. - 242/2012.11.16. | A Zsinat határozata a közös zsinat 2013 júniusára való összehívásáról és napirendjéről | 176 |
| ZS. - 243/2012.11.16. | A Zsinat határozata az új református hittanoktatási szabályrendelet tárgyában | 176 |
| | – Szabályrendelet | 176 |
| ZS. - 244/2012.11.16. | A Zsinat határozata az új református hittanoktatási kerettanterv bevezetése tárgyában | 178 |
| ZS. - 245/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Generális Konventnek [2012. június 20. Szombathely] a jeles napok rendjének módosításáról és a református káté összeállításáról szóló határozatainak megerősítéséről | 179 |
| ZS. - 246/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyar Református Egyház zsinata tagjainak megválasztásáról | 180 |
| ZS. - 247/2012.11.16. | A Zsinat határozata az MRE munkatervének 2013. évi fő hangsúlyai szempontrendszeréről és témájáról | 181 |
| | – A 2013. esztendő éves témája és a munka hangsúlyai a Magyarországi Református Egyházban | 181 |
| ZS. - 248/2012.11.16. | A Zsinat határozata a református szociológiai kutatás szempontjairól és folyamatáról | 183 |
| | – Javaslat református szociológiai kutatás szempontjaira és folyamatára | 183 |
| ZS. - 249/2012.11.16. | A Zsinat határozata a 2013. évi Csillagpont Ifjúsági Találkozó előkészületeiről | 185 |
| | – Beszámoló a 2013. évi Csillagpont Ifjúsági Találkozó előkészületeiről | 185 |

| | | |
|--|---|------------|
| ZS. - 250/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Gyökössy Endre Lelkigondozói és Szupervizori Intézetnek a Református Misszió Központba történő integrálásáról – Előterjesztés | 186 187 |
| ZS. - 251/2012.11.16. | A Zsinat határozata az „Időszerű döntések és tisztázódások a keresztség és konfirmáció ügyében” című tájékoztató anyag tárgyában – A konfirmációs bizottság előterjesztése az időszerű döntések és tisztázódások a keresztség és konfirmáció ügyében | 188 189 |
| ZS. - 252/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Cigánymissziós Tanács beszámolója elfogadása tárgyában – A Cigánymissziós Tanács beszámolója a cigányok közötti szolgálat fejleményeiről | 192 192 |
| ZS. - 253/2012.11.16. | A Zsinat határozata az Énekeskönyvi Bizottság új magyar református énekeskönyv előkészítésének munkálatairól szóló beszámolójának elfogadásáról – Beszámoló az Énekeskönyvi Bizottság 2012. évi munkájáról | 194 194 |
| ZS. - 254/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Tényfeltáró Történész Bizottság beszámolójának elfogadása tárgyában – Beszámoló az MRE Tényfeltáró Történész Bizottsága tevékenységéről | 195 195 |
| ZS. - 255/2012.11.16. | A Zsinat határozata az MRE Kálvin János Emlékbizottság beszámolójának elfogadásáról – Az MRE Kálvin Emlékbizottság jelentése | 195 196 |
| ZS. - 256/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyar Bibliatársulat Alapítvány beszámolójának elfogadásáról – Beszámoló a Magyar Bibliatársulat munkájáról | 197 197 |
| ZS. - 257/2012.11.16. | A Zsinat határozata az Ökogyülekezeti Tanács beszámolójának elfogadásáról – Beszámoló az Ökogyülekezeti Tanács munkájáról | 199 199 |
| ZS. - 258/2012.11.16. | A Zsinat határozata az Egységes Lelkészképesítő Bizottság beszámolója tárgyában – Az Egységes Lelkészképesítő Bizottság beszámolója | 203 203 |
| ZS. - 259/2012.11.16. | A Zsinat határozata az egységes lelkészképesítő vizsga rendjéről szóló szabályrendelet módosítása tárgyában – Javaslat a lelkészképesítő vizsga szabályrendeletének módosítása tárgyában | 203 204 |
| ZS. - 260/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyarországi Református Egyház gazdálkodásáról szóló új törvény országos református egyházi közalap című VI. fejezetéről | 209 |
| ZS. - 261/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Zsinat jövő évi üléseinek ütemezéséről – 2013. évi fontos időpontok | 209 210 |
| ZS. - 262/2012.11.16. | A Zsinat határozata a 2013. október utolsó vasárnapi perselyadomány kedvezményezettje tárgyában | 211 |
| ZS. - 263/2012.11.16. | A Zsinat határozata kórházlelkészi szolgálat elnevezés tárgyában | 211 |
| ZS. - 264/2012.11.16. | A Zsinat határozata a Magyarországi Református Egyház egyházmegyei szerkezetváltozásának felméréséről | 211 |
| Közlemény | | |
| A Tiszáninneni Református Egyházkerület közleménye | | 212 |
| – Dr. Kádár Zsolt lemondása ügyében | | 212 |
| – Kovács Csaba lemondása ügyében | | 212 |

A XIII. Zsinat Zsinati Tanácsának határozatai 2012. november 14.

A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A 2012. MÁJUS 23-I ZSINATI TANÁCS HATÁROZATAINAK VÉGREHAJTÁSÁRÓL SZÓLÓ BESZÁMOLÓ TÁRGYÁBAN ZS.T. - 203/2012.11.14.

A Zsinati Tanács a 2012. május 23-i Zsinati Tanács határozatainak végrehajtásáról szóló beszámolót elfogadja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

BESZÁMOLÓ A ZSINATI TANÁCS 2012.05.23-I ÜLÉSÉN HOZOTT HATÁROZATOK VÉGREHAJTÁSÁRÓL

A SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁG JELENTÉSE A KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM 2011. ÉVI GAZDÁLKODÁSÁRÓL ZS.T. - 174/2012.05.23.

A Zsinati Tanács felkérte az Egyetem és a Dunamelléki Református Egyházkerület vezetését, hogy a költségek elszámolásával kapcsolatos eltérő véleményeket egyeztessék. A kapcsolatfelvétel megtörtént az Egyetem és az Egyházkerület között. Az egyeztetések folyamatban vannak és a 2013. év költségvetés-tervezetben meg fog jelenni az Egyházkerület támogatása.

A SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁG JELENTÉSE A REFORMÁTUS LELKÉSZI NYUGDÍJINTÉZET 2011. ÉVI GAZDÁLKODÁSÁRÓL ZS.T. - 175 /2012.05.23.

1. A Zsinati Tanács elhatározta és felkérte az egyházkerületeket, hogy a hiányzó egyházmegyei nyugdíj-jelentések okát vizsgálják ki.
2. A Zsinati Tanács a hibásan kitöltött nyugdíjjelentések tárgyában javasolta, hogy egyházmegyenként a jelentéseket az esperes ellenőrizze, aki az egyházmegye elnöksége ellenjegyzésével tartja a kapcsolatot a Nyugdíjintézettel.
3. A Zsinati Tanács felhívta továbbá az egyházmegyék elnökségének figyelmét a hátralékosokkal szembeni szükségese intézkedésekre.
A hibás jelentések tekintetében elkezdődtek és még folyamatban vannak az egyeztetések az érintett lelkipásztorokkal.
Az LNYI összegyűjtötte és írásban tájékoztatta az egyházkerületek elnökségét a 2012. július 31-ig tagsági díjat nem fizetett lelkészekről.

**A SZÁMVIZSGÁLÓ BIZOTTSÁG JELENTÉSE A WÁLI ISTVÁN REFORMÁTUS
CIGÁNY SZAKKOLLÉGIUM 2011. ÉVI GAZDÁLKODÁSÁRÓL**

ZS.T. - 181/2012.05.23.

1. A Bizottság javasolta, hogy az ösztöndíjak utalásának pénzügyi számlaszámairól – a kollégisták által rögzített és aláírt nyilatkozat alapján – vezessenek nyilvántartást. Felelős: WISZ igazgatója. Határidő: május 31.
2. A Bizottság javasolta a Kollégium alapító okiratának módosítását. Felelős a Zsinat Elnöksége. Határidő: 2012. június 30.
Ezek az intézkedések a megadott határidőig megtörténtek.

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A REFORMÁTUS LELKÉSZI NYUGDÍJINTÉZET
2011. ÉVI ZÁRSZÁMADÁSA TÁRGYÁBAN**

ZS.T. - 185/2012.05.23.

1. A Zsinati Tanács kérte, hogy a RLNYI meghatározott szempontok szerint készítse el a 2012. évi költségvetésének módosítását és azt 2012. június 15-ig terjessze be a Zsinat Elnökségéhez.
2. A Zsinati Tanács felhatalmazta a Zsinat Elnökségét, hogy a RLNYI fentiekben meghatározott szempontok figyelembe vételével módosított 2012. évi költségvetését a Gazdasági Bizottság egyetértése esetén, az Elnökségi Tanáccsal egyeztetve jóváhagyja.
Ezek az intézkedések a megadott határidőig megtörténtek.

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A REFORMÁTUS MISSZIÓI KÖZPONT
2011. ÉVI ZÁRSZÁMADÁSA TÁRGYÁBAN**

ZS.T. - 189/2012.05.23.

1. A Zsinati Tanács kérte, hogy készítse el a Református Missziói Központ a 2012. évi költségvetés módosítását, oly módon, hogy az az Intézményhez tartozó teljes körű pénzforgalmat megjelenítse (pl. pályázati forrásokból finanszírozott programok). Határidő 2012. július 15.
2. A Zsinati Tanács felhatalmazta a Zsinat Elnökségét, hogy az RMK fentiekben meghatározott szempontok figyelembe vételével módosított 2012. évi költségvetését a Gazdasági Bizottság egyetértése esetén, az Elnökségi Tanáccsal egyeztetve jóváhagyja.
Az RMK a határozatban meghatározott szempontok szerint módosította a költségvetést, amit határidőre benyújtott, így az hatályossá vált.

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A DEBRECENI 20673/A/10 HRSZ-Ú LAKÁS ÉS 20673/A/22 HRSZ-Ú
INGATLANRA VONATKOZÓAN LÉTREJÖTT AJÁNDÉKOZÁSI SZERZŐDÉS JÓVÁHAGYÁSA TÁRGYÁBAN**

ZS.T. - 202/2012.05.23.

1. A Zsinati Tanács a debreceni 20673/A/10 hrsz-ú lakás és 20673/A/22 hrsz-ú ingatlanra vonatkozóan létrejött ajándékozási szerződést jóváhagyta.
2. A Zsinati Tanács hozzájárul, hogy a Szeretetszolgálati Iroda az ingatlant saját nevében értékesítse, és a befolyó vételárat az ajándékozó ellátására, a Méliusz Juhász Péter Református Idősek Otthonának ezzel kapcsolatos költségeire, valamint a folyamatban lévő ingatlanfejlesztésekre használja fel.
Az ingatlanértékesítések folyamatban vannak.

A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA AZ MRE 2012. ÉVI KÖLTSÉGVETÉSE 1–10. HÓNAP KÖZÖTTI ALAKULÁSÁRÓL SZÓLÓ BESZÁMOLÓ ELFOGADÁSÁRÓL*ZS.T. - 204/2012.11.14.*

A Zsinati Tanács az MRE 2012. évi költségvetése 1–10. hónap közötti teljesüléséről szóló beszámolót jóváhagyólag tudomásul veszi.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA AZ SZJA 1% 2012. ÉVI ALAKULÁSÁRÓL SZÓLÓ BESZÁMOLÓ ÉS AZ MRE 2013. ÉVI KÖLTSÉGVETÉSI KILÁTÁSAIRÓL SZÓLÓ TÁJÉKOZTATÓ ELFOGADÁSA TÁRGYÁBAN*ZS.T. - 205/2012.11.14.*

A Zsinati Tanács az SZJA 1% 2012. évi alakulásáról szóló beszámolót és az MRE 2013. évi költségvetési kilátásairól szóló tájékoztatót elfogadja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A KÖZEGYHÁZI INTÉZMÉNYEK 2012. ÉVI SZAKMAI BESZÁMOLÓJA ELFOGADÁSA TÁRGYÁBAN*ZS.T. - 206/2012.11.14.*

Az MRE közegyházi intézményei

- Károli Gáspár Református Egyetem
- Kálvin Kiadó
- Reformátusok Lapja
- Bethesda Gyermekkórház
- Református Lelkesi Nyugdíjintézet
- Református Missziói Központ
- Egységes Református Pedagógiai Szakszolgálat
- Szeretetszolgálati Iroda
- Református Pedagógiai Intézet
- Wáli István Református Cigány Szakkollégium

2011–2012. évi szakmai beszámolóját a Zsinati Tanács elfogadja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A KÖZEGYHÁZI INTÉZMÉNYEK BESZÁMOLÓJA

A KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM BESZÁMOLÓ JELENTÉSE

Főtiszteletű Zsinati Elnökség! Főtiszteletű Zsinat!

Az alábbiakban beszámolok a Károli Gáspár Református Egyetem elmúlt akadémiai évről, az elvégzett szakmai feladatokról, gazdasági helyzetünkről, terveinkről és a közeljövőben várható változásokról.

Ismeretes, hogy a magyarországi felsőoktatás nehéz évet tud a háta mögött. A tavalyi akadémiai év során jelentősen megváltozott a felsőoktatást szabályozó jogi környezet, és ez nagyban befolyásolta a hallgatók továbbtanulási szándékait és azok megvalósulását, és mélyen érintette a felsőoktatási intézményeket, köztük a Károli Gáspár Református Egyetemet. Az állami támogatású helyek száma drasztikusan csökkent, és a költségtérítéses képzést önköltséges képzés váltotta fel. Fentiek miatt országosan jelentősen csökkent a jelentkezők száma, azonban nem egyenlő arányban a különböző képzési területeken. Egyetemünkön leginkább az Állam- és Jogtudományi Kar érintett, hiszen a KRE ÁJK egyetlen államilag támogatott helyet sem kapott, hanem csak önköltséges képzésre vehetett fel hallgatókat jogász szakra. Ezért a korábbi éveknél is hatékonyabb felvételi kampányt szerveztünk, amely során igyekeztünk Egyetemünket hazánk egyre több vidékén, ha nem is feltétlenül személyesen, de legalább szóróanyagaink által megismertetni a középiskolásokkal. Ezt a kampányt a határon túlra, Felvidékre is kiterjesztettük, PR csapatunk részvétele mellett oktatóinkat is bevontuk. Közös munkánk eredménye, hogy 2012-ben – Karaink összességét tekintve – a tavalyinál 16%-kal többen jelölték meg első helyen a Károlit, sőt Egyetemünk azon kevés felsőoktatási intézmény közé tartozik, amelyek növelni tudták jelentkezőik számát.

Az elmúlt tanévet jelentősen meghatározta, hogy a MAB 2010-es akkreditációs eljárás során időközi akkreditációs vizsgálatot írt elő Bölcsészettudományi Karunk és Állam- és Jogtudományi Karunk részére. A MAB látogató Bizottsága 2011 decemberében kereste fel Egyetemünket. Az erről készült jelentést a MAB plénuma elfogadta, így e két Karunk 2013. június 30-ig kapott akkreditációt. (Mint ismeretes, Egyetemünk intézményként és másik két karunk, a Hittudományi Kar és a Tanítóképző Főiskolai Kar 2015. december 31-ig kapta meg az akkreditációt.) Élve a MAB által felkínált lehetőséggel, Egyetemünk az előzetes jelentés több pontja ellen kifogást emelt és álláspontját megindokolta. Sajnos kifogásainkat figyelmen kívül hagyták. Egyetemünk az akkreditáció két kar esetében szűkített időtartamát nem tudja elfogadni, ezért felülvizsgálati kérelmet nyújtottunk be az Oktatási Hivatalhoz. Sajnos azonban az Oktatási Hivatal kérelmünket érdemi vizsgálat nélkül elutasította azzal, hogy az új Nemzeti Felsőoktatási Törvény nem ismeri a MAB szakértői véleménye felülvizsgálatának lehetőségét. Ennek következtében valószínűleg ebben a tanévben az Állam- és Jogtudományi Karon, valamint a Bölcsészettudományi Karon újabb MAB látogatásra kell felkészülnünk.

Egyetemünk mindent megtesz az újabb akkreditációs vizsgálat sikeréért, már csak azért is, mert nem csak a MAB előírások, de oktatásunk színvonalának emelése is megkívánja a magasan képzett oktatói gárdát és az Egyetem tudományos tevékenységének eredményességét. Az új minőségbiztosítási rendszerünk keretében végzett belső auditálási folyamat is azt a célt szolgálja, hogy felkészülten várjuk a MAB akkreditációs látogató bizottságát. A vizsgálatra való felkészülésben nagy segítségemre van az Egyetem Vezetősége.

Az Egyetem vezetését illetően az elmúlt tanévben átalakítottuk az irányítás közös munkáját. A korábban is rendszeres, de most már sűrűbben ülésező Rektori Tanácsi üléseken a Rektor, a Rektorhelyettesek, a Stratégiai Igazgató, a Gazdasági Igazgató, a Kutatási és Kommunikációs Igazgató, a Főtitkár és a Dékánok részvételével lehetőség van a felmerülő gondok hatékony, vezetői szintű áttekintésére és megoldására.

Itt szeretném tájékoztatni a Főtiszteletű Zsinatot, hogy Tanítóképző Főiskolai Karunk vezetésében változás történt. 2012. június 30-án lejárt Dr. Nagy István dékáni mandátuma, aki oktatói munkáját Hittudományi Karunkon folytatja. A Tanítóképző Főiskolai Kar új dékánja Dr. Szenczi Árpád főiskolai tanár úr, kinek tevékenységét Dr. Méhes Balázs dékánhelyettes úr segíti. Többi karunk, illetve Egyetemünk vezetése változatlan.

Az elmúlt tanév során nagy gondot fordítottunk a Karok közötti minél hatékonyabb együttműködésre. Nem csak konferenciák és egyetemi programok szervezésénél, hanem – a PR és Marketing csoport közreműködésével – az egyetemi arculat terén is megvalósult a szoros együttműködés. Köszönjük, hogy alkalmanként a Zsinat üléstermében is tarthattunk, tarthatunk konferenciát.

Egyetemünk igyekszik bekapcsolódni a Magyarországi Református Egyház mindennapi életébe, vérkeringésébe. Részt veszünk a hagyományos egyházi kulturális és ifjúsági rendezvényeken, az Egyetemünkön évente kétszer megrendezésre kerülő Tréning Hét alkalmával pedig a hallgatóknak lehetőségük nyílik arra is, hogy Egyházunk tevékenységéhez kapcsolódva önkéntes munkát vállaljanak.

A tavalyi év fontos, de sajnos számunkra kedvezőtlen eseménye az Oktatási Hivatal tájékoztatása a Szegedi Tudományegyetem felé, amely szerint jogszabályi előírás miatt a közös kecskeméti jogászképzést be kell fejezni (e közös képzésünknek ugyanis a Szegedi Tudományegyetemen történt az akkreditációja). Ennek következtében erre a képzési helyre első évfolyamra a 2012/2013. tanévre nem hirdettek meg felvételt. Jelenleg is folynak a tárgyalások arról, hogy a felsőbbévesek hol és milyen feltételek mellett tudják befejezni tanulmányaikat, valamint tervezzük a jövőben ezen a képzési helyen más képzések elindítását is.

Egyetemünk szervezeti felépítésében egyéb változások is történtek. A Hermeneutikai Kutatóközpont a Bölcsészettudományi Kar szervezetébe tagozódott be. 2012 júniusában Egyetemünk Szenátusa arra kényszerült, hogy megszüntesse a Kelet-Európai Missziológiai Tanulmányok Intézetét. Továbbra is folyik annak a vizsgálata, hogyan és mit lehetne az Intézet korábbi tevékenységei közül az Egyetem keretein belül folytatni, illetve szeretnénk megtartani a kapcsolatot az Intézet külföldi partnereivel és támogatóival is.

Munkatársi létszám

A Károli Gáspár Református Egyetem munkaviszony keretében foglalkoztatott alkalmazotti létszáma 2012. október 4-i állomány alapján (professzor emeritusaink nélkül) 413 fő (tavaly 438 volt), ebből 279 oktató (egy évvel ezelőtt 292 oktatónk volt). Egyetemünknek 7 professzor emeritája, illetve emeritusa van. Az oktatók közül 203 fő, tehát közel 73% rendelkezik doktori vagy ennél magasabb tudományos fokozattal. A MAB elvárásai és oktatásunk színvonalának emelése miatt is tovább bátorítjuk oktatóinkat doktori fokozat, illetve habilitált cím megszerzésére. Pillanatnyilag kiemelt cél az egyetemi tanárok számának növelése Egyetemünkön. Állam- és Jogtudományi Karunkon egy egyetemi tanári kinevezés van folyamatban, és a 2013/2014-es tanévben Karainkról további felterjesztések várhatók.

Oktatás, képzés

A tavalyi tanév során tovább fáradoztunk az Egyetemünk képzési struktúrájába illeszkedő új szakok kidolgozásán. Ezek közül több megvalósult már, és további képzések indítása van folyamatban. Új szakjaink a szociológia alapképzés, a kommunikáció- és médiatudomány mesterképzés, valamint az anglistika mesterképzés angol nyelven. A 2012/2013-as tanévben akkreditált Történelemtudományi Doktori Iskola képzése 2012 szeptemberében jelentős létszámmal, 19 fővel indult. Tanítóképző Főiskolai Karunk szeptembertől szociális munka alapképzést és ifjúságsegítő felsőfokú szakképzést indított Budapesten. Örömmünkre szolgál, hogy a TFK képzések budapesti helyszínen történő indítása nem csökkentette a Nagykőrösre jelentkezők számát.

Az államilag támogatott keretszámok lényeges csökkenése ellenére, a rendkívül intenzív felvételi kampánynak köszönhetően elmondhatjuk, hogy – a magyar felsőoktatásban a jelenlegi körülmények között kivételes módon – több karunkon, és így Egyetemünkön összességében növelni tudtuk az I. évfolyamra jelentkezők, felvettek és beiratkozottak számát Karainkon (táblázat a 2012 szeptemberi adatok alapján):

| Szervezeti egység | ÁJK | BTK | HTK | TFK | Összesen 2012 szeptemberében | Összesen 2011 szeptemberében |
|-------------------|-------|-------|-----|-----|---------------------------------|---------------------------------|
| Jelentkezők | 1 089 | 7 624 | 71 | 690 | 9 403 | 6 230 |
| Felvettek | 321 | 1 270 | 59 | 219 | 1 869 | 1 684 |
| Beiratkozottak | 241 | 1 089 | 42 | 181 | 1 553 | 1 466 |

Az Állam- és Jogtudományi Karon az államilag támogatott helyek megszűnése miatt a 2012/2013-as tanévre beiratkozottak száma ugyan csökkent, azonban az Egyetemre I. évfolyamra összesen beiratkozottak száma örvedetesen megnövekedett.

Országos tapasztalat, hogy a felvetteknek csak egy bizonyos százaléka iratkozik be a felsőoktatási intézményekbe. Egyetemünk ezen a téren is jól teljesít: Karainkra összességében a felvetteknek kb. 83%-a iratkozott be.

A diplomázottak számát illetően elmondhatom, hogy a 2011/12-es tanévben alap- és mesterképzésben, szakirányú továbbképzésen és felsőfokú szakképzésen karonkénti bontásban az alábbi számú diplomát adtuk ki:

| | |
|-----|---|
| ÁJK | 193 fő |
| BTK | 623 fő |
| HTK | 22 fő |
| TFK | 66 fő (Marosvásárhelyi kihelyezett képzésünket is beszámítva) |

összesen tehát: 904 fő vehette át Egyetemünkön diplomáját az elmúlt tanévben.

Sajnos továbbra is jelentős azon hallgatók aránya, akik nyelvvizsga hiánya miatt nem tudják átvenni oklevelüket. Egyetemünk az általunk kiadott diplomák színvonalának megőrzése érdekében nem kívánt élni az államilag engedélyezett könnyítés lehetőségével, tehát továbbra is ragaszkodunk az államilag elismert B2 szintű komplex nyelvvizsga letételéhez, azonban igyekszünk hallgatóinknak segítséget adni e cél eléréséhez.

A Károli Gáspár Református Egyetemre a 2012/2013. tanév I. félévére beiratkozott hallgatók létszámát (2012. október 1-jei állapot szerint) az alábbi táblázat mutatja:

| Képzési forma | Osztatlan képzés | | BA | | MA | | Doktori képzés | | Szakirányú továbbképzés | | Felsőfokú szakképzés | | Összesen |
|-----------------|------------------|------------------|--------------|------------------|------------|------------------|----------------|------------------|-------------------------|------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| | nappali | levelező (+esti) | nappali | levelező (+esti) | nappali | levelező (+esti) | nappali | levelező (+esti) | nappali | levelező (+esti) | nappali | levelező (esti) | |
| ÁJK | 673 | 666 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 80 | 35 | 1 475 |
| BTK | 8 | 0 | 1 676 | 214 | 396 | 128 | 4 | 15 | 0 | 260 | 0 | 0 | 2 701 |
| HTK | 98 | 3 | 0 | 0 | 0 | 18 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 137 |
| TFK | 0 | 0 | 123 | 347 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 66 | 1 | 23 | 560 |
| KRE-SZTE | 0 | 249 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 249 |
| Összesen | 779 | 918 | 1 799 | 561 | 396 | 146 | 22 | 15 | 0 | 347 | 81 | 58 | 5 122 |

A 2011/2012-es akadémiai évben elért kiváló tanulmányi teljesítmény alapján jelen tanévben 15 hallgatónk részesül köztársasági ösztöndíjban (karonkénti megoszlás szerint: ÁJK: 2 fő, BTK: 12 fő, TFK: 1 fő).

Doktori képzés

Nagy múltra visszatekintő Hittudományi Doktori Iskolánk folyamatosan működik. Sajnos Irodalomtudományi, valamint Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolánk akkreditációját a MAB korábban visszavonta. A jogszabályok által biztosított keretek között kezdeményeztük ezen döntések felülvizsgálatát, azonban ebben a két doktori iskolában ténylegesen jelenleg nem állnak fenn a doktori iskolák működtetéséhez szükséges feltételek, így sajnos nem maradt más választásunk, mint hogy e két iskolát 2012. szeptember 30-i dátummal megszüntessük. Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolánkban a MAB-tól kapott külön engedéllyel több hallgató a tavalyi tanév folyamán doktori fokozatot szerezhetett. Bölcsészettudományi Karunk új doktori iskolája, a Történelemtudományi Doktori Iskola idén szeptemberben kezdte meg a képzést. A nagy érdeklődést mutatja, hogy az I. évfolyamra 19 hallgató iratkozott be. Egyetemünk kiemelt célja, hogy új doktori iskolá(ka)t hozzon létre. A jogszabályok által előírt szigorú személyi feltételek miatt a közeljövőben interdiszciplináris doktori iskola alapítására látunk lehetőséget.

A gazdasági feladatok ellátása, szervezeti változások

A 2011/2012 tanév időszakában a Gazdasági Igazgatóságon szervezeti változás és létszámcsökkentés történt. Az új szervezeti forma alapján a Gazdasági osztály Pénzügyi- és számviteli, illetve Controlling- és Neptun-csoportból áll. Az Informatikai osztályon szintén átszervezés történt. A létszámot gazdaságossági megfontolásokból mindkét esetben a működőképesség határára csökkentettük. A Műszaki osztály változatlan formában végzi feladatát.

Az Egyetem gazdálkodása

Az Egyetem likviditási helyzete és gazdálkodása stabil. A 2011-es év gazdálkodásról készített beszámolót a megbízott független könyvvizsgáló ismételt, korlátozás nélküli záradékkal elfogadta.

Az Egyetem 2011. évi gazdálkodásának eredménye a 2010. évihez hasonlóan 49 832 ezer Ft nyereség volt, amely a könyvvizsgáló által elfogadott éves beszámolóval együtt egyedülállóan mondható a magyar felsőoktatásban.

A felsőoktatási intézmények finanszírozásáról szóló kormányrendelet értelmében az Állam akár 15%-kal is csökkentheti a támogatás mértékét. Egyetemünk első ízben 2012. évben tapasztalta meg fenti rendelkezést. Egyrészt a lezárt 2011. gazdálkodási évre visszamenőleges hatállyal módosították a normatíva összegét, melynek következtében az egyetemnek az állam felé visszafizetési kötelezettsége keletkezett, másrészt a 2012. évi normatíva már csökkentett összegben kerül kiutalásra Egyetemünk számára. Az állami juttatás lezárt évre szóló visszafizetése és az állami finanszírozás további csökkenése komoly gondok elé állítja az Egyetemet. Az elmúlt hónapoktól kezdve azon dolgozunk, hogy költségeinket radikális módon csökkentsük. Igyekszünk az intézkedéseket a szakmai és személyes indokok figyelembe vételével meghozni, ugyanakkor nem hozhatunk olyan döntéseket, amelyek az oktatás színvonalát csökkentik vagy akkreditációs esélyeinket hátrányosan befolyásolják.

Összefoglalóan elmondhatom, hogy gondokkal teli év áll mögöttünk, azonban összefogott munkával eddig sikerült a nehézségeken úrrá lenni. Sajnos várható, hogy a közeljövőben a finanszírozás terén további csökkenésekkel kell szembenéznünk, és a közös célért való munkálkodás több áldozatvállalást kíván meg tőlünk. Egyetemünk azonban olyan munkatársakkal rendelkezik, akik képesek ezekért a célokért állhatatosan és kitartóan dolgozni. Célunk és felelősségünk, hogy a bizalmukat belénk vető hallgatókat értékes diplomához segítsük.

Egyetemünk nevében ezúton köszönöm a Zsinati Elnökség és Zsinati Tanácsos úr támogatását, mellyel Egyetemünk munkáját az elmúlt időszakban segítették, és megköszönöm a hitéleti Karok területén egyetértési joggal bíró Dunamelléki Református Egyházkerület Elnökségének is támogatását.

Tisztelettel kérem e beszámoló jelentés elfogadását.

Testvéri köszöntéssel:

Budapest, 2012. október 15-én

*Prof. Dr. Balla Péter s.k.
rektor*

IDŐKÖZI BESZÁMOLÓ A MRE KÁLVIN JÁNOS KIADÓJÁNAK 2012. ÉVI TEVÉKENYSÉGÉRŐL

A húsz éve a MRE Zsinata által létrehozott Kálvin Kiadó a korábbi Református Sajtóosztály tevékenységét bővebb lehetőségek között, önállóan gazdálkodva, tevékenységét árbevételből fenntartva végzi. A könyvkiadás és -eladás a változó körülmények között a kétezres években nehezebbé vált, az olvasási szokásokban mutatkozó változások az egyházi olvasáskultúrát is érintik, amit csak tovább erősít az elhúzódó pénzügyi-gazdasági válság hatása. Ezen a szűkülő területen igyekszik a Kálvin Kiadó bővíteni tevékenységét a felelős, takarékos gazdálkodás megőrzésével.

A kiadványok sorából örömmel és hálaadással emelem ki a Kálvin Kiadó 20. évfordulója alkalmából megjelentetett kötetet (*Megmaradunk az imádkozás és az ige szolgálata mellett*), amelyben a MRE Zsinatának tagjai írnak az imádság fontosságáról és Isten hatalmáról az egyházban és a világban. Ezúton is köszönöm azoknak, akik elfogadták a felkérést. Bízunk benne, hogy a kis kötet arról tanúskodik a maga szerény eszközeivel, hogy micsoda és kicsoda az egyház reménysége. – A reformátorokat bemutató sorozatunk új köteteként jelent meg a *Melanchthonról* szóló könyv. Károlyi Gáspárról *A rejtőzködő bibliafordító* címmel adtuk ki Szabó András kis kötetét. Célunk, hogy olvasóink református identitását a történelmi ismeretek is erősítsék. – A *Református Egyházi Könyvtár* tervezett kötetei közül sajnos csak a Pásztori levelek magyarázata készült el, a kötet megjelenése és kézbesítése az év végére várható. – Az egyház missziójához kapcsolódik szemléletformáló erővel a KIMM ráckeresztúri drogterápiás otthonát bemutató *Történeteink* és a száz éve született *Jakab Miklós* református siket- és vakmissziós lelkipásztor visszaemlékezéseit közreadó könyv. – *Szakkönyvkiadásunk*: Lenkeyné Semsey Klára kommentárja, Kis Médea istentiszteleti énekléssel és református spiritualitással foglalkozó disszertációja, Szarka Miklós *Házasságra felkészítő beszélgetések* című útmutatója. – A szépirodalom is kiemelten szerepelt ebben az évben a kiadványok között: Az *Egy focista naplójából* című ifjúsági regény mellett az újszövetségi korban játszódó *Ércjé*, Tóth-Máthé Miklós bibliás ihletésű novellagyűjteménye (*Öt kenyér és két hal*) jelent meg eddig, és megjelenés előtt áll Bölcsföldi András szerkesztésében egy gyűjtemény magyar írók karácsonyi novelláiból is. Célunk, hogy igényes olvasnivalót tudjunk kínálni lehetőleg minél szélesebb olvasóközönség számára.

A következő időszakot nagyrészt meghatározza az új fordítású *Biblia újabb revíziójának* kiadási előkészítése. Alapvető törekvésünk a választékbővítés, missziói szempontok figyelembe vétele, minőségi szempontok egyre hangsúlyosabb érvényesítése, digitális formátumok. A revíziós folyamat még tart, a kiadás ezért 2014-re várható.

Készülünk a *Heidelbergi Káté* kiadására, a *Református Egyházi Könyvtár* további köteteinek kiadására. A kötetek a kéziratok elkészültének ütemében jelennek meg. – A tervek közül kiemelendő még, hogy előkészületben van egy új *Igehirdetők kézikönyve*, valamint két *igehirdetés-sorozat* a Doktorok Kollégiuma gyakorlati teológusainak egyeztetése alapján. A kéziratok, lektori javaslatok alapján, a sajtóelődadókcal, illetve könyvkiadói bizottságunkkal konzultálva folyamatosan bővítjük kiadói tervünket.

A 20. évfordulóhoz kapcsolódóan *szervezői pályázatot* hirdettünk két kategóriában: új elbeszélő irodalmi alkotások, illetve hitébresztő-hitmélyítő, rövid, közérthető írások támogatására. Bízunk benne, hogy eredményes lesz a pályázat, és több új könyv is megjelenhet ennek eredményeként.

Törekszünk arra, hogy erősítsük a gyülekezeteinkben, intézményeinkben, egyházi rendezvényeken való jelenlétünket. Több könyvünkhöz kapcsolódóan ajánlunk programokat is (programunk a Csillagponton a társkeresés témájában, beszélgetés a budapesti Teológián az istentisztelettel kapcsolatos visszajelzésekről, felolvasással, vetítéssel, zenével egybekötött program a Házasságkönyv alapján, focis-játékos könyvbemutató a REND-en és több gyülekezetben és nem egyházi helyszínen stb.). Határon innen és határon túl minden nagyobb egyházi rendezvényen igyekszünk jelen lenni, és természetesen ott vagyunk a legtöbb nem egyházi és nem egyházi könyves eseményeken is.

A gyülekezetekkel való kapcsolattartásunk, illetve a gyülekezeti iratterjesztés és iratmisszió segítségét célozta két ütemben is kiírt pályázatunk, amelynek során a pályázó gyülekezetek jelentős kedvezménnyel juthattak hozzá könyveinkhez.

A gyülekezetekkel és az olvasókkal való közvetlenebb kapcsolattartás érdekében, részben a 20. évfordulóhoz kapcsolódóan igyekszünk felmérni a kiadványainkkal és tevékenységünkkel való elégedettséget, illetve begyűjteni minél több javaslatot, kritikát, hogy ezeket figyelembe véve tudjuk alakítani kiadói munkánkat.

Az értékesítés 2011 után az elhúzódó válság hatására újra visszaesett; a kiadó ez évben minden takarékoság ellenére feltehetően veszteséggel zárja majd az évet. A negyedik negyedév természetesen mindig a legerősebb, ezért pontos számokat a mérleg fog majd mutatni. Készleteink biztosítják a gazdálkodás zökkenőmentességét, a takarékoskodás és a terjesztés erősítése viszont természetesen elengedhetetlen a továbbiakban is. A Kálvin Kiadó által kiadott *Confessio* folyóirat előfizetői létszáma stagnál, az egyedi vásárlások száma csökken. A Kálvin Kiadó a kiadás és terjesztés költségei, valamint az árbevétel közötti veszteséget támogatásként igényli a közegyházi költségvetésből. A közegyházi költségvetés emellett a Református Egyházi Könyvtár köteteinek jelképes, 10%-os áron való eljuttatását támogatja. Tisztelettel köszönjük a céltámogatásokat.

A korábbi fejlesztéseket folytató újabb előrelépés a terjesztési területen, hogy a megbízható és gazdaságos futáros kézbesítés mellett a Pick Pack Pont hálózatot is igénybe lehet venni, így az ország közel 130 településén hosszú nyitva tartás mellett, forgalmas helyeken lehet átvenni a tőlünk megrendelt könyveket. A Bocskai úti boltunk mellett a zsinati székházban működő könyvadás helyen is lehetséges bankkártyával fizetni, csakúgy, mint internetes vásárláskor.

Kiemelkedően fontosnak tartjuk a Generális Konvent gyűjtésből megvalósított bibliaosztását a református iskolák 9. osztályos tanulói között, amelyhez csatlakozott a Magyar Bibliatársulat is adománygyűjtésével. Több mint 3800 új fordítású teljes Biblia jutott el ezen az úton a diákokhoz. Nagy örömünkre szolgált, hogy részt vehettünk a kiváló cél megvalósításában és támogatásában, bízunk a folytatásban.

A kiadó gazdálkodását leginkább a csökkenő olvasási, illetve könyvvásárlási kedv befolyásolja negatív irányban; a könyvterjesztők is növekvő nehézségekkel küzdenek. A kiadó arra törekszik, hogy kimaradjon a körbetartozásokból: a számlákat, fizetési kötelezettségeket rendben rendezzük, a kintlévőségek azonban terjesztői oldalról gyakran nehézségeket okoznak. A kiadó által használt ingatlan egyházi átvétele jelenleg még nem történt meg; az ingatlan használatának és fenntartásának kérdéseit úgy kérjük majd rendezni, hogy az a kiadó gazdálkodását alapjaiban ne befolyásolja.

A kiadó továbbra is 16 alkalmazottal dolgozik, ebből 5 részmunkaidős foglalkoztatás. A kiadó igazgatója mellett egy szerkesztő dolgozik – részmunkaidőben – lelkipásztorként. Több tevékenységet (tördelés, tipográfia, borítótervezés, lektori munkák, korrektúra, fordítások, alkalmi segítség stb.) külső munkatársakkal, eseti megbízások alapján végeztetünk.

Budapest, 2012. október 15.

Dr. Galsi Árpád
református lelkipásztor, igazgató
MRE Kálvin Kiadó

A Kálvin Kiadó 2012-ben megjelent és megjelenés előtt álló kiadványai

Bibliakiadás

- Nagy betűs rev. Károli (500 pld)
- Nagy családi rev. Károli (10 000)
- Nagy rev. új ford. (8000)
- Középméretű rev. új ford. (20 000)

A MBTA megbízásából kiadvány

- A Biblia bölcsessége. Jézus. Ajándékkönyv (2000)
- A Biblia bölcsessége. Zsoltárok. Ajándékkönyv (2000)
- Stephen M. Miller–Robert V. Huber, A Biblia története. A Biblia keletkezése és hatása (utánnymás, 2000)
- Tóth-Máthé Miklós, Öt kenyér és két hal. Novellák bibliai témákra (2000)
- Szombathy Gyula, Állatok a Bibliában (1500)
- Pecsuk Ottó (szerk.), A bibliarevizió műhelyéből (300)

Kiadványok

- Kármán Tibor, Egy focista naplójából. Ifjúsági regény (3000)
- Lenkeyné Semsey Klára, Péter második levelének és Júdás levelének magyarázata (500)
- Kis Médea, Istendicsőítés énekekkel és étellel. A református spiritualitás forrásai (500)
- Szűcs Teri (szerk.), Történeteink. 25 éves a KIMM Ráckeresztúri Drogtérapiás Otthona (3000)
- Több szerző, Megmaradunk az imádkozás és az ige szolgálata mellett. Református zsinati tagok az imádság erejéről és Isten hatalmáról az egyházban és a világban (500)
- Elizabeth George Speare, Ércij. Regény. Ford. Görgey Etelka (3000)
- Szarka Miklós, Házasságra felkészítő beszélgetések. Útmutató lelkipásztoroknak és segítőknek (500)
- Péter Miklós, A Genfi Gyülekezeti Rendtartás. Fordítás és magyarázat (500)
- Martin H. Jung, Melanchthon és kora. Ford. Koczó Pál (1500)
- Szabó András, A rejtőzködő bibliafordító – Károlyi Gáspár (2000)
- Bölcsföldi András (szerk.), Karácsony ideje. Magyar írók novellái adventtől vízkeresztig (2000)
- Alkalmazkodó szeretet. Jakab Miklós vak- és siketmissziós lelkipásztor visszaemlékezései (1000)
- Kálvin János, A pásztori levelek magyarázata. Ford. Szabó András, átdolg. Szabó István, Fehér Bence (2300)
- Bibliaolvasó Kalauz a 2013. évre (51 000)
- Képes Kálvin Kalendárium a 2013. évre (25 000)
- Reformátusok Falinaptára 2013 (19 000)
- Így szól az Úr! A Bibliaolvasó Kalauz vezérfonala (8000)
- Collegium Doctorum 2012 (500)

Utánnnyomások

- Gál Judit (szerk.), „Uram, akit szeretsz, beteg...” Lélekerősítő írások betegágyon fekvőknek (5000)
- Gál Judit (szerk.), Fájdalmak iskolája – Lélekerősítő írások betegágyon fekvőknek (5000)
- Cseri Kálmán, Tudom, kinek hittem – Az Apostoli Hitvallás magyarázata (2000)
- Dizseri Eszter, Illik, nem illik? Viselkedési tanácsok 12–18 éveseknek (3000)
- Gyökössy Endre, A növekedés boldogsága – Elmékedések Jézus boldogmondásairól (2000)
- Papp Vilmos, Beszélgetések a keresztségről (2000)
- Mindennapi kenyérünk (új ford., rev. Károli: 7000 + 7000)
- Győri Katalin, Felhők szigete (3000)
- Sztelek Csilár, Döme. Beszélgetős könyv kicsiknek (2000)
- Fenyő D. György szerk., Áprily tanár úr. Tanulmányok és emlékezés Áprily Lajos nagyenyedi, kolozsvári és budapesti éveire (Közös kiadás az Erdélyi Ref. Egyházkerülettel, 150)

2013. évi fontosabb tervek

- Református Egyházi Könyvtár (Evangeliumi Harmónia, Katolikus levelek, további páli levelek, Institutio, indexkötet – 2014-ig)
- Heidelbergi Káté új ford.
- Fekete Károly, A Heidelbergi Káté magyarázata
- Sándor Balázs (szerk.), Hitvallások harmóniája
- F. Henderson–Chr. Saunderson, Képregényes Biblia (eredeti cím: Picture Strip Bible)
- Fodorné Ablonczy Margit, Ajándékkönyv keresztlőre
- Igehirdetők kézikönyve
- Igehirdetés-sorozat (tematikus)
- Igehirdetés-sorozat (kiemelkedő igehirdetők)
- Siba Balázs–Siba-Rohn Hilda, Élettérkép. Az élettörténeti munka elmélete és gyakorlata
- Püski Lajos, Érdeklődéstől elköteleződésig (Zsinati Missziói Bizottság tám.)
- Julie Canlis, Kálvin és a spiritualitás (Calvin's Ladder. A Spiritual Theology of Ascent and Ascension)
- Herman J. Selderhuis szerk., Kálvin-tanulmánykötet (Calvin Handbuch)
- Ebach–Gutmann–Frettlöh–Weinrich szerk., „Mi is megbocsátunk az ellenünk vétkezőknek?”
- Zsengellér József, A kánon többszólamúsága. Az Ószövetség szöveg- és kánontörténete (Közös kiadás a Gondolat Kiadóval?)
- Hodossy-Takács Előd, A bírák könyvéhez írt magyarázat
- Reményik Sándor összes verse I–II. (közös kiadás a Luther Kiadóval, utánnnyomás, 2000)

REFORMÁTUSOK LAPJA IDŐKÖZI BESZÁMOLÓJA

2012. január 1. – szeptember 30.

A Reformátusok Lapja szerkesztésének alapja a biblikusság, a hitvallásos és a református jelleg. Fontos szempont, hogy a lehetőségekhez mérten aktuális lapot szerkesszünk, és a reformátusság minél szélesebb rétegéhez szóljunk. A 2012. évre a korábban is megszokott tartalmi kereteken belül terveztük a lapszerkesztést: tájékoztatás a közegyházi és gyülekezeti eseményekről; a hit- és kegyességi életet segítő írások közlése; kitekintés társadalmi kérdésekre, eseményekre; határon túli, külföldi református vonatkozású események bemutatása.

A szerkesztőség

A Reformátusok Lapja 2012. január elsejétől rendszeresen, hétről-hétre 12 oldalon jelent meg. Május 22. évfordulójára – immár harmadik alkalommal – 12 oldalas mellékletet is megjelentettünk. A lapban törekedtünk a magyar reformátusság széleskörű bemutatására, társadalmi problémák református szemmel történő elemzésére. Különös figyelmet fordítunk a határon túli eseményekre, és az egyházkerületekben történő közös kezdeményezésekre. Továbbra is célként fogalmaztuk meg, hogy a Reformátusok Lapja a református családok lapja legyen: azt szeretnénk, hogy egy református családban a legkisebbektől a legidősebbekig, lakóhelytől és foglalkozástól függetlenül mindenki megtalálja a neki szóló írást.

A kiadóhivatal

A Reformátusok Lapja 2012-ben is hetenként 10 ezer példányban jelent meg. Az egyéni előfizetők száma az előző évhez képest csökkent. A Reformátusok Lapja előfizetőinek jelentős része idős ember, a lemondások (megszüntetések) fő oka az elhalálozás, amelyről sokszor csak úgy értesülünk, hogy az elmaradt előfizetési díjról kiküldött csekk visszajön címünkre. A lemondásnál sokan hivatkoznak látásuk megromlására, vagy a rossz anyagi helyzetükre. Szerkesztési vagy tartalmi okkal idén sem indokolták a lap lemondását.

Lemondások mellett hálaadással kell tekintenünk arra is, hogy folyamatosan érkeznek új előfizetők. Sajnos azonban számuk nem éri el a lemondások felét sem.

A gyülekezetekben eladott példányszámok változása sem kedvező, a 2012. január–szeptember időszakra vonatkozóan is csökkenés mutatkozik. Öröndetes azonban, hogy vannak olyan gyülekezetek, amelyek nagyobb példányszám megrendelésével keresték meg a kiadóhivatalunkat.

Az eladott lapszámok csökkenése természetesen nemcsak a Reformátusok Lapját és az egyházi hetilapokat érinti, hanem a világi, naponta és hetente megjelenő újságok nagy részét is.

A gyülekezeti megrendelések száma egyházkerületenként 2012. szeptember 30-án:

| Egyházkerület | Egyhk. száma | Előfizetők | Ref. Lapját nem igénylő egyhk. |
|----------------------------|--------------|------------|--------------------------------|
| Dunamelléki Egyházkerület | 313 | 257 | 56 |
| Dunántúli Egyházkerület | 306 | 141 | 165 |
| Tiszáninneni Egyházkerület | 414 | 156 | 258 |
| Tiszántúli Egyházkerület | 418 | 276 | 143 |
| <i>Összesen</i> | 1 452 | 830 | 622 |

Gazdasági helyzet

A lap ára 2012-ben is 145 forint, ez az összeg nem tudja megteremteni a lap „önállóságának” pénzügyi feltételeit, tehát továbbra is szükséges a zsinati támogatás. A 2012. évre elfogadott támogatási összeget fokozatosan, hónapról-hónapra vesszük igénybe. A feszes költségvetés várhatóan tartható lesz, eddig nem voltak előre nem várt nagyobb kiadásaink. A hirdetési bevételek idén sajnos még a tavalyitól is elmaradnak.

A személyi állományt tekintve a lap a lehetséges minimumon működik. A munkatársak felkészültsége, tapasztalata és odaadása jelentősen segíti a hatékony munkavégzést. A főállású munkatársak létszáma a következőképpen alakult: felelős szerkesztő és kiadó 1 fő, gazdasági hivatal 1 fő, szerkesztőségi adminisztráció 1 fő, kiadóhivatal 2 fő, szerkesztőség 3 fő. Emellett további megbízási szerződéses és külső munkatársak, köztük önkéntesek is részt vesznek a szerkesztőség munkájában.

Tervek

Erőforrásaink még hatékonyabbá tétele érdekében továbbra is szorosan együttműködünk a Reformatus.hu stábjával, de számíthatunk a rádiós és televíziós felelős szerkesztőkre is. Továbbra is szeretnénk együtt dolgozni a Kárpát-medencei egyházkerületek sajtósaival, számítunk szakértő segítségükre.

Terveink szerint a lap a következő évtől tartalmában és tipográfiájában megújul. A lap hagyományait figyelembe véve korszerűbb lapot tervezünk, amely konkrét olvasói igényeket is figyelembe vesz (pl. nagyobb betűméret). Rövid távon célunk a lap olvasótáborának megtartása, esetleges növelése. Ebben számítunk a gyülekezeti vezetőkre is. Sok múlhat a lelkipásztorokon, akik ha rendszeresen olvassák a Reformátusok Lapját, azt – akár egy-egy cikket kiemelve – tudják ajánlani a gyülekezeti tagoknak, az istentiszteleten, bibliaórán, egyéb gyülekezeti eseményeken.

Budapest, 2012. október 19.

Németh László
felelős szerkesztő és kiadó

A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ BETHESDA GYERMEKKÓRHÁZA 2012. III. NEGYEDÉVI BESZÁMOLÓ

| Bevételek | |
|--------------------------------|----------------------|
| OEP támogatás | 1 006 342 eFt |
| Zsinati támogatás | 132 883 eFt |
| Saját működési bevétel | 73 960 eFt |
| Zárszámadás szerinti maradvány | 31 080 eFt |
| Egyéb átvett pénzeszköz | 36 928 eFt |
| Bevétel összesen: | 1 281 193 eFt |

| Kiadások | |
|-----------------------------------|----------------------|
| Bér+ járulékok | 880 251 eFt |
| Dologi kiadások | 358 844 eFt |
| Drogközpontnak pénzeszköz átadása | 22 074 eFt |
| Felújítás, beruházás | 3 401 eFt |
| Zsinati hitel törlesztése | 8 550 eFt |
| Kiadások összesen: | 1 273 120 eFt |

| Megnevezés | 2012. évi tervezett előirányzat | Teljesítés | Teljesítés %-a |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------|----------------|
| Bér + járulékai | 977 759 | 880 251 | 90,03 |
| Élelmiszer | 31 000 | 19 095 | 61,60 |
| Gyógyszer, vegyszer | 105 000 | 48 297 | 46,00 |
| Közforgalmú gyógyszertár | 28 000 | 34 575 | 123,48 |
| Irodaszer, nyomtatvány | 4 000 | 2 381 | 59,53 |
| Könyv, folyóirat | 900 | 478 | 53,11 |
| Hajtó-kenőanyag | 3 300 | 2 033 | 61,61 |
| Szakmai anyag | 67 000 | 29 047 | 43,35 |
| Munkaruha, védőruha | 1 200 | 1 856 | 154,67 |
| Egyéb készlet | 9 000 | 7 256 | 80,62 |
| Szolgáltatás | 159 042 | 132 941 | 83,59 |
| Egyéb dologi + ÁFA | 47 959 | 61 202 | 127,61 |
| Egyéb folyó kiadások | 32 262 | 19 683 | 61,00 |
| Drogközpontnak pénzeszköz átadás | 27 000 | 22 074 | 81,76 |
| Zsinati hitel törlesztése | 8 550 | 8 550 | 100,00 |
| Felújítás, beruházás | 10 236 | 2 699 | 26,37 |
| Felújítás, beruházás ÁFA | 2 764 | 702 | 25,39 |
| <i>Kiadás összesen:</i> | 1 514 972 | 1 273 120 | 84,03 |

| Megnevezés | 2012. évi tervezett | Teljesítés | Teljesítés %-a |
|---|---------------------|------------------|----------------|
| Áru- és készletértékesítés | 780 | 737 | 94,49 |
| Közforgalmú gyógyszertár áru értékesítése | 27 000 | 27 894 | 103,31 |
| Ápolással, vizsgálattal kapcsolatos díjak | 5 300 | 3 698 | 69,77 |
| Idegen étellemezés | 6 500 | 4 714 | 72,52 |
| Büfészolgáltatás | 4 400 | 3 143 | 71,43 |
| Egyéb szolgáltatások | 7 200 | 11 911 | 165,43 |
| Egyéb sajátos bevételek | 1 800 | 1 953 | 108,50 |
| Bérleti díjak | 4 200 | 3 541 | 84,31 |
| Alkalmazottak térítése | 8 500 | 6 328 | 74,45 |
| Továbbszámlázott szolgáltatások | 280 | 174 | 62,14 |
| Áfa bevétel | 5 200 | 8 798 | 169,19 |
| Kamat bevétel | 800 | 1 069 | 133,63 |
| <i>Intézményi műk. bevétel összesen:</i> | <i>71 960</i> | <i>73 960</i> | <i>102,78</i> |
| Tulajdonosi tám. működésre | 100 000 | 132 883 | 132,88 |
| Egyéb átvett pénzeszköz | 40 000 | 36 928 | 92,32 |
| OEP finanszírozás | 1 271 932 | 1 006 342 | 79,12 |
| <i>Támogatás, átvett pénzeszköz összesen:</i> | <i>1 411 932</i> | <i>1 176 153</i> | <i>83,30</i> |
| <i>Bevételek mindösszesen</i> | 1 483 892 | 1 250 113 | 84,26 |
| <i>Zárszámadás szerinti maradvány</i> | <i>31 080</i> | <i>31 080</i> | <i>100,00</i> |
| <i>Bevételek maradvánnyal együtt</i> | 1 514 972 | 1 281 193 | 84,57 |

Főigazgatói beszámoló

2012. első háromnegyed évében a kórházakban jelentős változás történt. A megyei és városi kórházak állami tulajdonba és fenntartás alá kerültek, a fenntartói jogokat a GYEMSZI gyakorolja. 2012. július 1-től a kórházakban a kapacitásokat átrendezték, ezekhez progresszivitási szinteket rendeltek, és az egyes fekvőbeteg szakellátásokhoz területi ellátási kötelezettségeket határoztak meg. Új minimumfeltételek is meghatározásra kerültek.

Az egyházi kórházak az állami tulajdonba vétel következtében sajátos kisebbségi helyzetbe kerültek, hiszen a nagy állami fenntartó mellett csak néhány ágazati minisztérium, valamint a Magyarországi Református Egyház, a MAZSIHISZ, két katolikus szerzetesrend és néhány alapítvány vagy más civil szerveződés működtet kórházat. Az állami intézetek érdekvégyesítési túlsúlyának kompenzálására a négy egyházi kórház létrehozta az Egyházi Kórházak Szövetségét, mely rendszeresen konzultál az ágazat vezetőivel és vesz részt a különböző érdekképviseleti fórumokon. Az ágazat vezetői jelenleg az egyházi kórházakat, azok vezetőit és a Szövetséget partnerként kezelik, azonban a kórházak államival megegyező megítélésének jogi garanciája még nem biztosított. Az ágazat vezetőivel történt tárgyalások eredménye, hogy fekvőbeteg teljesítményvolumen-korlátunk ebben az évben 10%-al nőtt az „egyházi igényjogosultakra” tekintettel. A járóbeteg ellátásban ez az elv eddig nem érvényesült. Nem sikerült azt sem elérnünk, hogy az oktatási és szociális ágazatban alkalmazott kiegészítő normatívának megfelelően megjelenjen a költségvetésben az egyházi kórházak fenntartói feladatainak állami támogatása.

A kapacitás átrendezések a gyermekellátást kiemelten érintették. A Bethesda Gyermekkórház az észak-középmagyarországi egészségügyi térség vezető gyermekintézménye lett. Kapacitásváltozásait a mellékelt táblázatban foglaljuk össze. Legmagasabb, III. progresszivitási besorolást kapott a kórház általános csecsemő- és gyermekgyógyászati, gyermekneurológiai, gyermek-gasztroenterológiai, gyermeksebészeti, gyermek égés-plasztikai sebészeti, gyermek-intenzívgyógyászati és gyermekrehabilitációs tevékenysége, II. progresszivitási szintbe sorolták a gyermek-tüdőgyógyászati, gyermek-kardiológiai és gyermek fül-orr-gégészeti tevékenységünket. A kialakított minimumfeltételeknek az infrastruktúra és gép-műszer vonatkozásában megfeleltünk, a személyzeti igények nem minden esetben igazodnak a finanszírozási lehetőségekhez, így azoktól esetenként elmaradunk. Ennek pótlására pénzügyi lehetőségeink miatt jelenleg nincs módunk. Nem igazodik a szolgáltatók finanszírozása jelenleg az új feladatokhoz. A feladatarányos finanszírozás első elemeinek megjelenése a 2013. évi költségvetésben várható, ez a ránk osztott fajsúlyos feladatok miatt ágazaton belüli relatív finanszírozási helyzetünket javíthatja.

Kórházunkban a gyógyító közösség stabil, az orvosi fluktuáció minimálisra csökkent, elsősorban az anyai örömök és a nyugdíjba vonulás miatt jelentkezik. Fiatal szakorvosainkat meg tudtuk tartani, többen elkezdtek és néhányan befejezték második szakképesítésük megszerzését. Így a kórházból az elmúlt évtizedben igen hiányzó középkorú szakképzett orvosi kör pótlásában jó úton haladunk. Ez elengedhetetlen a leírt szakmai feladatok teljesítéséhez. Szakdolgozói létszámunk és munkatársaink képzettsége is kiemelkedő, az ágazati elvándorlás nálunk alig volt észlelhető.

2012-ben ünnepeljük kórházunk 20 éves fennállását, több jelentős esemény erősített meg bennünket abban, hogy elkötelezett gyógyító közösség és igen jelentős támogatói kör tartja fontosnak a Bethesda szolgálatát.

Budapest, 2012. október 15.

Dr. Velkey György
főigazgató

A Magyarországi Református Egyház Bethesda Gyermekkorházának régi és új ágysztruktúrája, elnevezései, szakmakódjai

| SAKMAKÓD, SZAKMA | Régi ágyszám | Régi osztályok | Új ágyszám | Új osztályok | Megjegyzés |
|--|--------------|---|------------|--|--|
| 0500 Csecsemő- és gyermekgyógyászat | 84 | I. Csecsemő- és gyermekosztály – 28 ágy II. Csecsemő- és gyermekosztály – 36 ágy (benne 8 ágy belső rendelkezéssel) III. Csecsemő- és gyermekosztály – 20 ágy pszichoszomatikus részleg) | 53 | II. Csecsemő- és gyermekosztály – 33 ágy (összevont csecsemő- és gyermekgyógyászati osztályként: 5 ágy gyermekkardiológia 0503, 5 ágy gyermek tudógyógyászat 0504, 5 ágy gyermek gasztroenterológia 0505, 18 ágy általános csecsemő- és gyermekgyógyászat, ebből 5 ágy gyermek endokrinológia és diabetológia speciális ellátás, 8 ágy pszichoszomatikus részleg) III. Csecsemő- és gyermekosztály – 20 ágy (összevont csecsemő- és gyermekgyógyászati osztályként: 5 ágy gyermek tudógyógyászat 0504, 15 ágy általános csecsemő- és gyermekgyógyászat) | A gyermekneurologiai osztály önálló szakmakódon. Összesített csecsemő- és gyermekgyógyászati kapacitások: 33 ágy általános csecsemő- és gyermekgyógyászat 0500, 28 ágy gyermekneurologia 0511, 10 ágy gyermek tudógyógyászat 0504, 5 ágy gyermek kardiológia 0503, 5 ágy gyermek gasztroenterológia 0505, 5 ágy gyermek endokrinológia és diabetológia speciális ellátásként és 8 ágy pszichoszomatikus ellátás a csecsemő- és gyermek kapacitásokban) = 81 ágy Összesen 3 ággal kevesebb a régi ágyszámnál – gyermek intenzív ellátásba (1) és sürgősségi ellátásba (2) átcsoportosítva |
| 0511 | 0 | Aneszteziológiai és intenzív osztály – 5 ágy Égésérült Gyermekeket Gyógyító Országos Központ, Intenzív részleg – 4 ágy | 28 | Gyermekneurologiai osztály – 28 ágy | |
| 1502 Intenzív ellátás | 9 | Égésérült Gyermekeket Gyógyító Országos Központ, Intenzív részleg – 4 ágy | 11 | Gyermekaneszteziológiai és intenzív osztály – 6 ágy, Égésérült Gyermekeket Gyógyító Országos Központ, Intenzív részleg – 5 ágy | 2 ágy bővítés korábbi általános csecsemő- és gyermekgyógyászati (1 ágy) és gyermeksebészeti (1 ágy) terhére. |
| 0515 Csecsemő- és gyermekgyógyászati intenzív terápia | 0 | | 11 | | 2 ágy bővítés a változó minimumfeltételek miatt a csecsemő- és gyermekgyógyászati ágyak terhére a II. Csecsemő- és gyermekosztályról átcsoportosítva |
| 4602 Sürgősségi betegellátás | 6 | Sürgősségi osztály – 6 ágy | 8 | Sürgősségi osztály – 8 ágy | |
| 0506 Gyermeksebészet | 20 | Gyermeksebészeti osztály – 20 ágy | 25 | Gyermeksebészeti és gyermek fül-orr-gégészeti osztály – 25 ágy; összevont osztály (18 ágy gyermeksebészet, 7 ágy gyermek fül-orr-gégészeti) | 4 ágy átcsoportosítva a sebészeti szakmák között a plasztikai és égéssebészetre, gyermeksebészeti és gyermek fül-orr-gégészeti osztály összevont osztályként működik. |
| 0509 Csecsemő- és gyermek fül-orr-gégegyógyászat | 10 | Gyermek fül-orr-gégészeti osztály – 10 ágy | 10 | Égésérült Gyermekeket Gyógyító Országos Központ, Egés-plasztikai sebészeti részleg – 10 ágy | |
| 49C Helyreállító- és égéssebészet | 6 | Égésérült Gyermekeket Gyógyító Országos Központ, Egés-plasztikai sebészeti részleg – 6 ágy | | | |
| 2002 Gyermek plasztikai és égéssebészet | 0 | | 10 | Égésérült Gyermekeket Gyógyító Országos Központ, Egés-plasztikai sebészeti részleg – 10 ágy | |
| <u>Összes aktív ágy</u> | <u>135</u> | | <u>135</u> | | |
| 2205 Gyermek rehabilitáció | 25 | Gyermek rehabilitációs osztály | 25 | Gyermekrehabilitációs osztály – 25 ágy (15 ágy 2205-os, 10 ágy 2209-es kódon) – megvalósítás folyamatban | Új kapacitásbefogadási eljárásban (jelenleg folyamatban): kiemelt gyermek-rehabilitáció (2209) 10 ágyon való befogadása |

Gazdasági igazgatói beszámoló

A kórház I–III. negyedévi bevételi és kiadási teljesítése az eredeti előirányzathoz képest 80%, ami megegyezik az elmúlt év hasonló időszakával. Az intézményi működési *bevételek* 3%-kal haladja meg a tervezetet. A társadalombiztosítási bevételünk a teljesítményvolumen-korlát által határolt. A fekvőbeteg teljesítményvolumen-korlátot az év első felében túlléptük, így jelentős teljesítményeket degresszív finanszírozással számolt el a biztosító. A járóbeteg teljesítményvolumen-korlátot az év egészében jelentősen túlteljesítettük, így sok betegünk után kaptunk degresszív finanszírozást, illetve jelentős számban maradtak finanszírozatlanok betegeink. Kiemelendő az „egyéb sajátos bevételek” soron jelzett 108,5%-os teljesítés. Itt kerülnek elszámolásra a klinikai vizsgálatokból származó, a külföldi orvos által végzett kezelések utáni, valamint a térítéses ultrahang szűrővizsgálatokból adódó bevételek és a magánplasztikai sebészeti tevékenységből, valamint ambuláns helyiségeink bérbeadásából származó források. Ezekkel a külső forrásokkal, valamint a közforgalmú gyógyszertár üzemeltetésével próbáltuk a kórház bevételeit fokozni.

Bevételekiesés

- A 2011. évi központi konszolidációs támogatásból a 2012 június havi kifizetéskor kb. 30 millió forintot az OEP visszavont, mivel azt nem lejárt számlák kiegyenlítésére fordítottuk. (Ennek értelmében a 2011. évi lejárt szállítói számlaállományunk nem érte el a teljesítményünk alapján nekünk szánt konszolidációs összeget.)
- A TVK feletti teljesítményünkéből adódóan degresszálan kifizetett vagy nem kifizetett betegellátásunk során 52 millió Ft a ténylegesen megtermelt, de nem kifizetett teljesítmény.

Kiadásainkból a bér és járuléka tételen 90%-os a teljesítés, melynek oka egyrészt a bérkompenzáció, másrészt a munkáltató által igénybevett központi bértámogatás felhasználása.

- A 2012. évi bérkompenzációval (371/2011.XII.31. Korm.r.) érintett létszám átlag 217 fő, a ténylegesen kifizetett személyi juttatás I–IX. hónap között 20.504 ezer forint volt. A munkaadót ugyanezen időszak alatt 5 535,9 ezer forint járulék terhelte.
- Az illetményemelés (138/2012.VI.29. Korm.r.) 2012 augusztusától az orvosok bérfüggően kapták, ennek legkisebb összege 10 000 Ft/hó, legmagasabb összege 65 820 Ft/hó volt. Az egészségügyi szakdolgozók és egyéb egészségügyben dolgozók a bértől függetlenül, bértábla alapján kapták a bértámogatást. A felsőfokú végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozók (pszichológusok, gyógyszerészek stb.) juttatása 31 435 Ft/hó. A kórházban a béremelésre jogosult orvosok száma 76 fő, az egészségügyi szakdolgozók és az egészségügyben dolgozók száma 204 fő, felsőfokú egészségügyi végzettséggel rendelkezők száma 18 fő. A béremelésből a gazdasági és fizikai területen dolgozók nem részesültek.

Kiemelkedően magas a munkaruha, védőruha felhasználás, ami az elhasználandó ruhák pótlásából ered.

A statisztikai létszám 2012. szeptember 30-án 330 fő. 2012. 01. 01. – 09. 30. közötti időszakban kilépett 32 fő, belépett 33 fő.

A közforgalmú gyógyszertár kiadás teljesítése 123,48%, míg bevétele 103,31% volt. A gyógyszertár a közvetlen lakossági ellátás mellett a közeli református szeretetszolgálati intézmények gyógyszerellátását is végzi.

Felújítás, beruházás tételsoron a Bethesda Kórház Alapítványtól és egyéb adományozóktól kapott összeget tüntettük fel (tympánométer, Hopkins optika, ultrahangos mosogató). Alapítványi, önkormányzati és szponzori adományokból történt meg 2012 júliusától szeptemberéig a III. Csecsemő és Gyermekgyógyászati osztály felújítása. Az osztály teljes egészében megújult. Új nyílászárók, új burkolatok, korszerű épületgépészeti megoldások, új színvilág fogadja a betegeket, látogatókat. Az építkezéshez segítséget nyújtott Zugló Önkormányzata 10 millió forinttal. A kivitelező kb. ötmillió forint önkéntes munkával segítette az osztály átépítését.

A fenntartónkkal és a Református Szeretetszolgálati Irodával történt egyeztetések után rendelkezésünkre áll a Filadelfia házak C épülete a munkatársak és a betegek hozzátartozóinak megfelelő elhelyezésére. Ennek felújítását belső erőből és önkéntesek segítségével elkezdtük.

A kórház kifizetetlen szállítói állománya 140 576 ezer forint. Ebből a 60 napon túli 44 040 ezer forint. A tartozásállomány az összköltségvetés 9%-át teszi ki. A beszállítókkal napi kapcsolatot tartunk, egyeztetjük a kinnlevőséget és megállapodunk a fizetésben. Raktárkészlet nincs. Azonnali szállítás mellett történik a megrendelés. Sok esetben az árut csak készpénzben lehet fizetni.

Budapest, 2012. október 15.

Benőné Székely Júlia
gazdasági igazgató

IDŐKÖZI BESZÁMOLÓ A REFORMÁTUS LELKÉSZI NYUGDÍJINTÉZET 2012. SZEPTEMBER 30-IG VÉGZETT MUNKÁJÁRÓL

Iktatószám: ad 442/2012.

A Református Lelkeszi Nyugdíjintézet a 2002. évi II. tv. (Magyarországi Református Egyház lelkeszeinek ellátásáról és Nyugdíjintézetéről; A 2005. évi IV., 2007. évi IV., 2008. évi I. és 2008. évi II. törvény módosításaival egységes szerkezetben) által előírt feladatoknak a 2012. év első három negyedévében zökkenőmentesen tudott eleget tenni.

A Nyugdíjintézet számára ezek a feladatok rendszeres, havonta elvégzendő munkafolyamatokat jelentenek.

Szakmai feladatok

Az alábbiakban (nem részletezve) szeretném felsorolni őket:

- nyugdíj-kiegészítések, özvegyi nyugdíj-kiegészítések, szociális ellátások folyósítása;
- az ellátások megállapításáról szóló határozatok elkészítése az érintett igénylő, valamint a szolgálati helye szerint illetékes Esperesi és Püspöki Hivatal részére;
- az aktív lelkészek által befizetett tagsági járulékok nyilvántartása;
- a gyülekezetek, valamint intézmények által befizetett fenntartói járulékok nyilvántartása;
- a járulékok időben történő befizetésének rendszeres ellenőrzése és az illetékes felettesek rendszeres tájékoztatása;
- járulékfizetési hátralékban lévő lelkészek, gyülekezetek, intézmények értesítése;
- az aktív lelkészek szolgálati viszonyában történő változások személyenkénti nyilvántartása;
- az állami szervekkel – NAV, Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság, Kormányhivatalok – történő kapcsolattartás;
- a lelkészek biztosításával kapcsolatos feladatok ellátása, havi bevallások elkészítése a NAV felé;
- az Egészségbiztosítási Pénztárral való kapcsolattartás, lelkészek be- és kiléptetése;
- évente egy alkalommal – a nyugdíjasok részére – az előző évi nyugdíj-kiegészítés összegéről, valamint a kezdődő évben esedékes havi nyugdíj-kiegészítés összegéről való értesítés;
- ugyancsak évente egy alkalommal az aktív lelkészek tájékoztatása az előző évben utánuk – az állam felé megfizetett járulékok összegéről;

Ugyancsak a Nyugdíjintézet feladatai közé tartozik évente egy alkalommal a Partnerhilfe segély folyósítása. A 2012. esztendőben is érkezett a Partnerhilfe szervezettől segély, ennek továbbítása megtörtént. Az elszámolás a Partnerhilfe szervezet felé október végéig elkészül.

A feladatok sorában szeretném említeni, hogy szükség szerint, de évente legalább négy alkalommal sor kerül a Nyugdíjintézeti Intéző Bizottság összehívására. Ezen üléseken foglalkozik a bizottság a rendhagyó ügyekkel, kérésekkel, illetve szükség szerint tovább terjeszti azokat a Zsinati Tanács elé.

Ugyancsak a Bizottság kezdeményezi – a napi munka során felmerülő törvényi hiányosságok kiküszöbölésére – a szükséges törvénymódosításokat a Jogi Bizottság felé.

Itt szeretném megjegyezni, hogy 2012. szeptember 01-től lépett érvénybe a Nyugdíjtörvény 14. § és 15. § részbeni módosítása, mely szerint változott a korengedményes nyugdíjazás feltételrendszere, valamint a nyugdíjkorhatár igazodott az állami jogszabályokhoz.

A változással kapcsolatban elég sok kérés, kérdés érkezik a Nyugdíjintézethez.

A Zsinati Tanács 156/2012.02.22. számú Határozatának végrehajtása érdekében felvettük a kapcsolatot a Nyugdíjintézet által használt bérszámfejtő program forgalmazójával a szükséges változtatások megtételének ügyében.

Gazdasági helyzet

A Református Lelkeszi Nyugdíjintézethez – az aktív lelkészekről, valamint a lelkési állásokat fenntartó egyházközségektől, közegyházi intézményektől és a hitoktatói óradíjakat kezelő egyházkerületektől – érkező befizetések, valamint a Közegyházi támogatás jelenleg fedezik a havonta folyósítandó ellátásokat, valamint az aktív lelkészek után havonta fizetendő járulékokat.

A 2013. évi minimálbér emelés várhatóan jelentős többlet terhet eredményez majd a Nyugdíjintézet költségvetésének vonatkozásában.

Nyugdíjintézet munkatársai

A Nyugdíjintézet munkatársi közössége évek óta változatlan. Mindenki egy-egy meghatározott terület feladatait végzi, mondhatjuk úgy is, hogy mindenki specializálódott egy munkaterületre.

A Nyugdíjintézet által használt könyvelőprogramon a fejlesztő cég jelentős változtatásokat végzett. Az új program tartalmáról és használatáról egynapos továbbképzést tartottak, amelyen a könyvelést végző munkatársunk és az Intézet vezetője részt vettek.

Jövőre vonatkozó tervek

Tekintettel arra, hogy a Református Lelkeszi Nyugdíjintézet szakmai munkájának jelentős része állami törvényekben és jogszabályokban szabályozott, pontosan meghatározott és rendszeresen ismétlődő feladatokból áll, ezért ezeken változtatni nincs lehetőségünk.

Munkánkat mindenkor a felsorolt területekre vonatkozó állami törvények és jogszabályok változásaihoz igazítjuk.

Feladataink másik része viszont az MRE Nyugdíjtörvénye szerint történik. Ezért feladatunknak tarjuk, hogy a napi munka során felmerülő új és törvény által még nem szabályozott, vagy csak részben szabályozott problémák megoldása érdekében törvénymódosító javaslatokkal éljünk a Jogi Bizottság felé.

Jelenleg a lelkésznők részére folyósítható gyás kiegészítő szociális segély „igazságosabb” megállapítására vonatkozó javaslatunk van a Jogi Bizottság előtt a napi munka könnyebbé tétele érdekében.

Kérem tájékoztatásom szíves tudomásul vételét, testvéri köszöntéssel:

Budapest, 2012. október 09.

Rácz Judit
igazgató

A REFORMÁTUS MISSZIÓI KÖZPONT IDŐSZAKI BESZÁMOLÓJA 2012. január – október

„...Krisztusért járva követségben...”
(2Kor 5,20)

A Református Missziói Központ (RMK) a Magyarországi Református Egyház társadalmi missziói szolgálatát fogja össze. A társadalmi missziók a gyülekezetekben szolgáló lelkipásztorok missziói munkáját segíti azzal, hogy a különböző missziókon keresztül elért embereket a gyülekezetekhez vezetik. Akik átélik azt, hogy Jézus Krisztus most szabadította meg őket a szenvedélyek rabságából és erről bizonyosságot tehetnek a gyülekezetekben, arról beszélnek, hogy most is élő és cselekvő Istenünk van. Akik kórházi kezelés alatt könyörgésük meghallgatását tapasztalták, azok ma is elindulnak másokért imádkozni. Látjuk Isten munkáját a társadalmi missziókon keresztül elért emberek életében. Szeretnénk minél több gyülekezetben a Szentlélek munkájának erejéről beszélni. Szeretnénk, ha azok, akik most kapnak új életet, új lehetőséget Istentől, a gyülekezeteket építenék az első szeretet örömeivel!

Az RMK szolgálatának 6. esztendejébe lépett

A 2012. évre úgy indultunk, hogy tudtuk, az eddigieknél jobban kell figyelniünk a missziókban szolgálatokat végzők, dolgozók Krisztussal való közösségének megújulására. Célunk az, hogy Krisztusra figyelve, Neki engedelmesebben végezzük feladatainkat. Vigyázzunk egymásra, becsüljük meg egymást, mint akik egy test (a Krisztus test, aki az Egyház) tagjai. Személyes életünk tisztaságára vigyázunk. Kapcsolataink tisztességére odafigyelünk. Isten országának örömhírét hirdetjük.

I. A 2012. esztendő eddigi kiemelt eseményei

- A Zsinat Missziói Bizottsága által javasolt mediációt megtartottuk. Célja a misszióvezetők és az intézményvezető közötti emberi és szakmai kapcsolatok gyógyulásának elősegítése volt.
- Az RMK-nak elfogadott SZMSZ-e lett (Zs.T. 126/2011.11.16.). Az intézményi működés szabályozottabbá válása megkönnyítette mindennapi munkánkat.
- Fórumot tartottunk az év elején, amelyen minden munkatárs jelen volt.
- Több misszió aktív részvételével jelen voltunk a közegyházi rendezvényeken. Májusban a Református Zenei Fesztiválon Budapesten, a Szeretethídon, júniusban a REND-en Székesfehérváron, augusztusban a Konfi+ Konferencián Balatonszárszón.
- Júniusban második alkalommal került megrendezésre Baracskán a Fogvatartotti Imanap, ahol az ország 11 büntetés-végrehajtási intézetéből 150 fogvatartott érkezett. Júniusban második alkalommal tartottuk meg a Vakmissziós csendeshetet Tahiban. Június elején több misszió aktívan kapcsolódott a Reménység Fesztivál szervezéséhez, eseményeihez.
- Augusztusban egy nem mindennapi esemény támogatói voltunk. Győrből 5 látó, gyengén látó, illetve vak kerékpáros vállalkozott arra, hogy kerékpáron tegyék meg a Budapest-London távot, s így érkezzenek meg 3 hét alatt a Londoni Paralimpia megnyitójára. A Református Missziói Központ egy kisbusszal és 180 l üzemanyaggal támogatta az eseményt.
- Szeptemberben Tahiban, emléktábla avatással emlékezett meg a Vakmisszió néhai Jakab Miklós születésének 100., halálának 10. évfordulóján szolgálatáról. Novemberben a Nemzeti Sírkertben lévő sírjánál lesz kopjafaállítás.
- Szeptember 30. és október 3. között Berekfürdőn tartottuk immár hatodik alkalommal a Kárpát-medencei Missziói és Diakóniai Konferenciánkat. Idén is nagy érdeklődés kísérte a konferenciát, hiszen közel 170-en vettek részt a Kárpát-medencei egyházkerületekből.
- A Siketmisszió egyházi akadálymentesítő és érzékenyítő programjai ebben az évben váltak rendszeressé Kolozsváron, fogyatékos gyermekek között.
- Októberben ünnepeljük a Kórházmisszió és a kórházi lelkigondozói szolgálat 20 éves jubileumát.
- Értekezleteinket az egyes missziók szolgálatvégzésének helyén tartottuk (Dencsháza), tartjuk (Kenézy Kórház, Debrecen), ezzel is erősítve összetartozásunkat.

II. Az RMK gazdasági helyzetének rövid bemutatása

1. Pénzügyi helyzet

A Református Missziói Központnak szoros gazdálkodás mellett, szigorú fegyelemmel kell megvalósítania eltervezett feladatait a 2012. évben is.

Gazdasági tevékenysége két nagy részre osztható: a 11 társadalmi misszió által végzett szolgálatra és az Európai Unió által finanszírozott különféle projektek bonyolítására és azok integrálására a missziói szolgálatokba. A Központi Iroda által végzett munka mindkettőt segíti, támogatja.

Szoros gazdálkodás mellett a missziók nem kerültek anyagi nehézségbe, tevékenységeik, kiemelt programjaik mindig finanszírozhatóak voltak. Minden munkatársunk havonta, időben megkapta javadalmát, fizetését. Az RMK-nak nincs tartozása, számláit és a felé irányuló követeléseket határidőre kiegyenlítette. Vállalt programjainkat (szakmissziós, kiemelt egyházi, uniós, hazai, kerületi) a különböző szerződésekben rögzítettek szerint megvalósítottuk és azok elszámolását elvégeztük.

2012 első félévében egy Európai Uniós pályázatot (Cigánymisszió – Gyerekház program) sikeresen lezártunk, valamint 5 Európai Uniós pályázat (Menekültmisszió – Lakhatási program, Iskolaprogram, Jeruville; Siketmisszió – Játzsza Tanulunk; Cigánymisszió – Gyerekház) helyszíni ellenőrzését elvégeztük. Mind az 5 jegyzőkönyv pozitív értékelést adott.

Hat pályázatot benyújtottunk az Európai Menekültügyi, valamint az Európai Szociális Alaphoz a Kórház (1), Menekült (2), RIM (1) és a Börtönmisszió (2) részére. Három pályázati eredmény született 2012 szeptember végéig, mindhárom pozitív elbírálással. Így a 2012. év harmadik negyedévében és a 2013. évben 100M forint többletköltséggel gazdálkodhat a Menekült- és Kórházmisszió, jól elhatárolt tevékenységgel.

A Missziói Központ 2012. év első félévének számszerűsített gazdálkodási adatai

Féléves bevétel: **93 671 435 Ft**

| | |
|------------------------------|------------|
| Közegyházi támogatás | 50 000 000 |
| Céladományok, perselypénz | 1 334 462 |
| Pályázati bevételek összesen | 38 681 038 |
| Munkaügyi Központ, egyéb | 3 655 935 |

Féléves kiadások: **93 242 391 Ft**

| | |
|--------------------------------------|-------------------|
| Központi adminisztráció | 27 127 377 |
| Börtönmisszió | 881 143 |
| Hajléktalan Misszió | 1 698 641 |
| Házasság- és családsegítő | 4 657 422 |
| Kórházmisszió | 1 541 424 |
| <i>Menekültmisszió és pályázatai</i> | <i>25 237 805</i> |
| Ref. Iszákosmentő Misszió | 3 127 471 |
| Reptéri Lelkészség | 1 593 896 |
| <i>Siketmisszió és pályázatai</i> | <i>16 720 011</i> |
| Telefonos lelkigondozás | 2 159 088 |
| Vakmisszió | 1 357 884 |
| <i>Cigánymisszió és pályázatai</i> | <i>6 640 369</i> |
| Tábori Lelkészség | 499 860 |

A kiadási és bevételi oldalt összehasonlítva (különbözlet 429 044 Ft), világosan kitűnik, hogy a tervezett és megítélt költségek időben kerülnek felhasználásra, *nem képződik megtakarítás, tartalék*. Sok esetben az uniós pályázatok előfinanszírozása érdekében a Missziói Központ előző évi maradványát, valamint a Központi Iroda aktuális költségvetési keretének egy részét kell felhasználni.

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a missziók ne szenvedjenek hátrányt, azért mert az uniós pályázatok csak utólagosan, pozitív elszámolást követően fizetik ki a projekt által biztosított pénzeket.

2. Épület

Az RMK Alag u. 3. szám alatti központjában idén kisebb átalakításokat, felújításokat tudunk elvégezni, nagyrészt önerőből. Nagy segítségünkre van ebben az a munkatársunk, akit a Munkaügyi Központon keresztül közfoglalkoztatás keretében alkalmazunk, így csupán az anyag költségén tudjuk ezeket a munkákat megvalósítani. Terveink között szerepel még az idei évben a régi bejárati ajtók új, hőszigetelt ajtókra cserélése. Szeretnénk tovább folytatni az irodák festését, felújítását, szükség szerinti átalakítását. Nagy szükség lenne az épületet körülvevő igen rossz állapotú kerítés lábazatának felújítására. Mivel azonban ez 170 m hosszú kerítés felújítását jelenti, így ennek költségét nem tudjuk kigazdálkodni.

3 Gépjárművek

2012 áprilisában cseréltük le az egyik közel 300 000 km-t futott személyautónkat egy használt, 2 éves, keveset futott gépjárműre. Szeptember végén egy 325 000 km-t futott kisbuszunkat tudtuk egy ugyancsak fiatalabb, keveset futott kisbuszra cserélni. Gépjárműveink igen sok kilométert tesznek meg a missziói szolgálatokban, így a következő években ismét 2 gépjármű cseréjére lesz majd szükség.

III. Az RMK munkatársi létszámának bemutatása

A Református Missziói Központ teljes állományi létszáma 2012. október 15-én 44 fő.

A 44 főből a lelkészi végzettségűek létszáma 10 fő.

A Hajléktalan misszióban 1 fő, a HCSSZ-nál 4 fő, a Kórházmisszióban 1 fő, a Menekültmisszióban 14 fő, a RIM-nél 2 fő, a Reptéri lelkészségben 1 fő, a Siketmisszióban 6 fő, a TLG-ben 1 fő, a Vakmisszióban 1 fő és a Cigánymisszióban 4 fő, a központi irodában 9 fő dolgozik.

A 44 főből a MRE foglalkoztatásában 19 fő, a különböző pályázatokban foglalkoztatottak 16 fő és a Munkaügyi Központon keresztül foglalkoztatottak 9 fő.

A munkatársi létszám általánosságban 50 fő alatt van; pályázati programok esetén időszakosan, határozott időre, ami a projektek időtartamát jelenti, fölötte vagyunk az 50 főnek.

Hiszem, hogy a 2012. évre kapott igei vezetést Istentől kaptuk.

Benne van a feladat, amit egymás iránt és amit együtt, egyházi közösségeinkben és azokon kívül kell teljesítenünk:

„Menjete el szerte az egész világra, hirdessétek az evangéliumot minden teremtménynek” (Mk 16,15). „...ha közületek ketten egyetértenek a földön mindabban, amit kérnek, azt mind megadja nekik az én mennyei Atyám. Mert ahol ketten vagy hárman összegyűlnek az én nevemben, ott vagyok közöttük” (Mt 18,19–20).

Megköszönve, hogy tehetjük, áldással és békességgel:

Magyarné Balogh Erzsébet
lelkész – igazgató

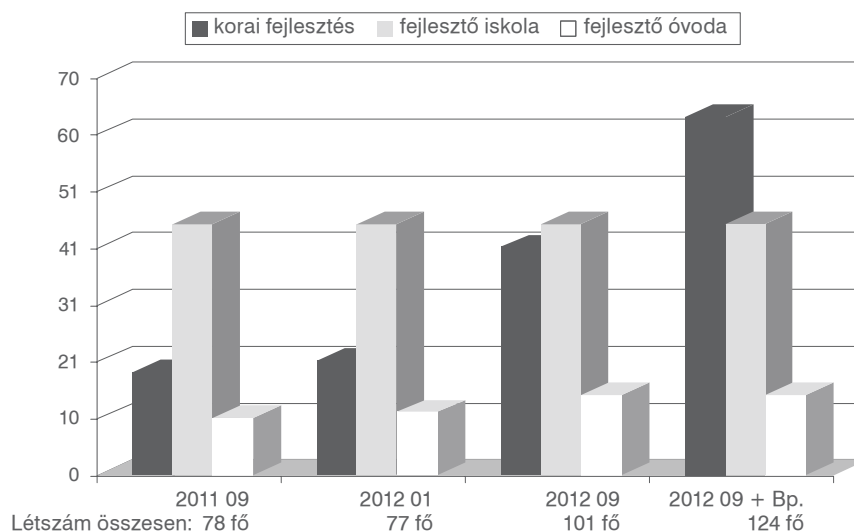
AZ EGYSÉGES REFORMÁTUS PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT 2012. ÉVKÖZI BESZÁMOLÓJA

Szakmai tevékenységek

KORAI FEJLESZTŐ KÖZPONT, FEJLESZTŐ ISKOLA ÉS ÓVODA

Az ellátotti szám alakulását 2011 szeptemberéhez viszonyítva az 1. számú diagram mutatja. 2012. májusi zsinaton elfogadott alapító okirat módosulással 2 tagintézmény került az ERPSZ-hez. A debreceni tagintézmény pedagógiai szakszolgálati tevékenységre 2012. augusztus 30-án megkapta a működési engedélyét. Feladata kizárólag a Református Nevelőszülői Hálózat ellátásában megjelenő gyermekek nevelési tanácsadói és utazó gyógypedagógiai ellátása. A budapesti Bethesda KIDSz tagintézmény működési engedély kérelme felfüggesztésre került 2013. februárig, az építési körülmények kialakításáig. Ugyanakkor Budapesten már folyik tevékenység, az 1. számú diagram utolsó 3 oszlopa mutatja a korai fejlesztésben ellátottak számbeli növekedését, a bp.-i színhellyel. A székhelyen a fejlesztő iskolai létszám nem változott a 2011. szeptemberi adatokhoz mérten, heti 20 órás ellátásban részesül 44 halmozottan sérült gyermek és fiatal 8 fejlesztőcsoportban. A 2011/2012. tanévben az óvodai ellátást 11 kisgyermek vette igénybe, míg 2012 szeptemberében 14 kis óvodás részesül ellátásban 2 óvodai csoportban. A székhelyen a szolgáltatásokat igénylők száma 2012. október 1-jén 101 fő, míg 2011. október 1-jén 78 fő volt. Jelentős növekedés a székhelyen is a korai fejlesztés területén valósult meg, 20 főről 39 főre. A bp.-i és a debreceni tagintézmények tevékenységére a fenntartó zsinat megelőlegezte a költségeket a 2012. decemberi elszámolásig a MÁK-kal.

1. számú diagram



NEVELÉSI TANÁCSADÓI ÉS GYÓGYPEDAGÓGIAI UTAZÓ SZOLGÁLAT

I. Utazó diagnosztikai team

A gyermekek diagnosztikus vizsgálatait és csoportos szűréseit az utazó diagnosztikai csoport ma is két munkaállomásról indulva látja el. Erre 2012. december 31-ig van lehetőség, a köznevelési törvény erre vonatkozó részének hatálybalépéséig.

- 1.1. Kiscsoportos iskolaérettségi vizsgálat az óvodákban, iskolába indulás előtt.
- 1.2. Kiscsoportos diszlexia prevenciós vizsgálat általános iskolák első osztályaiban.
- 1.3. Egyéni vizsgálatok a szülők és az intézmények jelzései után kezdődnek az intézményekben.
- 1.4. Konzultációk a vizsgált gyerekek szüleivel, valamint pedagógusaival.
- 1.5. Mentori hálózattal 2011 szeptemberében bővült az ERPSZ szolgáltatása, mely 2012 szeptembertől is folytatódik. A program az együttnevelést biztosító református köznevelési intézményekben, a gyakorló pedagógusoknak nyújt szakmai és módszertani támogatást, illetve magába foglalja az intézmények alkalmazásában álló speciális pedagógusok mentorálását. Amennyiben szükséges, az igazgatókat is segítjük a megfelelő intézményi folyamatok kialakításában.

2. Gyógypedagógiai utazótanári szolgálat kihelyezett munkatársakkal

- 2.1. A fejlesztő és rehabilitációs pedagógiai órakeret ellátása az iskolába, óvodába kihelyezett gyógypedagógus, illetve fejlesztőpedagógus által, ma 8 intézményben (2011. 09. öt intézmény).
- 2.2. Iskola-, illetve óvodapszichológiai ellátás szintén 8 intézményben.
- 2.3. Logopédiai ellátás 3 intézményben.

TÁMOP 3.1.6 pályázati program keretében térítésmentes továbbképzésekhez jutnak az együttműködő közoktatási intézmények tantestületei. A pályázat teljesítése megkezdődött. 40 millió Ft áll rendelkezésünkre. A pályázat lezárása után az ERPSZ Egységes Református Gyógypedagógiai Módszertani Intézménnyé (ERGYMI) fog alakulni.

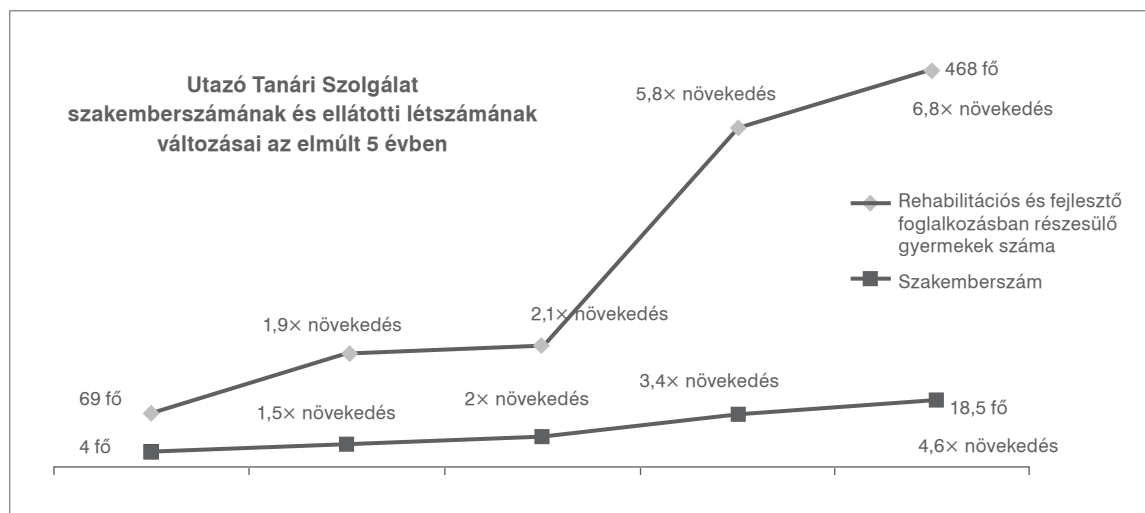
Az 1. számú táblázatban látható a nevelési tanácsadó diagnosztizálási tevékenységében résztvevők száma, valamint az utazó gyógypedagógiai ellátásban részesülők száma, melyben 2012 szeptemberétől szerepel a debreceni tagintézményben foglalkoztatott 3,5 fő. A diagnosztizálás folyamán jó kapcsolatok alakultak ki a református fenntartású intézmények és az ERPSZ között, minek következtében növekedett az ERPSZ-szel közoktatási megállapodás alapján együttműködő intézmények száma. Ezekben az intézményekben az ERPSZ szakemberei látják el a rehabilitációs és fejlesztési órákat.

1. számú táblázat

| Nevelési Tanácsadó és Utazó Szolgálat szakemberszáma és az ellátásukban résztvevő gyermekek | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Szakember szám | 4 | 6 | 8 | 13,5 | 18,5 |
| Vizsgálatokban résztvevő gyermekszám | 229 | 383 | 880 | 678 | 476 |
| Gyógypedagógiai rehabilitációban és fejlesztésben résztvevők | 69 | 132 | 146 | 401 | 468 |

A 4. számú diagram az utazó gyógypedagógusok, és a nevelési tanácsadó szakember létszámának alakulását mutatja az ellátott gyermeklétszámhoz viszonyítva.

4. számú diagram

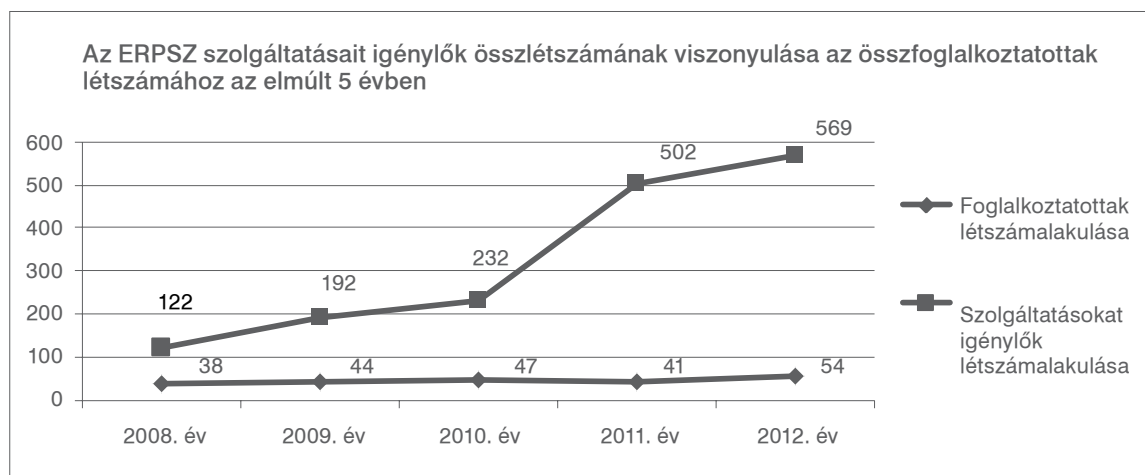


Amíg 2008-hoz viszonyítva 2012-ben az ellátott gyermeklétszám majdnem hétszeresére nőtt, addig a szakemberszám négy és félszeresre. A szolgáltatások finanszírozása egyrészt normatív támogatásból történik, másrészt a már fent említett közoktatási megállapodás alapján. E szakmai tevékenység végzéséhez nem társul technikai személyzet. A gazdálkodási tevékenységek finanszírozása közös a székhelyen végzett tevékenységekkel. A szolgáltatás dologi és működési költségei a megállapodásokban szereplő összegekbe van beépítve.

Ellátott gyermeklétszám és a hozzárendelt alkalmazotti létszám alakulása

Jelen pillanatban az ERPSZ alkalmazotti listáján 68 dolgozó szerepel, közülük 7 fő van tartós távolléten, 11 fő pedig részmunkaidőben foglalkoztatott. Az alkalmazotti létszám növekedése 2009-ben kezdődött, a 2. számú diagram mutatja a foglalkoztatottak számának növekedését, az ellátotti szám növekedésének függvényében.

2. számú diagram

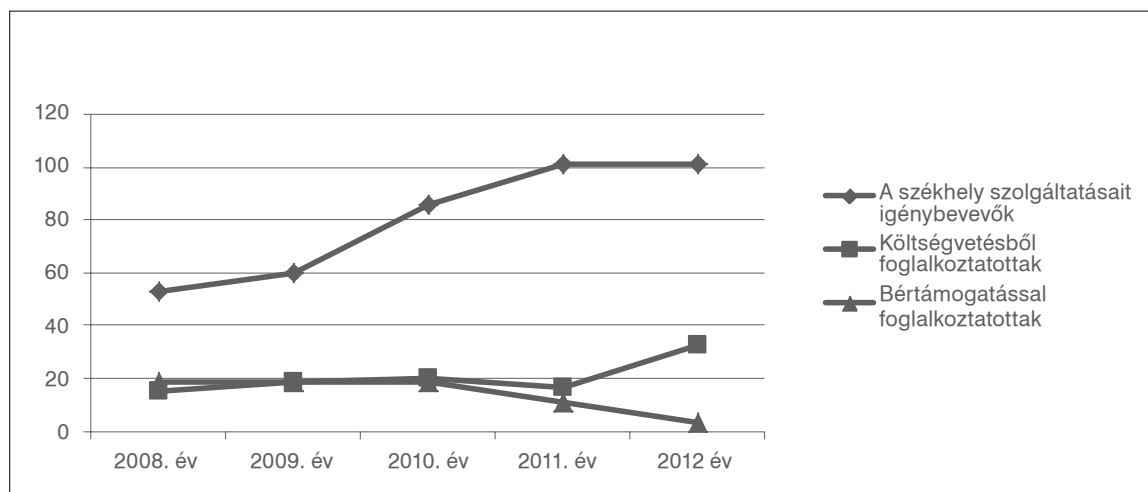


A 3. számú diagramon látható egyrészt a székhelyen ellátott gyermeklétszám növekedése, másrészt, hogy a foglalkoztatottak között mekkora volt a munkaügyi hivatal és a kiskunhalasi önkormányzat által támogatott foglalkoztatottak aránya a költségvetésből finanszírozott foglalkoztatottakhoz viszonyítva.

A foglalkoztatásra az ERPSZ-ben 2008-ban jellemző volt, hogy több a támogatással foglalkoztatottak száma, mint a költségvetésből foglalkoztatottaké. 2009-ben ugyanannyi volt a bértámogatással és anélkül dolgozók száma. 2010-től folyamatosan csökken a bértámogatásban részesülők száma. 2012 szeptemberében már csak 3 főre tudtunk megvalósítani bértámogatást.

A támogatással foglalkoztatottak között a legjellemzőbb volt a gyermekfelügyelők foglalkoztatása, a technikai, valamint a gazdasági és adminisztratív foglalkoztatás.

3. számú diagram



AZ ERPSZ megragadta a bértámogatások áthidaló megoldását, mert 2010-ben elkerülhetetlen volt az ERPSZ költözése a jelenlegi székhelyre, ahol a helyiség szükségletek megfelelnek a fejlesztőiskolai és -óvodai, valamint a korai fejlesztés ellátásnak. A feladatvégzéshez nélkülözhetetlen lett a technikai dolgozók alkalmazása. 2010-ben megszűnt az a lehetőség is, hogy a kiskunhalasi gyülekezet gazdasági hivatala lássa el az ERPSZ gazdasági feladatait. Elkezdődött az ERPSZ gazdasági hivatalának kiépítése, mely folyamat az átmeneti likviditási nehézségek miatt leállt. A feladattal megbízott gazdasági vezető elment. Most a Szeretetszolgálati Iroda végzi az ERPSZ bérszámfejtését és a könyvelést, van 2 fő gazdasági munkatársunk, akik adatot szolgáltatnak és végzik a helyben szükséges feladatokat. Jelenleg gyakorlatilag az ERPSZ-nek nincs gazdasági hivatala.

Gazdálkodás

A táblázat mutatja az ERPSZ gazdálkodásának alakulását a 2012. év maradék hónapjaira.

| | |
|--|-------------------|
| Bevétel (2012. szeptember 01-től december 31-ig) | 45 900 000 |
| Fenntartói bérelőleg a két tagintézmény elindulásához | 4 200 000 |
| Szükséglet | |
| 1. Bérjellegű kifizetések és közterhek (székhely + 2 tagintézmény) | 39 660 000 |
| 2. Egyéb személyi jellegű kifizetések + gyermekétkeztetés | 1 800 000 |
| 3. Fenntartási költségek | 2 910 000 |
| 4. Működési költségek | 1 530 000 |
| Szükséglet összesen | 45 900 000 |
| Fenntartói bérelőleg elszámolása decemberben | 4 200 000 |

Bevételek

Az év folyamán a normatív támogatásból rendszeresen érkeztek a gyermekek után igényelt és a szakszolgálati normatív támogatások, várhatóan ez nem módosul az év végéig. Számítunk többlet normatív támogatásra, mivel szeptembertől újabb létszámnövekedés történt az óvodában, valamint a korai fejlesztés és a pedagógiai szakszolgálatban alkalmazottak területén. A BP-i tagintézmény a Bethesda KIDSz a székhely korai fejlesztő gyermek ellátási számát növeli működési engedélyének megérkezéséig. Ugyanakkor a programban már foglalkoztatottak bérterhei is itt jelentkeznek. A MÁK utólag decemberben utalja az október 1-el ellátott többlet létszám után járó többlet normatív támogatást. A fenntartó megelőlegezte a szeptembertől decemberig bérkifizetésekhez szükséges összeget. Papp Kornél Irodavezető Úr munkája nyomán megtörtént a megállapodás megkötése a minisztériummal, mely szerint 5 200 000 Ft támogatásban részesül az ERPSZ a 2012. évre és további 4 évre vonatkozóan. Az összeg beépült az utolsó negyed év bevételeibe, reménységünk van arra, hogy meg is érkezik.

Kiadások

Személyi jellegű kifizetések: A bértömeg növekedése és a bértámogatás nagyfokú leépülése arra kényszerített minket, hogy naprakészen kövessük a pénzmozgást a folyószámlánkon. Szükség volt arra, hogy a béreket 2 részletben fizessük ki a dolgozóknak. Februárban a MÁK-al történt elszámolás és a kifizetések közötti időkülönbség átmeneti likviditási nehézséget okozott, mely kezeléséhez támogatást kaptunk a fenntartótól. Jelenleg a havi bértömeg és a közterhek havi összege 9 653 945 Ft, míg decemberig a normatív bevételeink az egyházi kiegészítő támogatással 7 855 000 Ft, a szükséges további összeget a fenntartói előlegből, közoktatási megállapodásokról, munkaügyi hivatali támogatásból, és a várható minisztériumi támogatásból leszünk képesek fedezni.

Fenntartási költségek és Működési költségek: A fenntartási költségeket folyamatosan igyekeztünk minimalizálni. Továbbra is a bérek és közterhek kifizetése után kerülnek rendezésre a fizetési kötelezettségeink.

Rövid és hosszú távú tervek

1. TÁMOP 3.1.6. program lezárása és elszámolása 2013. év végéig Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény protokollok kidolgozása és az ERPSZ alapító okiratának módosítása ahhoz, hogy teljesüljön a pályázati követelmény és Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény lehessen az ERPSZ.
2. Korai Fejlesztő Központ tevékenységének további fejlesztése, a tagintézmények helyzetének stabilizálása.
3. ERPSZ gazdasági hivatalának kiépítése.
4. Energetikai költségeink csökkentéséhez pályázati lehetőségek keresése.

Kiskunhalas, 2012. október 10.

*Maruzsenszki Erna
megbízott igazgató*

BESZÁMOLÓ 2012**MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ SZERETETSZOLGÁLATI IRODA**

Isten iránti hálaadással jelentjük a Főtiszteletű Zsinatnak, hogy a Szeretetszolgálati Iroda 2012-ben tovább tudta folytatni azt az építkezést, melynek célja egyházunk gyülekezeteiben, közösségeiben és intézményeiben folyó szeretetszolgálati munka segítése, fejlesztése, a munkatársak szolgálatának támogatása.

1. A gyülekezetekben folyó diakóniai munka segítése

A Szeretetszolgálati iroda elsőrendű feladata alapvetően gyülekezeteink szeretetszolgálati munkálkodásának segítése, támogatása. Ennek megfelelően 2011-ben a Szeretetszolgálati Iroda igyekezett keresni azokat az eszközöket, amelyekkel a gyülekezeti diakónia ébreszhető ott, ahol nincs diakóniai látás, és fejleszhető ott, ahol valamilyen tényező akadályozza a gyülekezet eredményes szolgálatát.

A cél elérése érdekében folyamatosan keresünk minden református gyülekezetből egy-két önkéntes diakóniai kapcsolattartó munkatársat diakóniai információáramlás segítésére. Olyan testvérekre gondolunk, akiket külső és belső elhívás „igazol”, gyülekezete elfogadja és ajánlja a diakóniai szolgálatra. Fontos, hogy elkötelezettségéről, diakóniai affinitásáról és motivációjáról környezete is bizonyóságot tegyen.

A gyülekezeti önkéntesek a www.diakonia.hu honlapról rendszeres tájékoztatást kapnak az országos szeretetszolgálati ügyekről. Gyülekezeteik felé képviselik az országos felhívásokat, híreket. Saját gyülekezeten belül szervezik, segítik, gyakorolják és végzik a diakóniai szolgálatokat. Diakóniai jelzőrendszert építenek a szolgálatok minőségének javítására. A lekipásztor munkáját segítik a gyülekezet szeretetszolgálatának szervezésében és végzésében.

A www.diakonia.hu honlapnak 2011-ben október 24-ig 28 654 egyedi, 20 221 új, és 8433 visszatérő látogatója volt, akik összesen 109 801 oldalt/lapot tekintettek meg a honlapon belül. 2011. okt. 24-ig összesen 300-an regisztráltak a honlapra.

Elkezdődött a Kárpát-medence Református Missziói és Diakóniai Szolgálatának CÍMTÁRA adatlapjainak begyűjtése és szerkesztése.

A gyülekezeti diakóniai munkaterv elküldése az egyházmegyei diakóniai előadók részére év elején megtörtént. Egyben az előadók munkatervének elküldését kértük, az egyházmegyei diakóniai napok ütemezéséhez konkrét időpontok és tematika megadásával. Ez sajnos telefonos megkeresésre sem járt eredménnyel.

Az egyházmegyei és kerületi diakóniai előadók értekezleteit tavasszal és ősszel tartottuk a Kárpát-medencei Református Missziói és Diakóniai találkozókra Berekfürdőn.

A diakóniai előadók részvételi arányából kitűnik, hogy ez a fórum jelenleg még mindig nem képes ellátni azt a funkciót, amire rendeltetett. Évek óta a legjobb esetben is csak egyharmados részvételi arány, és csekély aktivitás általános attitűdöt tükröz a lekipásztorok részéről a gyülekezeti diakónia szervezett és hálózatban való működése irányába. Ez megnehezíti a közös munkát, s így nem lehet kiszámítható és tervezett eredményekkel számolni.

Az értekezleten tárgyalt témák és kérdések: diakóniai jelentések, szakmai napok szervezése, információáramlás segítése, jól működő gyakorlatok gyűjtése, a gyülekezeti diakónia adminisztrálásának fontossága, az Egyházi Jövőkép Bizottság munkája, új szempontok és kérdések a Szeretetszolgálati Törvénnyel kapcsolatban.

A szakmai diakóniai napok megrendezésére 1-2 kivételtől eltekintve nem fordítanak kellő figyelmet az előadók. Az információáramlás nagyjából egyirányú. Diakóniai munkatervet nem, az előző évi jelentések ebben az évben szintén csak egyharmados arányban érkeztek be. A résztvevők közül, aki elmulasztotta, pótolja az éves jelentés elküldését.

A legtöbb gyülekezet nem vezet diakóniai naplót a szeretetszolgálati tevékenységeiről. Jól működő gyakorlatokról alig kapunk visszajelzéseket az előadóktól. A diakóniai napló vezetésének szükségességében egyetértett az értekezlet.

A Szeretetszolgálati Iroda egyházmegyéket és gyülekezeteket érintő ügyeiről tájékoztató elhangzott. (Folyamatos kampányok, programok, MRSZ ügyek, Szeretethíd, Önkéntes időszügi konferencia, REDIFI képzések stb.)

A Szeretetszolgálati Törvény előkészületének és új koncepciójának ismertetését és megvitatását Czibere Károly irodavezető vezette.

Gyülekezeti diakóniai modellek gyűjtését egyrészt pályázat kiírása („Becsüld meg...” – pályázati felhívás), másrészt az egész Kárpát-medence területéről kérésre, vagy önkéntesen beküldött anyagok feldolgozásával végezzük. www.diakonia.hu oldalon a www.gydiakoniamodellek.try.hu közvetlen eléréssel.

Március 26–27. Az aktív időszak és a generációk közötti szolidaritás jelentősége korunkban Konferencia szervezésében segítettem.

A konferencia előadásainak digitalizálása és publikálása által gyülekezeteket ösztönöztük az önkénteseket aktivizáló szolgálatok indítására és támogatására.

Eurodiaconia: Az Eurodiaconia éves közgyűlése június 13–15. között került megrendezésre Újvidéken, a Szerb Ökumenikus Segélyszervezet (az Eurodiaconia szerb tagja) vendéglátásával. A közgyűlés témája a gazdasági és pénzügyi válság hatásai köré csoportosult. Több mint ötvenen vettek részt a szervezet tagországaiból.

INTERDIAC (Nemzetközi Diakóniai Akadémia – www.interdiac.eu): Mucsi Zsófia bevonásával Interdiac Magyar munkacsoport találkozóit szerveztük az együttműködés szakmai kérdéseinek megvitatására. A novemberben Budapesten tartandó Tiszteletbeli Tanácsülés megszervezését is együtt vállaltuk. A munkacsoport rendszeresen tájékoztatást kapott az INTERDIAC programjairól, hírleveléről és jövőbeli terveiről.

Az Egyházi Jövőkép Bizottság munkájához diakóniai műhelyek segítségét kértük. Az egyházi jövőkép diakóniai részéhez és a diakóniai törvény előkészületéhez konkrét javaslatokat fogalmaztunk meg. (<http://www.diakonaijovokep.try.hu/>)

Fogyatékosügyi műhely az egyház akadálymentesítése ügyében elektronikusan és személyesen tartottuk a kapcsolatot. Ajánlások készültek az egyház akadálymentesítésével kapcsolatban, melyeket nem csak egymással osztottunk meg, hanem feltöltöttem a diakonia.hu oldalra (a Fogyatékosügyi modellek menüpont alá).

2. Intézményfenntartás

2.1. Új intézmény

2012. január 1-től megkezdte működését Dunaújvároson az *MRE Újváros Drogambulancia*, mely szenvedélybetegek közösségi ellátását és szenvedélybetegek alacsonyküszöbű ellátását végzi. Az új intézmény kialakítására azért volt lehetőség, mert a hatályos szociális törvény megengedte, hogy a pályázati pénzből finanszírozott ellátások újonnan is indulhatnak, a pályázat viszont csak áprilistól biztosítja a támogatást, így az első 3 hónapban önerőből működtette az Iroda a szolgálatot.

2.2. NRSZH pályázatok

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal pályázatot írt ki támogató szolgálatok és közösségi ellátások működtetésére (finanszírozási időszak: 2012. január 1. – 2014. december 31.), valamint alacsonyküszöbű szolgáltatás működtetésére (finanszírozási időszak: 2012. április 1. – 2014. december 31.). Sajnos, a 8 budapesti támogató szolgálatot összevonták, csökkentve az ellátható fogyatékos emberek számát.

A Szeretetszolgálati Iroda pályázatokat nyújtott be a jelenleg már működő közösségi ellátások és alacsonyküszöbű szolgálatokra vonatkozóan, továbbá az alábbi új szolgálatok működtetésére.

A beadott pályázatok közül (Válaszút Misszió, Újváros Drogambulancia, Cédrus közösségi pszichiátria) egyedül a bajai közösségi pszichiátria nem nyert befogadást, holott ez a szolgálat a térség egyetlen közösségi pszichiátria ellátója. Az ellátási igényekre való tekintettel a szolgáltatást támogatás hiányában is tovább működtetjük.

2.3. *Férőhelybővítések, egyéb változások*

A jogszabályi változások miatt idén csak a *Nevelőszülői Hálózat* férőhelyszámának bővítésére volt lehetőség. A nevelőszülők száma 236 főről 396-ra emelkedett, a férőhelyek száma 421-ről 717 férőhelyre nőtt.

A közoktatási törvény módosítása miatt (miszerint egy fenntartó országos szinten csak egy közoktatási intézményt tarthat fenn) a *Nevelőszülői Hálózat* keretén belül működő pedagógiai szakszolgálatot át kellett helyezni az Egységes Református Pedagógiai Szakszolgálat égisze alá.

A két budapesti fogyatékos napközi (*Színesvilág* és *Filadelfia Ház*) a hatékonyabb működés érdekében összevonásra került: a *Színesvilág* beolvadt a *Filadelfia Házba*, annak telephelyeként működik tovább.

2.4. *Rendezvények*

- Február 6.: szakmai nap, Porcsalma
- Március 5.: fogyatékosügyi műhely, Budapest – téma a Kitagolós pályázat
- Március 27.: Szakmai nap Zalaegerszegen
- Április 19.: Lelkeszi műhely, Schweitzer Albert Otthon
- Április 22–25.: Kárpát-medencei Református Missziói és Diakóniai Találkozó, Berekszentmiklós
- Május 15.: Idősügyi műhely, Porcsalma
- Június 1.: MRE Újváros Drogambulancia megnyitó ünnepség, Dunaújváros
- Június 8.: VI. országos diakóniai munkatársi találkozó
- Augusztus 28.: Szakmai konferencia (monitoring)
- Szeptember 7.: Kiss Ferenc emlékünnep, Mosdós
- Szeptember 24–25.: Lelkeszi műhely, Mályi
- Október 9.: Idősügyi műhely, Schweitzer Albert Otthon
- November 16.: Diakóniai díjak átadása
- November 26–27.: Intézményvezetői Csendesnapok, Berekszentmiklós

3. **Gazdálkodás**

A Szeretetszolgálati Iroda gazdálkodását az alapító okirata, a szervezeti és működési szabályzata, a gazdasági szabályzata, az ingatlankezelési szerződés, és a belső szabályzatok határozzák meg.

Miután az intézményi kör már nem bővül tovább, 2012 fő célkitűzése a jelenlegi intézményrendszer eljárásrendjének újrafogalmazása volt. Ennek első lépése az *új és egységes humánpolitikai szabályzat* elkészítése 2012 márciusában, majd több körtös egyeztetése, végül az őszi Zsinati Tanács elé terjesztése.

A Gazdasági szabályzat 2005-ben olyan *gazdálkodási struktúrát alakított ki*, amelyben az intézményeknek nincs önálló adószáma, hanem a székhely a Szeretetszolgálati iroda, az intézmények pedig telephelyek. Így a hatóságokkal történő kommunikáció professzionális lett, kizárólag a Szeretetszolgálati iroda útján történik.

A gazdálkodásban a Szeretetszolgálati Iroda érvényesíti az alábbi *elveket*:

- Az intézmények számlát nem nyithatnak és tarthatnak fenn a fenntartó engedélye nélkül, emellett a számlaforgalmat a fenntartónak folyamatosan követnie kell. 2006. június 30-án valamennyi intézmény valamennyi OTP-számláját megszüntettük, és az intézmények IEB-számlákat kaptak.
- Egyszeri bevétel – belépési díj, pénzadomány stb. – nem kapcsolható be a működés finanszírozásába, kivéve a természetbeni adományokat.
- Jelentős eszközbeszerzések csak az iroda előzetes jóváhagyását követően valósíthatók meg.
- Jelentős összegű vállalkozási szerződések csak az iroda előzetes jóváhagyását követően köthetők.
- A felújítások csak az iroda előzetes jóváhagyását követően indíthatók.
- Az intézmény az általa szerzett egyszeri befizetéseket, pénzadományokat az iroda központi számlájára utalja.

A Szeretetszolgálati Iroda az ingatlankezeléssel kapcsolatban vagyongazdálkodási szabályzatot készített, melyet a Zsinati Tanács elfogadott. Ez alapján készült el az ingatlanregiszter, mely tartalmazza valamennyi szeretetszolgálati ingatlant és annak adatait, és ez alapján készült el az *ingatlankezelési szerződés* is.

Ugyanakkor a gazdálkodás volumene miatt szükségessé vált, hogy *belső ellenőrré és új könyvvizsgálóval* erősítsük a Szeretetszolgálati iroda munkáját. 2011-től az új könyvvizsgáló az RSM DTM, amely a 6. legnagyobb nemzetközi könyvvizsgáló cég.

Költségvetési helyzetkép

A Szeretetszolgálati Iroda költségvetését *alapvetően a szociális normatíva határozza meg*. Amíg a normatívatömeg 2006-ban 1 milliárd Ft volt, addig 2012-ben várhatóan 1,6 milliárd Ft. Ez a 60%-os növekmény azonban jelentős volumennövekedést takar, hiszen közben az állami normatívák átlagos mértéke jelentős mértékben csökkent.

Az elmúlt 5 évben a *szeretetintézmények bővülése* során az alábbi szolgálatok jelentek meg (zárójelben a férőhelybővülés mértéke olvasható):

- 20 támogató szolgálat (mintegy 600 gondozott)
- 4 házigondozó szolgálat (mintegy 280 gondozott)
- 4 időotthon (190 férőhely)
- nevelőszülői hálózat (mintegy 200 gyermek)
- idősek klubja (160 gondozott)
- szociális étkeztetett (140 ellátott)
- jelzőrendszeres ellátás (120 ellátott)
- fogytékos napközi (54 ellátott)
- bentlakásos pszichiátria (100 ellátott)
- nappali pszichiátria (82 fő)
- hajléktalan nappali és átmeneti szálló (50 ellátott)

A *kiegészítő normatíva mértéke szintén fontos faktor* a gazdálkodásban, hiszen az Iroda az alapszabályzatát azonnal átutalja az intézmények részére, de a kiegészítésből kell kigazdálkodni a fejlesztéseket, az Iroda működését és a hitel törlesztését.

A Szeretetszolgálati Iroda 2006-ban 353 millió Ft kiegészítésben részesült, 2012-ben várhatóan 1,4 milliárd Ft kiegészítésben fog. Ennek oka az volt, hogy a kiegészítés mértéke jelentősen növekedett azzal párhuzamosan, ahogy az alapszabályzat csökkent. 2012-ben a kiegészítés mértéke 94,5% volt július 31-ig, amikor a kormány 80%-ra csökkentette.

A bevételi oldal harmadik legnagyobb tétele a térítési díjak, ez 1,2 milliárd Ft körül alakul idén.

A bevételi oldal negyedik legnagyobb tényezője a pályázati bevétel, hiszen 2012-ben számos (alapellátási, KEOP és bentlakás-rekonstrukciós) pályázaton indultunk. Ha mindegyiken nyerünk, az megközelítőleg 1,9 milliárdos beruházást jelent. A legnagyobb pályázati forrásból finanszírozott beruházás a 400 millió Ft-ba kerülő új drogrehabilitációs intézmény Ráckeresztúron (Tinirehab), amely a fiatalok számára nyújt segítséget.

Természetesen vannak *önérős beruházások* is (pl. Albert Schweizer Szeretotthon felújítása 130 millió Ft-ért, vagy a Leányfalui Szeretotthon felújítása 18 millió Ft-ért, illetve a biharkeresztesi demenscentrum megvásárlása és felújítása (12+16 millió Ft). Ezekben az esetekben nincs elérhető külső forrás vagy pályázat.

2005. szeptember 30-án a Szeretetszolgálati Iroda valamennyi korábbi *tőketartozása* az Inter-Európa Banknál felvett 7 éves futamidejű és 931 MFt tőkeösszegű hitellé lett átalakítva. (CHF 5 950 000)

2012 őszén a még fennálló tőkeállomány 3,2 millió CHF, ami a jelenlegi árfolyamon 751 millió Ft.

4. Valamennyi református diakóniai intézmény, szolgálat számára rendelkezésre álló szolgáltatások

- 4.1. *Információ-szolgáltatás, tanácsadás:* Az iroda folyamatos információszolgáltatást biztosít a hozzá forduló fenntartók számára. Ezen túl működteti a REFEDIAKONIA levelezőlistát, amelyen a református fenntartók meg tudják beszélni közös dolgaikat.
- 4.2. *Telepítő csomagok készítése:* a jogszabályi változások végett (férőhelystop) idén szükségtelemmé vált a telepítő csomagok elkészítése.
- 4.3. *Szakmai munkacsoportok:* Az idős- és fogyatékosügyi műhely, valamint az intézményi lelkipásztorok munkacsoportja ebben az évben is több alkalommal ülésezett.
- 4.4. *Országos munkatársi találkozó:* június 8-án Református Diakónia V. Országos Munkatársi Találkozója, melyen több mint 300 munkatárs gyűlt össze kötetlen együttlétre.
- 4.5. *IV. Kárpát-medencei Református Diakóniai Munkatársi Találkozó*
A április 22–25 között megrendezett találkozóra a Kárpát-medence valamennyi diakóniai és missziói szolgálata meghívást kapott. A találkozó egyik célja idén is az volt, hogy az azonos szakterületen dolgozó református szolgálatok és munkatársaik megismerkedjenek és személyes kapcsolat kialakításával szakmai segítséget is nyújtsanak egymásnak. Ebben segített az is, hogy a hat szakterületen (fogyatékosügyi, idősügyi, szenvedélybetegekkel foglalkozó, hajléktalan-ellátás, család- és gyermekvédelem, diakóniai képzők) műhelybeszélgetéseket tartottak, ahol az egymás megismerésén túl a tapasztalatcserére és szakmai dilemmák megbeszélésére is sor került.
- 4.6. *Diakóniai kitüntetések*
A Zsinat májusi ülésén határozott a díjakról: a Kiss Ferenc-díjjal Kontha Benőné (Majosházi Református Egyházközség, felterjesztő: Piróth Julianna) és Pincés Juliannát (Miskolc-Tetemvári gyülekezet, felterjesztő: Kövér Imre), Juhász Zsófia-díjjal Kövér Imrét (FÉSZEK Fogyatékosok Református Ápoló-Gondozó Otthona, felterjesztő: Derencsényi Zsuzsanna), valamint Dr. Szentesi Andrásné (Molnár Mária Református Fogyatékos Ápoló-Gondozó Otthon) tüntette ki. Az ünnepélyes díjátadásra a Zsinat novemberi ülésén kerül sor.
- 4.7. *Új szeretetszolgálati törvény*
Ez év második felében megkezdődött az MRE szeretetszolgálatáról szóló 2000. évi II. törvény felülvizsgálata, az új törvény előkészítése.

5. Fejlesztési ügyek

A Szeretetszolgálati Iroda 2007-ben olyan szolgálati ágat indított, amely a református diakóniai intézmények és a gyülekezetek számára segít az Európai Unió források becsatornázásában. Ez a szolgálat kiterjed a pályázatfigyelésre, a gyülekezetek jelentkezéseinek gyűjtésére, a gyülekezeteknek szóló tanácsadásra, a pályázatírásra, a projektmenedzsmentre, a közbeszerzés lebonyolítására, a lebonyolításra.

2012-ben az eredmények a következők:

- 1) *Befejeződött, és lezárt projektek*
MRE Zsinata fenntartásában álló intézmények nyertes és lebonyolított pályázatai

| Pályázat címe | Projektcím | Támogatás összege |
|---|---|-------------------|
| A 2011. évi tanyák, valamint az alföldi tanyás térségek megőrzése és fejlesztése érdekében A TELEPÜLÉSI ÉS TÉRSÉGI FEJLESZTÉSEKRŐL (TP-1-2011) | Orgona Református Egyesített Szociális Intézmény tanyagondnoki szolgálatainak fejlesztése | 1 000 000 Ft |

Egyházközségek fenntartásában álló intézmények nyertes és lebonyolított pályázatai

| Projektcím | Pályázó / Intézmény | Szeretetszolgálati Iroda feladata | Pályázat típusa | Támogatás összege |
|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------|
| Szögligeti Idősek Klubja – felújítás | Szögligeti Református Egyházközség | projekt-menedzsment | ÉMOP-2009-4-2-1/A-09 | 35 226 000 Ft |

Befejeződött és lezárt projektek összesen: 36 226 000 Ft

- 2) *Folyamatban lévő projektek, beruházások*
MRE Zsinata fenntartásában álló intézmények benyújtott pályázatai

| Projektcím | Pályázat típusa | Támogatás összege |
|---|-----------------|-------------------|
| Energia megtakarítási projekt I.- Tiszafüred, Nyíregyháza, Baja | KEOP-2011-4.9.0 | 136 221 359 Ft |
| Energia megtakarítási projekt II. Erdőbénye, Zsarolyán, Sajósenye | KEOP-2011-4.9.0 | 42 238 793 Ft |

Egyházközségek fenntartásában álló intézmények nyertes pályázatai

| Projektcím | Pályázó / Intézmény | Pályázat típusa | Támogatás összege |
|--|---------------------------------|-----------------|-------------------|
| Etyeki református templom felújítása | Etyeki Református Egyházközség | MVH | 11 287 906 Ft |
| A Vésztői Református Egyházközség Idősek Klubjának korszerűsítése, fejlesztése | Vésztői Református Egyházközség | DAOP-4.1.3/A-11 | 49 952 575 Ft |

Folyamatban lévő projektek összesen: 239 700 633 Ft

3) *Alapszolgáltatás fejlesztése pályázati program keretében benyújtott és elbírálásra váró pályázatok*
MRE ZSINATA FENNTARTÁSÁBAN ÁLLÓ INTÉZMÉNYEK BENYÚJTOTT PÁLYÁZATAI

| Projektcím | Pályázat típusa | Támogatás összege |
|--|-----------------|-------------------|
| Magdaléneum Fogyatékkal Élők Nappali Intézményének kialakítása | ÉAOP-4.1.3/A-11 | 135 486 446 Ft |
| „Szivárvány” – Fogyatékos Napközi létrehozása Tiszafüreden | ÉAOP-4.1.3/A-11 | 142 821 864 Ft |
| Kiskunmajsai fogyatékos személyek nappali intézményének kialakítása és támogató szolgálatának bővítése | DAOP-4.1.3/A-11 | 49 995 402 Ft |
| Bajai Idősek Klubjának felújítása és korszerűsítése” | DAOP-4.1.3/A-11 | 49 995 602 Ft |

4) *Bentlakásos intézmények fejlesztése pályázati program keretében benyújtott és elbírálásra váró pályázatok*

MRE ZSINATA FENNTARTÁSÁBAN ÁLLÓ INTÉZMÉNYEK BENYÚJTOTT PÁLYÁZATAI

| Projektcím | Pályázat típusa | Támogatás összege |
|---|-----------------|-------------------|
| Bajai Időskorúak Otthona korszerűsítése, akadálymentesítése | TIOP-3.4.2-11/1 | 179 926 684 Ft |
| Borsodgeszti Szivárvány Időskorúak Otthonának felújítása és korszerűsítése | TIOP-3.4.2-11/1 | 98 968 232 Ft |
| Méliusz Juhász Péter Idősek Otthona korszerűsítése (Debrecen) | TIOP-3.4.2-11/1 | 179 768 735 Ft |
| A kiskunmajsai idősök otthonának korszerűsítése és zsúfoltságának megszüntetése | TIOP-3.4.2-11/1 | 179 469 575 Ft |
| Mosdósi Idősek Otthonának korszerűsítése, bővítése | TIOP-3.4.2-11/1 | 179 988 453 Ft |
| Béthel Református Szeretetotthon korszerűsítése és bővítése (Nemesbikk) | TIOP-3.4.2-11/1 | 140 618 561 Ft |
| Zsarolyáni Református Idősek Otthona zsúfoltságmentesítése és korszerűsítése | TIOP-3.4.2-11/1 | 128 871 967 Ft |

Egyházközségek fenntartásában álló intézmények benyújtott pályázatai

| Projektcím | Pályázat típusa | Támogatás összege |
|--|-----------------|-------------------|
| Hajdúnánási Szociális Gondozási Központ időskorúak gondozóházának korszerűsítése | TIOP-3.4.2-11/1 | 67 492 237 Ft |
| Vésztői Idősek Otthona korszerűsítése | TIOP-3.4.2-11/1 | 111 550 806 Ft |

Egyéb munkák:

- Egyetemes célok – Egyetemes összefogás a Wáli István Református Cigány Szakkollégium hosszú távú fejlesztési koncepciója
- Nagyecsed református iskola szerepbővítése az önkéntesség jegyében

6. Diakóniai Felnőttképzési Intézet

Egyházi képzések

REFORMÁTUS IFJÚSÁGI CSOPORTVEZETŐ ÉS KÖZÖSSÉGSZERVEZŐ (PL-3480) 120 órás képzésünket elkezdtuk átalakítani, hogy még inkább gyakorlati segítséget tudjon nyújtani a leendő csoportvezetőknek.

CSALÁDI-KÖR VEZETŐ képzés első csoport tapasztalatai alapján egy rövidebb képzést állítottunk össze, ami már kellő segítséget nyújt a családi körök megszervezésében és elindulásához a gyülekezetekben. Így a 120 órásból 60 órás képzés lett, és a kapcsolódó témákat pedig workshopok, műhelyek formájában fogjuk megszervezni.

HOGYAN TUDSZ NEKEM SEGÍTENI?

A Siketmisszióval 10 alkalmas a fogyatékosági területeket megismerő képzést indítottunk el, ahol a hallgató megtudhatja, hogyan tud segíteni a siket, nemlátó, értelmi sérült, mozgássérült testvéreinek. 5 alkalmas jelbeszéd tanfolyam is társult a képzéshez. Ezt a képzést lelkészek felé és gyülekezetekben is szeretnénk indítani.

BEVEZETÉS AZ INTÉZMÉNYES DIAKÓNIÁBA

A Református Szeretetszolgálati Irodához tartozó intézményekben már lassan másfél éve tartunk csapatépítő, református identitást erősítő tréninget, a próbaidő leteltével ott maradó munkatársak részére. Istennek hálát adunk, hogy egyre több gyülekezeti fenntartású intézményből is jelentkeznek hozzánk erre a képzésre, és kéri, hogy az ő intézményükben is tartsuk meg ezt az „érzékenyítést”.

SZOCIÁLIS KREDITPONTOS MUNKATÁRSI TOVÁBBKÉPZÉS

2012-re 23 új továbbképzést adtunk be akkreditációra. Ebből 4 konferencia volt, 4 fogyatékosügyi, 3 családtémájú, 2 vezetői, 4 távoktatásos, a többi időszüneti, illetve általános témájú képzés. 17 képzésre kaptunk akkreditációt.

2013-as évre 20 képzést adtunk be akkreditációra.

OKJ-S KÉPZÉSEK

Szociális gondozó és ápoló képzés sikeresen fejeződött be Debrecenben, új csoport indult Székesfehérváron, itt a kistérség a megrendelő, és Tótkomlóson, ahol pedig az evangélikus szeretetotthon.

TÁVOKTATÁS

Több képzésünknel is hallgatói rendszerként működik:

- Szociális kreditpontos továbbképzésben már több, mint 400 munkatárs vesz részt
- Angol, német, spanyol nyelvből lehet kezdő szinttől középfokú nyelvvizsgáig eljutni
- ECDL és weblapszerkesztő tanfolyamra is lehet jelentkezni

NEVELŐSZÜLŐ KÉPZÉS:

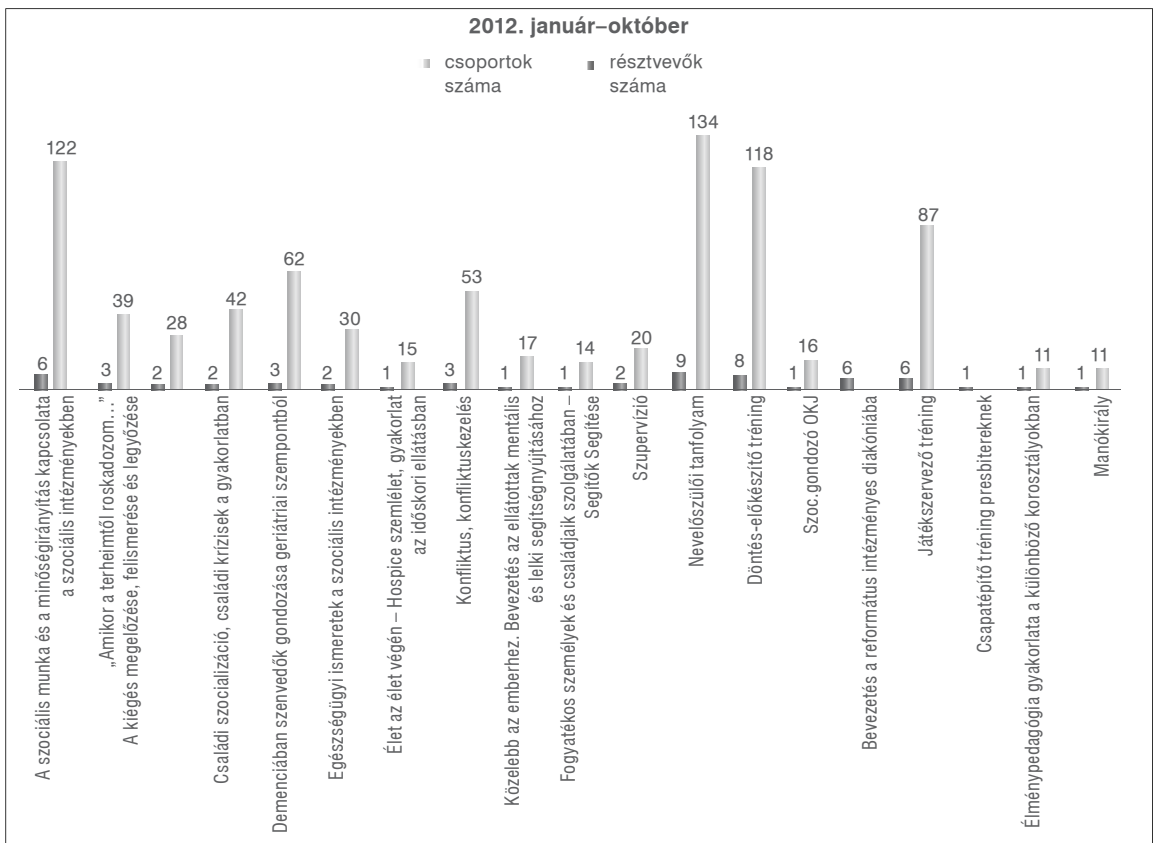
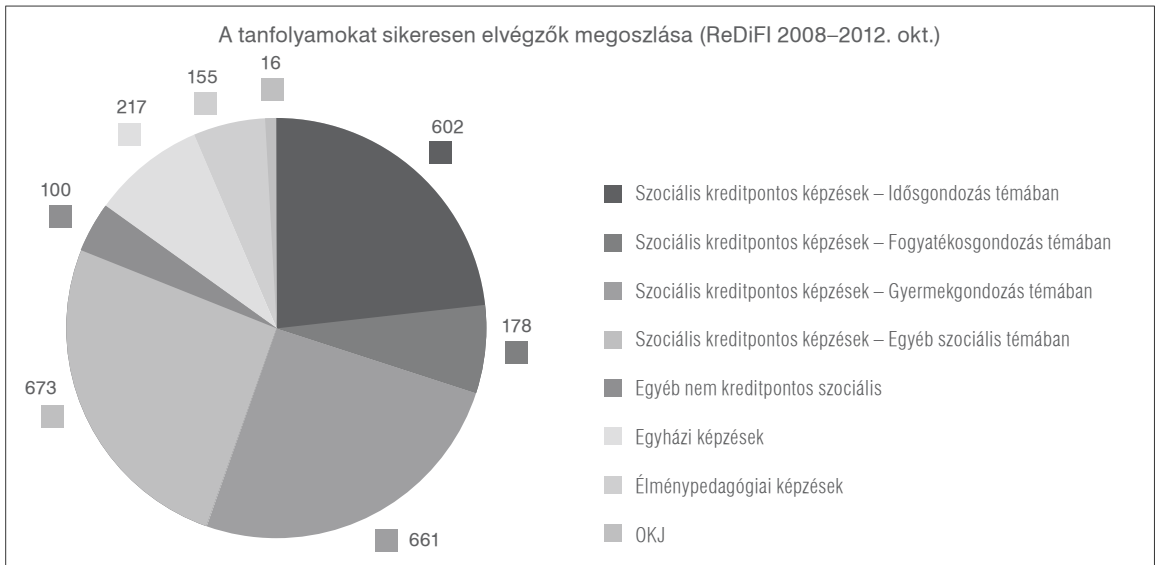
9 csoport indult, 134 fővel.

KONFERENCIÁK

Több szakmai konferencián vettünk részt, kiállítóként is.

LELKÉSZTOVÁBBKÉPZÉS

Államilag is akkreditált Játékszervező tréning (PL-5662) képzésünket, mely az élmény-, és játékpedagógia alapjait és lehetőségeit mutatja meg a gyülekezetekben. 24 kreditpontot kapott az intézmény a továbbképzésre.



NYERTES PÁLYÁZAT

Támop 5.4.6-os nyertes pályázatunk keretében 7,8 millió forintot kapunk 405 óra ingyenes képzést megtartására, melynek nagy része szociális kreditpontos képzés autisták, súlyosan halmozottan sérültek és egyéb fogyatékossgal élőkkel való bánásmóddal kapcsolatban, valamint egy weblap akadémia-mentesítő képzés. A képzéseket Nyíregyházán tervezzük megvalósítani, de igény esetén, más helyszínen is megtartjuk.

Budapest, 2012. október 15.

*Czibere Károly
irodavezető, Szeretetszolgálati Iroda*

ÉVES SZAKMAI BESZÁMOLÓ A REFORMÁTUS PEDAGÓGIAI INTÉZET 2012. ÉVI MUNKÁJÁRÓL, 1–9. HÓ EREDMÉNYEK, GONDOK, TEENDŐK 2011/2013:

Az apostolok így szóltak az Úrhoz:
„Növeld a hitünket!” (Lk 17,5)

I. Szakmai szolgáltatások

A 2011/2012. évi szakmai programunk az alábbi prioritási rendet határozta meg:

- Közösségi nevelés, érzelmi intelligencia fejlesztése és a tehetséggondozás összefüggései
- Pedagógiai kultúra: a pedagógiai mérés-értékelés hatása a nevelési folyamatokra
- A hit- és erkölcsstan tantervi, módszertani fejlesztése és új segédeszközök kidolgozása
- Református oktatási stratégia feladatrendszere, vezetői felkészítés
- Magyar református iskolák határokön átívelő szakmai kapcsolatrendszere

A 2012/2013. évi szakmai programunk az alábbi prioritási rendet határozta meg:

- A keresztyén pedagógiai esszenciája
- Hittan 2013: A választható hit- és erkölcsstan rendszerének kiépítése és bevezetése
- A köznevelési törvény hatásrendszere
- A református többlet (reagálás az új Nemzeti alaptantervre)
- Pályaorientáció, marginális, kevert szociokulturális helyzetű diákok nevelése
- Református oktatási stratégia feladatrendszere, tartalmi fejlesztések

1. Továbbképzési programok, országos rendezvények

Az RPI rendezvényei között kitüntetett helyen szerepelnek a konferenciák. A Református Középiskolák Diákújságjainak III. országos konferenciája a médianevelésről szólt. Társzervezőként segítettük a Református Óvodapedagógusok Országos Szakmai Találkozóját (Budapest – Budafok, Halacska Református Óvoda, több mint 230 résztvevő a Dunamelléki Református Egyházkerület székházában). 2012 őszén harmadszor rendeztük meg a Tanévkezdő Módszertani Konferenciát (TMK), a téma *A református többlet – a Nemzeti alaptanterv értelmezése református iskolákban*.

A *szakmai napok* között jól bevált rendezvényeink a könyvtárostanárok szakmai napjai, és az országosan is hiánypótló latintanári szakmai nap. A tanulmányi versenyekhez kapcsolódóan is sor került szakmai rendezvényekre pl. matematikából, fizikából, kémiából. Tehetségnapot tartottunk, beszéltünk az iskolai lelkészek helyzetéről, az iskolapszichológus szükséges voltáról. A NAT 2012 előkészítésével kapcsolatosan a testnevelőtanárok országos értekezletére került sor.

| Az RPI rendezvényeinek csoportosítása | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Szakmai nap | 11 | 7 | 9 |
| Értekezlet | 28 | 16 | 21 |
| Katechetikai szakmai nap | 9 | 14 | 9 |
| Konferencia | 11 | 5 | 5 |
| Országos munkaközösségi ülés | 0 | 2 | 3 |
| Tanfolyam, tanulmányút, díjátadó | 5 | 4 | 8 |
| Konzultáció | 0 | 6 | 4 |
| Országjáró | 8 | 4 | 14 |
| <i>Összesen</i> | 72 | 58 | 73 |
| Ebből Budapesten | 36 | 29 | 40 |
| vidéken | 36 | 29 | 33 |
| <i>Látogatók száma</i> | <i>1758</i> | <i>1542</i> | <i>1588</i> |

Az elmúlt időszak a szakmai fejlesztések további erősödését jelentette az RPI számára. 2011-ben a rendezvények között az *értekezletek* száma nőtt meg, köszönhető ez a katechetikai-módszertani, az általános iskolai és a középiskolai tantervi munkáknak, az oktatási stratégia egyes kérdéseivel foglalkozó munkacsoportoknak (összesen 21 értekezletre került sor). Iskolafejlesztési tanácsadást végeztünk, melynek egyik konkrét eredménye a hódmezővásárhelyi Bethlen Gábor Református Gimnázium és a honvédség együttműködési szándéknyilatkozata.

Új fejlesztésünk volt az intézményvezetők horizontális tanulását támogató *IGI-Klub*. A program többek között a tehetséggondozás támogató rendszeréről, az iskolai áhítatokról szóló fórumokon ismertette meg az intézmények gyakorlatát, tett lehetővé tapasztalatcserét.

Az 'Országjáró' előadássorozat helyben keresi fel a nevelőtestületeket. 2012-ben a keresztyén pedagógiáról, a református pedagógus identitásáról, a katechetikai módszertani kérdésekről, valamint a köznevelési törvény előírásairól, várható hatásairól tartottunk előadásokat.

Új elem volt az RPI működésében a tematikus helyszíni szakmai látogatások kialakítása. A tiszafüredi Bán Zsigmond Református Általános Iskola és Óvoda infokommunikációs fejlesztési projektjeit, a törökszentmiklósi Bethlen Gábor Református Általános Iskola tehetséggondozó programját, valamint a hejőkeresztúri Általános Iskola H2O programját helyszíni konzultációk során ismertük meg.

2. *Tantervek, tankönyvek, segédanyagok készítése, választható pedagógiai módszerek és tankönyvek listája*

Az RPI kiadványai közé tankönyvek, hittankönyvek, tanári kézikönyvek, feladatgyűjtemények, tantervek, szöveggyűjtemények, pedagógiai szakmunkák, beszámolók, hit- és erkölcsstanoktatási nyomtatványok tartoznak.

A *Keresztyén pedagógiai esszenciája* című kötetünk májusi megjelenése óta több mint 800 példányban került a református pedagógusok kezébe. A kötethez kapcsolódóan 9 előadást és egy 6 órás tréninget tartottunk az egész Kárpát-medencében.

Zavartalanul biztosítani tudtuk a hittankönyveket. 2011/12-ben megjelent a Kontaktus-sorozat (*Felvezetek a holland-magyar egyházi kapcsolatok történetéből*) második, Apáczaírókól szóló kötete. Új, színes kiadásban jelent meg a latin Traditio Viva I. kötete, a *Történelem I. tankönyv*. Óvodások számára tartott napi áhítatokat tartalmaz a Báránka-sorozat nyitókötetete. Hat kötet készült el a Máté-könyvek sorozatából: modulfüzetek a középiskolai hit- és erkölcsstanoktatás számára. A Kálvin-émlékéhez kapcsolódik a *A mi Kálvinunk* című diákesszétet tartalmazó kötet.

Az új kiadványokkal 86 címre bővült intézetünk kiadványlistája, ehhez járul 9 nyomtatvány és 1 CD, ebből 66 kiadvány jelenleg is kapható. Segítettük a RecReal Kft. keresztyén gyermekzenei CD-jének megjelenését. Az RPI 18 korábbi kiadványát újranyomattuk. Évi négy számban jelenik meg a *Magyar Református Nevelés* új folyam, amelyből 10 kötet jelenleg is megvásárolható.

24 tankönyvünket eredményesen terjesztettük fel az országos tankönyvjegyzékre. Elkészült a református katechetikai tankönyvjegyzék.

3. *Országos református szakértői névjegyzék, jogszabályok*

Elvégeztük az országos református *szakértői névjegyzék* éves felülvizsgálatát, ajánlásunk nyomán néhány új szakértőt vett fel a Zsinat Oktatásügyi Bizottsága. Szakértői névjegyzéket készítünk a hit- és erkölcsstanoktatáshoz is, és az egyházi ének tantárgyhoz.

Részletes szakmai véleményezést készítettünk a közoktatási törvénnyel kapcsolatos rendelettervezetetről, a Nemzeti Alaptantervről és a kerettantervről. Munkatársaink elemzése jelenti a hitoktatással kapcsolatos szabályzások szakmai hátterét.

Megjegyzés:

A 2012. évben az RPI a köznevelési törvény bevezetésével kapcsolatban országos előadás- és szakmai konzultációsorozatot szervez(ett), mely magában foglalja a köznevelési törvény értékrendszerét, az egyes intézménytípusok mindennapi működésére gyakorolt hatásait, a köznevelési törvény és a református oktatási stratégia összevetését. Eddig 22 ilyen témájú előadást tartottunk.

4. *Szaktanácsadói hálózat*

A szaktanácsadói munka helyszíni látogatási programja a nem tervezhető pénzügyi források miatt átmenetileg felfüggesztésre kerül. Jelenleg a *tantárgygondozók* felkérésén dolgozunk, hogy az iskolák helyi tantervi adaptációs munkáját segíteni tudjuk.

5. *Mérés – értékelés, tanfolyamok*

A DIFER mérési rendszerek használata ügyében végeztünk országos helyzetfeltárást, és az igényeknek megfelelően tartottunk képzéseket. Nagy érdeklődést váltott ki az iskolatitkári tanfolyam (30 óra, 51 résztvevő). Megrendeztük az egyházi ének tanfolyamot (60 óra, 24 résztvevő). Akkreditáltuk a *Lélekőrző mesélés* című tanfolyamot. Akkreditációra előterjesztve a latintanári tanfolyam, a keresztyén pedagógia tanfolyam.

6. *Kétszintű érettségi*

Eseti tanácsadással segítjük a középszintű érettségi iskolai előkészítését. Az érettségi felkészítést társadalomismeret tantárgyból hazai cserediák programmal is támogatjuk. Elemzésben hívtuk fel a figyelmet arra, hogy a kerettantervi szabályozás és az érettségi szabályozás között nem megfelelő az összhang.

7. *A katechézis segítése a katechetikai előadók bevonásával*

A) HIT- ÉS ERKÖLCSTAN TANTERVI FEJLESZTÉS – ÁLTALÁNOS ISKOLAI TANTERVFEJLESZTÉS

2012. június 1-re készült el és vált nyilvánossá az MRE általános iskolai hit- és erkölcsstan kerettantervi munkaanyaga, melynek megismerésére 3 hónap állt rendelkezésre. Ez alatt az idő alatt 105 fő véleményezte írásban az anyagot. 2012 szeptemberében 5 szinten 200 fő vett részt a tantervi anyagról szóló fórumokon. A visszajelzők dicsérték az alapkonceptiót, valamint az Igeközpontú, de a gyermekek életvalóságát, gondolkodásmódját és nyelvezetét figyelembe vevő szemléletmódot és lebontásokat. Mindezek mellett több hasznos instrukció is elhangzott, valamint javasolták a tanterv 2013/2014-ben 1. és 5. osztályban történő bevezetését.

A javaslatokat figyelembe véve, Dr. Bodó Sára segítségével megtörtént a munkaanyag hivatalos tantárgyi kerettantervvé formálása. A cél olyan általános iskolai hit- és erkölcsstan tanterv elkészítése, mely tisztában van a 21. század közegyházi realitásaival, és hatékonyan, színesen segíti a hitből hitbe történő nevelést, célja a Jézus Krisztus missziói parancsából (Mt 28,18-20) adódóan a tanítvánnyá tétel, azaz a tanítványi létre való nevelés, és a tanítványi lét megélésének segítése. Ennek érdekében a tanterv alapja a gyülekezeti szervezésű hit- és erkölcsstanoktatás (évi 35 óra, önkéntes részvétel és egyéb sajátosságok figyelembe vétele). Ez a forma lesz az állami iskolákban 2013-ban bevezetésre kerülő választható hit- és erkölcsstan tantárgy preferált szervezési módja is. Természetesen a tanterv kiegészítésként kínál 35 további órát, az egyházi általános iskolákban történő hit- és erkölcsstanoktatás lehetőségeit (heti kétórás tervezés, kötelező részvétel) figyelembe véve.

A tananyag választásában és elrendezésében minden évfolyamra egy-egy hívószóval összekapcsolható fő vonalat tervez. A korábbiaktól eltérően azonban nem egy terület kerül elő csak évfolyamonként (pl. 7. osztályban: egyháztörténet), hanem a koncentrikus körökre épülő, és belsővé válást elősegítő nevelést állítja középpontba (pl. bibliaismereti alapok, keresztyén szimbólumok, gyülekezeti alapismeretek, egyháztörténeti személyiségek 5–8. évfolyamon, keresztyén etika alapjai, korosztály számára reális élethelyzetek – életkérdések és keresztyén válaszok stb.).

KÖZÉPISKOLAI TANTERVFEJLESZTÉS

2012. július 31-től elérhető és megtekinthető a középiskolai hit- és erkölcsstan tanterv munkaanyaga. Ehhez írásos vélemény nem érkezett. Szóban a tantervi fórumokon hangzottak el megerősítő visszajelzések és változtatási instrukciók. A visszajelzők örömmel vennék a tanterv 2013/2014. tanévben a 9. évfolyamon kezdődő bevezetését. A középiskolai hit- és erkölcsstan oktatás tantervének új koncepciója a moduláris tananyagszervezésre épít. Az új keret magában hordozza annak a lehetőségét, hogy maga a tantárgy újragondolásra kerüljön, és több idő jusson a hittanórákon az Igevel való elmélyült elemzésre, beszélgetésre, lelkigondozásra, aktuális és a való életből adódó problémák megbeszélésére.

Az idej (2012/2013. tanév) a munkaanyag alapján folyamatosan készülő tanulói és tanári segédletek gyakorlati alkalmazásának próbaéve. Jelenleg 7 intézményben (református iskola, más felekezetű iskola) történik a moduláris tankönyvek alkalmazása, melyekről a visszajelzések folyamatosan érkeznek. A kipróbált tankönyvek leggyakoribb és leghasznosabb visszajelzései beépítésre kerülnek a tankönyvi munkálatok során.

B) AZ RPI RÉSZT VESZ A VÁLASZTHATÓ HIT- ÉS ERKÖLCSTAN RENDSZERE 2013-RA TERVEZETT BEVEZETÉSÉNEK ELŐKÉSZÍTÉSÉBEN. AZ ITT ELVÉGZETT LEGFONTOSABB MUNKÁK:

- Szakmai tájékoztatók regionális katechetikai szakmai napokon (6 alkalom)
- Ütemterv készítése az egyházközségek és egyházmegyék számára
- Kommunikációs terv
- Katechetikai előadók felkészítése
- Előadások egyházmegyékben (4 db)
- Folyamatos kapcsolattartás és szaktanácsadás az egyházmegyékkel és gyülekezetekkel

C) BÁR AZ RPI KATECHETIKAI MUNKÁJÁNAK FŐ VONALA 2012-BEN A KÉT TANTERVI FEJLESZTÉS VOLT, ezek mellett az elméleti és gyakorlati katechetikai szakemberekből álló módszertani munkacsoport az alábbi témákat elemezte:

- Az óvodai katechézis és az óvodai hitoktatási program megújítása
- Felnőttkatechézis az MRE-ban: lehetőségek és kihívások

D) SZAKMAI HÁTTÉRANYAGOK KÉSZÍTÉSE

- www.refpedi.hu katechetikai részének szakmai, tartalmi fejlesztése
- Törvényi elemzések a katechetikai vonatkozású új állami, egyházi törvények és rendeletek kapcsán
- Szakmai együttműködés a konfirmációs kutatócsoporttal és a Konfi+ szervezőstábjával
- Részvétel a Doktorok Kollégiumának munkájában

E) SZAKMAI NAPOK, KONFERENCIÁK

Szakmai együttműködés indult el a Sárospataki Református Teológiai Akadémiával, illetve a KRE-TFK Tanítóképző Főiskolai Karral (Nagykőrös), melynek részeként évente 1-2 alkalommal az általuk kért aktuális témák alapján regionális katechéta napot tartunk. 2012-ben így került sor az új köznevelési törvény alapján lehetőséggé váló kötelező etika és választható hit- és erkölcsstan oktatás kihívásainak és lehetőségeinek közös mérlegelésére és elgondolására. Idén további helyszíneként csatlakozott az éves regionális katechéta napokhoz a Pápai Református Teológiai Akadémia, illetve a Debreceni Református Hittudományi Egyetem.

Az egyházmegyék katechetikai munkájának támogatásaként minden évben megrendezzük az egyházmegyei, egyházkerületi katechetikai előadók találkozóját. Idei célunk az egyházmegyék felkészítése volt a 2013. évi feladatokra. 19 fővel találkoztunk Budapesten.

Az elmúlt időszakban 12 egyéb katechetikai témájú előadást tartott munkatársunk.

Fontosnak tartottuk a katechetikai továbbképzések fejlesztését is. Ennek eredményeként lelkészek, vallásanárok/hitoktatók, valamint önkéntes gyülekezeti gyermekmunkások katechetikai szolgálatát segítő került sor a következő tanfolyamok megtartására:

- Gyülekezeti gyermekmunkás-segítő képzés (30 óra) (Paks, Budapest, 27+25 fő.)
- Módszertan a katechézisben (30 óra) (Tata, Budapest I-II., 22+20+23 fő)

Ezekkel együtt megrendelhető további képzések:

- Hitoktatás 2013 (40 órás felkészítő képzés)
- Katechetikai helyi tantervíró (15 óra) + tantervi véleményező kiegészítő képzés (5 óra)
- Moduláris hit- és erkölcsstan tanterv a középiskolában (20 óra)

8. Versenyek, országos tanulói programok

Az RPI ebben a tanévben 48 (90)* verseny koordinálásában vállal szerepet. A versenyek 44%-a tantárgyi, 12%-a bibliaismereti, egyházzenei, 21%-a sportverseny, 21%-a művészeti verseny.

| 2011/2012 | Összesen | Sport | Szaktárgyi | Művészeti | Komplex |
|---|----------|----------|------------|-----------|----------|
| Református Óvodák versenyei | 1 | – | – | 1 | – |
| Református Általános Iskolák versenyei (alsó tagozatban) | 22 | 4 | 7 | 6 | 5 |
| Református Általános Iskolák versenyei (felső tagozatban) | 32 | 5 | 14 | 7 | 6 |
| Református Középiskolák versenyei | 35 | 11 | 15 | 4 | 5 |
| Református intézmények versenyei | 90 | 20 (22%) | 36 (40%) | 18 (20%) | 16 (18%) |

Református oktatási intézmények versenyei korosztály szerinti bontásban.*

* Egy verseny több korosztály számára van meghirdetve, ezért korosztály szerinti bontásban találhatóak a versenyek.

Anyagi és kuratóriumi szerepvállalással is megerősítettük a *Jane Haining Emlékversenyt* rendező alapítványt. Az *Ábrahám Örzse angol nyelvi emlékversenyen* közel 500 tanuló indult, 60 fő vett részt Mezőtúron a döntőben. A versenyekkel kapcsolatosan a tanév rendjéről szóló rendelet értelmezéséhez szakmai ajánlást tettünk közzé.

9. Kapcsolat a határon túli magyar tannyelvű református intézményekkel

2012 áprilisában 6 erdélyi és partiumi pedagógus töltött egy hetet *tanulmányúton* egy-egy anyaországi iskolában, majd vettek részt az RPI *Médianevelés* című konferenciáján. A belső-magyarországi iskolák tanárai októberben viszonzták a látogatást. Személyes látogatásokon jártunk az Erdélyi Református Pedagógiai Intézetnél; stratégiai szintű fejlesztést határoztunk meg. Látogatást tettünk felvidéki iskoláinkban is, valamint részt vettünk az OrRePeTa szakmai programjukon.

10. Kapcsolattartás más intézményekkel

Az RPI belső munkatársai az évben 25 iskolában jártak szakmai illetve kapcsolattartó látogatáson. Szakmai együttműködésünk jó az Országos Református Tanáregyesülettel (ORTE), aktívan közreműködünk a zsinati Oktatásügyi Bizottság munkájában. Szakmai kapcsolatokat alakítottunk ki a piacvezető pedagógiai szakmai szolgáltatókkal. „Jó-gyakorlat” elemző szakmai látogatást tettünk két református iskolában. Előadásokkal segítjük az ÖDE munkáját.

Az RPI munkáját 2012-ben támogatták:

- * Magyarországi Református Egyház (a Zsinat Elnökségének meghatározó közreműködésével)
- * Emberi Erőforrások Minisztériuma (Az MRE és az EMMI közötti szerződés keretében)
- * OGO Alapítvány, Hollandia
- * 268 református közoktatási feladatellátási hely, 159 intézmény
- * 45 közoktatási szakértő

A Kálvin Kiadóval újra elemeztük stratégiai együttműködési szerződésünket.

Kiadói munkánkban kiemelt partner lett a Tibographia tipográfiai cég. A *Magyar Református Nevelés* tördelésében különlegesen fontos feladatot lát el. Ez a cég végezte el honlapunk web-design munkáit is.

Kiemelt szerepünk volt a Generális Konvent Bibliaprogramjának kiosztásakor.

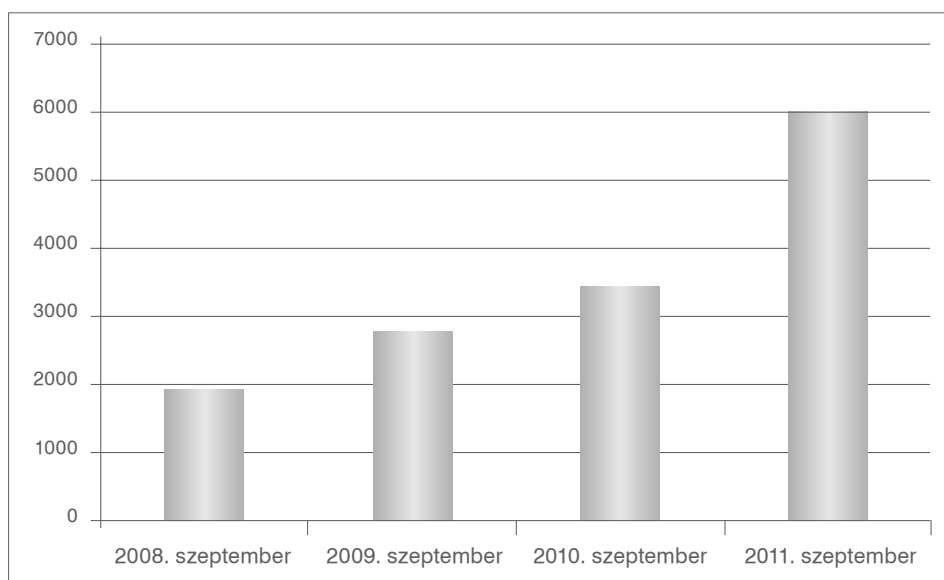
11. *Holland kapcsolatok*

A Kárpát-medencei református tanévnyitón holland támogatásból több mint 1200 pld *Szentírást* osztottunk ki az igénylők körében.

Két kiadványt készítünk elő a holland alapítványokkal közösen. A *pedagógiai szakmai szolgáltatások fejlesztése* címmel 2012-re holland tanulmányutat szerveztünk 7 magyarországi igazgató, valamint 3 erdélyi intézményvezető számára. A tanulmányút során az európai keresztyén oktatási intézményvezetők konferenciáján veszünk részt, oktatási intézményeket látogatunk, és a Driestar Főiskola munkáját tekintettük meg.

12. *Hírlevél, honlap: www.refpedi.hu*

1995 szeptemberétől jelenik meg az RPI Hírlevele. A 2012. évben 3 szám jelent meg 330–380 példányban. Rendszeres rovatai: rendezvénynaptár, események előrejelzése, felhívások, beszámolók az elmúlt időszak programjairól, pályázatok, honlap-újdonságok, szakmai dokumentumok értelmezése, iskolai folyamatok szabályozásának magyarázata. Az igazgatók munkájának könnyítésére igyekszünk kivethető mellékleteket kialakítani, a rovatokat újraterveztük.



Internet: www.refpedi.hu. Folyamatos feltöltés alatt áll az RPI honlapja. 490 oldalon tettünk közzé információt, ezek egy része hosszú időn át felhasználható tartalom (akár több éven át is). Linkekkel elérhető 365 oldal. A havi látogatószám jelenleg több mint 5000 fő/hó. Az oldalletöltések száma meghaladta az 50.000 oldalt. A grafikon az RPI honlap látogatótságot mutatja az egyes tanévek kezdetén.

13. *Magyar Református Nevelés*

2000-ben indult a Magyar Református Nevelés című pedagógiai szakfolyóirat. Az évi négy szám új formátum kedvelt, pozitív visszajelzéseket kapunk. 2012-ben eddig két szám jelent meg.

Tematikus számok:

- Gazda(g)ság és iskola
- Kreatív katechézis.

A lap kiadásával fontos szakmai segítséget adunk az ORTE (Országos Református Tanáregyesület) munkájához is.

II. Szervezeti háttér

14. Az RPI működésének meghatározói

Az RPI alapfeladata 1994-es alapítása óta az óvodában és az iskolában folyó pedagógiai munka segítése, a gyülekezeti katechézis támogatása. Az RPI alapítója és fenntartója a MRE Zsinata. Az RPI székhelye 2012. szeptember 1-től Debrecenben van. A szükséges adminisztrációt elvégeztük.

15. Szervezetfejlesztés

Az RPI működését alapvetően érinti az új köznevelési törvény, amelynek elfogadása jelenleg zajlik. Várhatóan teljesen új feladatok és egységes állami feltételrendszer fogja meghatározni az RPI feladatrendszerét. Az egyházi pedagógiai intézetekkel a közoktatásirányítás hosszú távon számol.

2012-ben az RPI a Károli Gáspár Református Egyetem társadalmi felelősségvállalás programjának keretében működik, együtt az egyetemmel. Aktívan működik az RPI Igazgatótanácsa. Új szabályzatrendszer készül. A munkaidő-felhasználásról kísérleti jelleggel riportok készülnek.

2012. október 1-től az RPI-ben két önálló munkacsoportot alakítottunk ki: Köznevelési, illetve Katechetikai Munkacsoport. Vezetőik Dr. Jakab-Szászi Andrea és drs. Hajdú Éva.

Az RPI arculatának megerősítése érdekében egyre szélesebb körben használjuk új logónkat. Kommunikációnkban a @reformatus.hu levelezési rendszerre tértünk át.

Az eltelt évek folyamán az RPI működése által kívánt számára teljesen egyéni könyv- és számviteli szoftverrendszer-fejlesztést a projektkódok kialakításával, illetve új készletnyilvántartással folytattuk.

16. Személyi feltételek

Az RPI dolgozók száma 9 fő, státusz 7,75, ellátott munkakör 15 volt 2011-ben. A feladatokat a létszámokhoz igazítottuk, egyes fontos felkérésüket humánerőforrás-hiány miatt nem tudunk vállalni.

Dr. Pompör Zoltán fontos állami közoktatási feladatot vállalt. Az új munkacsoportokat Vajás Klaudia és Majorné Tári Edit segítik. Gulyás Zsuzsanna, Nagy Jánosné, id. Pompör Zoltánné, Zeller István a korábbi feladatkörökben tevékenykedik.

17. Tárgyi feltételek

Az RPI a Fenntartótól kapott támogatásként a Zsinati Székházban működik. Az RPI a munka elvégzéséhez szükséges eszközökkel rendelkezik, fejlesztést ebben az évben nem végeztünk.

18. Gazdálkodás, adminisztráció

A költségvetés felhasználása a tervezetthez képest időarányos, a költségvetési kereteket betartjuk és kimerítjük. Az RPI a fenntartótól havi 2,5 M Ft támogatást kap – ez a bérek, közterhek mellett a szakmai programok kis részének fedezete. Szolgáltatásainkat önköltségi áron biztosítjuk.

Az RPI néhány nap alatt készítette el azt a pályázatot, aminek eredményeképpen az EMMI és az MRE 5 évre szóló közoktatási megállapodást köthetett.

A NEFMI felé 2011-ről előírt elszámolási kötelezettségünket, a pályázati elszámolásokat teljesítettük. A zsinati Számvevő Bizottság ellenőrzése a dokumentációt és az ügyvitelt maradéktalanul rendben találta.

19. *Hála megtartó Istenünknek, reménység az Úrban*

Köszönjük a Magyarországi Református Egyháznak és a Magyar Köztársaság kormányának támogatását.

Köszönjük az iskolák bátorító támogatását, sok-sok pedagógustársunk imádságos és szakmai velünk együtt való szolgálatát, református gyülekezeteink együttműködését.

Az előttünk álló hónapok feladatainak rövid összefoglalása:

- Hit- és erkölcsstan új tankönyvcsalád fejlesztése
- A köznevelési kerettantervi munka támogatása
- Keresztény pedagógia, Bibliaismeret pedagógusok számára és más tanfolyamok kiajánlása
- Az RPI - KRE együttműködés fejlesztése, a gazdálkodás új rendje

Az Úr Istennek adunk hálát mindazért, amiről módunk volt beszámolni. Az előttünk álló feladatokra az Ő Szentlelkének erejében bízva tekintünk.

Budapest, 2012. október 26.

Márkus Gábor
igazgató

BESZÁMOLÓ A WÁLI ISTVÁN REFORMÁTUS CIGÁNY SZAKKOLLÉGIUM 2011/2012 TANÉVÉRŐL, VALAMINT A 2012/2013 TANÉV INDULÁSÁRÓL

A négy magyarországi történelmi egyház, köztük a Magyarországi Református Egyház 2011 márciusában aláírt szándéknyilatkozatával létrehozott Keresztény Roma Szakkollégiumi hálózat célja, hogy támogatva a magyarországi cigányság felzárkózási folyamatát, segítse egy keresztény értékrendet követő, fiatal cigány értelmiségi elit létrejöttét, akik felelős gondolkodással, kiváló szakmai ismeretekkel és kellő szociális érzékenységgel bírva előmozdítói lehetnek a közeljövő társadalmi párbeszédje alakulásának.

A 2011 májusi zsinati döntéssel életre hívott új református intézmény, a Wáli István Református Cigány Szakkollégium 2011 szeptemberében való indulásakor 16 cigány, vagy részben cigány származású felsőoktatásban tanuló fiatallal kezdte meg munkáját.

A hallgatók a felsőoktatás által kínált számos szakról érkeztek, humán és reál képzéseken vesznek részt. Zene-művész, tanító, közgazdász, szociális munkás, szociálpedagógus, teológus, mérnök, idegen nyelvi kommunikátor, andragógus hallgatók lettek tagjai az új intézménynek.

Tanulmányaik mellett a Szakkollégium külön képzést biztosít számukra közismereti, spirituális, és kulturális moduljain belül induló kurzusaival, előadásaival.

A többlettudás megszerzésének lehetősége mellett a szakkollégium biztosítja a diákkotthoni ellátást, valamint jelentős havi ösztöndíjban részesíti a programban résztvevő hallgatókat.

A mintegy 85–90%-ban egyértelműen hátrányos, sok esetben halmozottan hátrányos helyzetből érkező fiatal számára gyakorta a Szakkollégium léte jelentette az esélyt a felsőoktatásban való bennmaradásra.

Év végi eredményekről szólva pozitív, hogy hallgatóink valamennyien folytatni tudták tanulmányaikat a 2012/2013 tanévben, nem volt lemorzsolódás. A tanév közben 2 hallgató Erasmus ösztöndíjasként a második félévben Svájcban és Finnországban végzett tanulmányokat, ebben lehetőségeihez mérten a Szakkollégium is támogatta őket, s Egyházunk kapcsolatainak segítségével oldódott meg egyik résztvevőnk szállása, ellátása.

Teológus hallgatónk sikeres középfokú bibliai héber nyelvvizsgát tett év közben az Országos Rabbiképző – Zsidó Egyetemen, tanulmányaiban évfolyamelső, 2012 szeptemberétől Köztársasági Ösztöndíjas.

Két végzős hallgatónk kiváló eredménnyel végezte tanulmányait, egyikük sikeresen munkába állt, másikuk álláskeresője viszonylag hosszú ideje zajlik.

Szeptemberben indult új tanévünket nagy reményekkel kezdjük. Idei hallgatói létszámunk a szeptemberi induláskor 22 fő, közülük 11-en az új, augusztusban rendezett felvételi vizsga alapján kerültek be, s a már eddig is változatos szakterületek mellett olyan képzéseken résztvevő hallgatók is érkeztek, amely területeken a cigány származású hallgatók korábban alig-alig jelentek meg. Idén általános orvosi, fogorvosi, gyógytornász, igazgatás-szervező szakon, valamint kutató biológus mesterképzésben részt vevő fiatalokkal bővült szakkollégistáink sora. Isten iránti hálával tekintünk valamennyiükre, mint ránk bízott táalentumokra. Törekszünk rá az előttünk álló tanév folyamán, hogy növekedjenek, gazdagodjanak emberi tulajdonságaikban, hitükben, ismereteikben.

Számos jó kapcsolati lehetőséget kapott intézményünk az előző tanév folyamán, s elmondható, hogy sokféle területről érdeklődnek munkánk iránt. Együttműködési szerződést kötöttünk hallgatóink intézményeivel, a Debreceni Református Hittudományi Egyetemmel és a Debreceni Egyetemmel, jó kapcsolatot ápolunk több szakkollégiummal, köztük az ELTE Eötvös Collegiumának társadalom tudományi műhelyével, a debreceni Boldog Terézia Szakkollégiummal, a Debreceni Egyetem Hatvani Szakkollégiumával, és élénk a párbeszéd a Partiumi Keresztény Egyetemmel, segítő szándékukat a határon túli cigány szakkollégium indítása ügyében. A tavalyi év őszén intézményünk részvételével alakult meg Budapesten a Roma Tehetségsegítő Tanács (RTT), melyben a WISZ a Jezsuita Roma Szakkollégiummal, a Romaversitas Alapítvánnyal, valamint a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) Romaster nevű alapítványával közösen a felsőoktatási munkacsoport tagja.

Szakkollégiumunk idén augusztusban pályázatot nyújtott be a roma szakkollégiumok középtávú fejlesztési programjának megvalósulását támogatni kívánó TÁMOP 4.1.1. számmal meghirdetett pályázatra. Ennek elbírálását jelenleg várjuk, s abban reménykedünk, hogy nyertes pályázat esetén kiszélesednek a lehetőségeink ahhoz, hogy intézményünk valóban meghatározó jelentőséggel bíró szakmai központja lehessen ennek az új és ígéretes kezdeményezésnek, egyik pozitív példáját adva ezzel Egyházunk cigányok között vállalt missziós munkájának is.

Intézményünk által nyújtott szakmai képzés során olyan ismeretekkel kívánjuk erősíteni hallgatóinkat, amelyek megerősítik őket tudásban, hitben, emberségben. Fontos feladatunknak tartjuk a modernizált világban kiveszni látszó értékek őrzését, az átadott ismeretek hitelességét, használhatóságát és magas minőségét. Ennek legfőbb zálogát adják a Szakkollégiumban tanító oktatók, előadók, és intézményünk munkatársai.

Belső munkatársi közösségünk valamennyi tagja, és intézményünk szaktanácsadója maga is cigány származású (Tóth József szakkollégiumi lelkész, Gál Csabáné Rafael Erzsébet szakkollégiumi titkár, Forgács István szaktanácsadó, Uhrin Anikó igazgató), előadóink, tanáraink maguk is egyházi, egyház közeli szakemberek (Horsai Ede, Kodácsy Tamás, Kiss Ábel Lukács, Kissné Buzáky Judit), akiknek tudása az általuk tanított témában kiemelkedő, illetve olyan, szakmai érdemeiket tekintve kiemelkedő, a magyarországi cigányság kutatásában hiteles, történelmi tényeken alapuló eredményeket felmutatni képes kutatók, mint Nagy Pál és Landauer Attila.

Az idei szakkollégiumi tanév indulásának első közös eseménye a Berekfürdőn töltött szakkollégiumi hétvége volt, melyen a közösségépítés célján, a kötetlen, jó hangulatú együttléten túl hallgatóink megismerkedhettek azokkal a szakmai tervekkel, amelyeket előremutatásként fogalmaztunk meg az intézmény céljainak elérése érdekében, nyitva hagyva azonban a lehetőséget a hallgatók saját ötleteinek, vállalásainak megvalósításához is.

Keressük és kínáljuk hallgatóink számára az önkéntes munkavégzés lehetőségeit, ennek első kezdeményei már a tavalyi évben elindultak, idei évtől erre célzottan is figyelemmel kívánunk lenni.

2012. szeptember 21-én intézményünk volt rendezője és házigazdája a Keresztény Roma Szakkollégiumi Hálózat (KRSzH) országos tanévnyitó ünnepi alkalmának, melyet méltó helyszínen, a Debreceni Református Kollégium Dísztermében rendezhettünk meg.

Az elmúlt egy évben több alkalommal is jelentek meg hírek, cikkek, interjúk a Szakkollégiumról, és szakkollégistáinkról. Kicsengésük legtöbb esetben pozitív volt. Néhányszor sajnos – alaptalanul –, negatív, s ez, a gyakran egyébként is labilis, vagy negatív önértékelésű hallgatók számára, s az intézményi belső légkör tekintetében is rossz hatású.

Elinduláskor komoly nehézséget okozott számunkra az intézményi finanszírozás bizonytalansága, s ez a probléma az idei évben láthatóan ismét előkerült, illetve előkerül.

Mivel az új intézményekhez állami normatív támogatás kialakítása nem történt meg, s a pályázat kiírása is késett az eredeti tervekhez képest, így az első indulási évet követően ismét minisztériumi működési támogatásban részesülhetnek a szakkollégiumok. A minisztériumi átszervezések miatt a szerződések megkötése azonban még folyamatban van, s kifizetésük akár 60 nap is lehet. Beadott pályázatunk szintén elbírálás alatt áll. Ebben az esetben az intézmény működése, a programok szervezése ismét nehézségekbe ütközhet a közeljövőben.

Itt szeretnénk megköszönni a Magyarországi Református Egyház Zsinatának intézményünk felé forduló figyelmét, s az elmúlt tanév folyamán több alkalommal nyújtott segítségét, anyagi támogatását, a Szakkollégium ügye iránt tanúsított, lelki megerősödést is szolgáló elkötelezettségét.

Köszönjük továbbá a Tiszántúli Református Egyházkerület jelentős anyagi támogatását, segítő munkáját. Ezen anyagi támogatások nélkül a tanév sem tavaly, 2011-ben, sem idén, 2012 szeptemberében nem tudott volna elindulni.

Kérjük, hogy továbbra is kísérjék figyelemmel a Szakkollégium ügyének, valamint hallgatóink sorsának alakulását.

Az intézmény munkáját ellenőrző és segítő Igazgató Tanács a tavalyi indulás után decemberben állt fel. Tagjai: Barnóczki Anita (lelkipásztor; a Tiszáninneni Református Egyházkerület cigánymissziós referense), dr. Kósa Karolina (kutatóorvos; a Debreceni Egyetem Népegészségügyi Karának egyetemi docense), dr. Fekete Károly (a Debreceni Református Hittudományi Egyetem rektora), dr. Győri János (a Református Művelődés- és Iskolatörténeti Kutatóintézet igazgatója; a Debreceni Református Gimnázium tanára) és dr. Kodácsy Tamás (Károli Gáspár Református Egyetem lelkésze). Köszönettel tartozunk, hogy figyelemmel kísérik tevékenységünket, javaslataikkal segítik munkánkat.

Tisztelettel jelezzük azonban, hogy a Tanács tagjainak mindennapi munkája és számos elfoglaltsága, valamint sokuk esetében az intézmény debreceni telephelyétől való földrajzi távolság nagyon nehézkessé teszi a közös alkalmak, tanácsulések megszervezését, így a bizonyos esetekben való gyors döntés lehetőségét. Kérjük a Főtiszteletű Zsinati Elnökséget e probléma megtárgyalására.

A Főtiszteletű Zsinati Elnökség tanácskozására, munkájukra és életükre Isten gazdag áldását kérve,
Debrecen, 2012. október 12.

testvéri köszöntéssel:

Uhrin Anikó
igazgató

A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A REFORMÁTUS PEDAGÓGIAI INTÉZET ÚJ SZMSZ-ÉNEK TÁRGYÁBAN

ZS.T. - 207/2012.11.14.

A Zsinati Tanács a Református Pedagógiai Intézet *módosított Szervezeti és Működési Szabályzata* elkészítéséről szóló beszámolót elfogadja.

A Zsinati Tanács az RPI új Szervezeti és Működési Szabályzatának tartalmi *tárgyalását* a következő, 2012. december 5. napján esedékes Zsinati Tanács ülésére *halasztja*.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A KÖZOKTATÁSI KIEGÉSZÍTŐ TÁMOGATÁS
2011. ÉVI ELSZÁMOLÁSA UTÁNI KIEGÉSZÍTÉS, VALAMINT A 2005. ÉVI ÁLLAMI TARTOZÁS
FELHASZNÁLÁSÁRA TÁRGYÁBAN**
ZS.T. - 208/2012.11.14.

A MRE közoktatásról szóló 2005. évi II. törvénye végrehajtási utasításának 8. §-a felhatalmazása alapján a Zsinati Tanács úgy határoz, hogy a közoktatási kiegészítő támogatás 2011. évi elszámolása utáni kiegészítés felosztásának alapját a 2011. évi, a 2005. évi elmaradt közoktatási kiegészítő támogatás felosztásának alapját pedig a 2005. évi súlyozott átlaglétszámok jelentik. A 2005. után bekövetkezett fenntartóváltások esetében a támogatás a jelenlegi jogutód fenntartót illeti meg.

A Zsinati Tanács kéri az ülésen szóbeli javaslatot tevőket, hogy a Gazdasági Bizottság bevonásával, az Egyházalkotmányi és Jogi Bizottsággal is egyeztetve a kiegészítő javaslatukat írásban terjesszék a következő, 2012. december 5. napján esedékes Zsinati Tanács ülése elé.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcsei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

**ELŐTERJESZTÉS
A KÖZOKTATÁSI KIEGÉSZÍTŐ TÁMOGATÁS 2011. ÉVI ELSZÁMOLÁSA UTÁNI KIEGÉSZÍTÉS,
VALAMINT A 2005. ÉVI ÁLLAMI TARTOZÁS FELHASZNÁLÁSÁRA**

A Magyar Köztársaság 2011. évi költségvetéséről szóló 2010. évi CLXIX. törvény végrehajtásáról szóló 2012. évi CLV. törvény 25. § (1) bekezdésében 4373,0 MFt összeget határoznak meg a 2011. évi közoktatási kiegészítő támogatás elszámolása utáni állami tartozásként, melynek kiutalása 2012 decemberében várható. A 2011. évben az intézményfenntartó egyházak tanulói összlétszáma 112 293 fő, melyből a Magyarországi Református Egyház 30 649,08 fővel részesedik. Az egy tanulóra jutó kiegészítés 38 943 Ft. A MRE támogatása várhatóan 1 193 567 122 Ft.

A Magyar Köztársaság 2011. évi költségvetéséről szóló 2010. évi CLXIX. törvény végrehajtásáról szóló 2012. évi CLV. törvény 25. § (4) bekezdésében 2050,6 MFt összeget határoznak meg a 2005. évi közoktatási kiegészítő támogatás elszámolása utáni – 2006 decemberében ki nem fizetett – állami tartozásként, melynek kiutalása szintén 2012 decemberében várható.

A 2005. évben az intézményfenntartó egyházak tanulói összlétszáma 86 585 fő, melyből a Magyarországi Református Egyház 22 199,92 fővel részesedett. Az egy tanulóra jutó kiegészítés 23 683 Ft. A MRE támogatása várhatóan 525 762 481 Ft.

A 2005. évi kiegészítő támogatás elmaradt összege, valamint a 2011. évi kiegészítő támogatás elszámolásának összege a jogszabálytervezet alapján 2012 decemberében érkezik – azonban nem zárható ki az összeg nagyságára tekintettel a januári utalás sem. A Zsinati Oktatásügyi Iroda javasolja a teljes összeg maradéktalan kiutalását az adott tárgyév súlyozott tanulói létszámának megfelelően.

Az államháztartás helyzete, az energiaárak emelkedése, a 2013. augusztus 31-ig várhatóan nem emelkedő állami támogatás, valamint a köznevelés finanszírozásának gyökeresen megváltozó gyakorlata óvatosságra int, így az alábbi szempontokra szükséges felhívni ismételten a fenntartók és intézmények figyelmét:

Az intézményfenntartók a MRE közoktatásról szóló 2005. évi II. törvényének 23. §-a alapján a támogatást csak közoktatási célra fordíthatják, s azt 3 banki napon belül (Vhu. 8. §) kötelesek átutalni intézményeiknek. A fenntartó is és intézménye is köteles könyvelésében elkülönítetten kezelni a kiegészítő támogatás kiegészítését, azaz a felhasználásról a könyvelésben pontos és átlátható képet kell kapnia az ellenőrzésnek.

A fenntartó testület haladéktalanul rendelkezzen a 2012-ben felhasználható összeg nagyságáról és rendeltetéséről, azt építse be a 2012. évi intézményi költségvetésbe. A 2013. évre átvitt összeg zárolását – a 2013. évi intézményi költségvetés elfogadásáig – el kell rendelni. Feltehető azonban, hogy a támogatás csupán 2013. januárban érkezik. Ez esetben a 2011. évre vonatkozó javaslatok tárgytalanná válnak.

Irányelvek a támogatás felhasználásához fenntartóknak:

A fenntartók vegyék figyelembe a 2013. évi intézményi költségvetések elfogadásánál is a tartalékolás követelményét.

Törekedjenek arra, hogy köztartozása ne legyen intézményüknek, mivel az az állami támogatás folyósítását veszélyezteti.

Törekedjenek arra, hogy közüzemi számláikat, valamint a diákékeztetés költségeit az intézmények folyamatosan rendezzék, mivel rövid időszakon belül kezelhetetlen tartozások e két területen halmozódhatnak fel.

A minőségi munkaerő megtartása fontos szempont a következő esztendőkből is, ennek érdekében a református köznevelési intézményeknek és fenntartóknak törekedniük kell arra, hogy az intézmények dolgozóit megillessen minden olyan juttatás, mint ami a közalkalmazottakat megilleti.

Amennyiben a nevelési-oktatási feladat megoldása halaszthatatlan beruházástól függ, úgy pályázati önrészként, esetleg közoktatási célú ingatlanvásárlás érdekében felhasználhatják a támogatást.

Javasoljuk a hites könyvvizsgálóval kötött szerződés meghosszabbítását. A kiegészítő támogatás létszámenlőrzése mellett a vizsgálat terjedjen ki a kiegészítő támogatás kiegészítésének felhasználására is oly módon, hogy a könyvvizsgálat 12 hónapig folyamatosan tartson.

A 2005. és 2011. évi kiegészítő támogatás kiegészítésének ily módon szabályozott felhasználása elegendő garanciát jelent a központi elvárások (az iskolarendszer működésének stabilitása) és a helyi tervek (a likviditás biztosítása, fejlesztési lehetőségek kihasználása) megvalósításához, segíti intézményeinket a törvényes működési feltételek megteremtésében, ugyanakkor a külső elvárásoknak (közoktatási célú maradéktalan felhasználás, belső ellenőrzés) is eleget tesz.

Budapest, 2012. október 10.

Oktatásügyi Bizottság

A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A SZERETETSZOLGÁLATI IRODA HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZATÁNAK JÓVÁHAGYÁSA TÁRGYÁBAN

ZS.T. - 209/2012.11.14.

A Zsinati Tanács a Szeretetszolgálati Iroda humánpolitikai szabályzatát elfogadja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

**MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ SZERETETSZOLGÁLATI IRODA
HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZAT (MINTA)**

Budapest, 2012. október 1.

| | |
|---|----|
| TARTALOMJEGYZÉK | |
| I. FEJEZET | 54 |
| ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK | 54 |
| A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai és kötelezettségei | 55 |
| A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai | 56 |
| II. FEJEZET | 57 |
| A MUNKAVÉGZÉS FŐBB SZABÁLYAI | 57 |
| Új munkavállaló felvételének folyamata | 57 |
| A munkaszerződés tartalma | 58 |
| A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége | 59 |
| III. FEJEZET | 60 |
| A MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSE | 60 |
| Alapvető kötelezettségek | 60 |
| Az utasítás teljesítésének megtagadása | 62 |
| Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól | 62 |
| Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért (fegyelmi) | 63 |
| IV. FEJEZET | 67 |
| A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA | 67 |
| V. FEJEZET | 68 |
| A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE | 68 |
| A munkaviszony megszűnése | 68 |
| Munkaviszony megszüntetése | 68 |
| Felmondás | 69 |
| Felmondás indoklása | 69 |
| Munkáltatói felmondás | 70 |
| Felmondási tilalmak | 71 |
| Felmondási korlátozás, védettségek | 71 |
| Munkavállalói felmondás | 72 |
| A felmondási idő | 72 |
| Végkielégítés | 73 |
| Azonnali hatályú felmondás | 73 |
| Eljárás munkaviszony megszűnésekor | 74 |
| A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye | 76 |
| VI. FEJEZET | 77 |
| A MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ | 77 |
| Fogalmak (az Mt. 46. pontja alapján) | 77 |
| A napi munkaidő | 78 |
| A munkaidőkeret | 78 |
| Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén | 78 |
| A munkaidő-beosztás szabályai | 79 |
| Munkarend | 79 |
| A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása | 80 |
| A munkaközi szünet | 81 |
| A napi pihenőidő | 81 |
| A heti pihenőnap | 81 |
| A heti pihenőidő | 82 |

| | |
|--|-----|
| A rendkívüli munkaidő | 82 |
| Ügyelet és készenlét | 82 |
| A védett munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések | 83 |
| A szabadság | 84 |
| Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók szabadsága | 84 |
| Szabadság a Kjt. alapján | 85 |
| A szabadság kiadása | 85 |
| Szabadság kiadásának eljárásrendje | 86 |
| Betegszabadság | 88 |
| Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság | 88 |
| Fizetés nélküli szabadság | 89 |
| A munka- és pihenőidő nyilvántartása | 89 |
| | |
| VII. FEJEZET | 91 |
| A MUNKA DÍJAZÁSA | 91 |
| Az Mt. hatálya alá tartozók díjazása | 91 |
| Az alapbér | 91 |
| A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum | 91 |
| A bérpótlék | 91 |
| A távolléti díj számítása | 93 |
| A munkabér védelme | 93 |
| Az intézményi dolgozók díjazása | 94 |
| Pótlékok | 97 |
| | |
| VIII. FEJEZET | 99 |
| A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE | 99 |
| Felelősség az okozott kárért | 99 |
| A kártérítés mértéke és módja | 100 |
| | |
| IX. FEJEZET | 101 |
| A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE | 101 |
| Felelősség a vétkesen okozott kárért | 101 |
| A megőrzési felelősség | 103 |
| Több munkavállaló együttes felelőssége | 103 |
| Felelősség a leltárhiányért | 103 |
| A munkavállalói biztosíték | 105 |
| | |
| X. FEJEZET | 105 |
| A MUNKAVISZONY EGYES TÍPUSAIRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK | 105 |
| A határozott idejű munkaviszony | 105 |
| A vezető állású munkavállaló | 106 |
| | |
| XI. FEJEZET | 107 |
| A MUNKAJOGI IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE | 107 |
| | |
| XII FEJEZET | 108 |
| ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK | 108 |
| | |
| MELLÉKLETEK | 109 |
| 1. sz. – Munkaszerződés-minták | 109 |
| 2. sz. – Szabadság nyilvántartó-lap | 123 |
| 3. sz. – Jelenléti ív | 124 |
| 4. sz. – Elszámolás | 125 |
| 5. sz. – Tájékoztató munkavállaló részére a munkaviszonnal kapcsolatos egyes tudnivalókról | 126 |

HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZAT MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ SZERETETSZOLGÁLATI IRODA (MINTA)

A Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda (a továbbiakban: Szeretetszolgálati Iroda) a Magyarországi Református Egyház Zsinata (a továbbiakban: MRE) által jóváhagyott SZMSZ felhatalmazása alapján a Szeretetszolgálati Iroda felügyelete alá tartozó intézményekre, szolgálatokra a Humánpolitikai Szabályzatát (továbbiakban: Szabályzat) az alábbiakban állapítja meg:

I. FEJEZET

Általános rendelkezések

1. A Szabályzat célja, hogy a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait rögzítse, a munkáltatás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.
2. A szabályzat hatálya kiterjed a Szeretetszolgálati Irodára és a felügyelete alá tartozó intézményekre (a továbbiakban: Intézmények), valamint a Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítványra (továbbiakban: MRSZ).
3. Jelen Szabályzatot a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokkal, illetve más belső szabályzatok vonatkozó rendelkezéseivel együtt kell értelmezni.

A foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályok:

- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- átmeneti jelleggel a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.),
- a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szoc. tv.) 94/L. § (4) bekezdése, és a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gytv.) 145. § (3) bekezdése alapján
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 55–80. § rendelkezései.

A foglalkoztatási jogviszony alanyai

4. A foglalkoztatási jogviszony alanyai:
 1. a) a Szeretetszolgálati Iroda, mint munkáltató, illetve a Szeretetszolgálati Iroda, mint munkáltató nevében munkáltatói jogokat gyakorló vezetők,
 - b) a Szeretetszolgálati Irodával munkaviszonyban állók,
 - c) az MRSZ-nél munkaviszonyban állók,
 2. a) az Intézmények, mint munkáltatók, illetve az Intézmények nevében munkáltatói jogokat gyakorló vezetők,
 - b) az Intézményekkel munkaviszonyban állók,
3. az egyházi személyek, függetlenül attól, hogy lelkészi, intézményi, szeretetszolgálati munkatárs. Az 1. b), c) és a 2. b) együtt a továbbiakban: munkavállalók.

A foglalkoztatási jogviszony alanyainak jogai és kötelezettségei

5. A munkáltatói jogokat gyakorlók a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően a jelen Szabályzat keretei között a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elvének megfelelően járnak el a foglalkoztatási jogviszony létesítése, módosítása és megszüntetése során. 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.
6. *Ennek keretében a munkáltató jogosult:*
 - a munkavállalók számára munkavégzésre irányuló utasítást adni,
 - a munkavégzést ellenőrizni,
 - a kimagasló teljesítményt jutalmazni,
 - a kötelezettségszegést szankcionálni.
7. A munkáltató, lehetőségeihez mérten elősegíti a munkaviszonyban álló személyek továbbképzését, a munkahelyi körülményeik javítását.
8. A munkavállaló joga, hogy a működéssel összefüggésben javaslattal éljen, s arra a megkereséstől számított harminc napon belül érdemi választ kapjon.
9. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a munkakörébe tartozó feladatokat az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végzi. Munkáját a keresztény értékrend és szellemiség szerint, a magyar református diakónia hagyományainak figyelembe vételével végzi, mindezt a magas szintű szakmaiság és a humánus jegyében elkötelezettséggel és felelősségvállalással teszi.
10. Munkatársaival együttműködik és általában olyan magatartást tanúsít, hogy más munkáját ne zavarja, anyagi károsodást vagy helytelen megítélést ne idézzen elő, különös tekintettel az Intézmény egyházi jellegére.
11. *A munkavállaló:*
 - a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a keresztény értékrend és szellemiség, a magyar református diakónia hagyományait sértené és munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné,
 - munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – méltatlan a keresztény értékrendhez, közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére,
 - magatartása – az Mt-ben foglaltak szerint – korlátozható, melyről a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell,
 - véleménynyilvánítási jogának gyakorlása során lojálisnak kell lennie a Magyarországi Református Egyházhoz, a Szeretetszolgálati Irodához, és Intézményéhez, valamint a magyar református diakónia hagyományaihoz, azok gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan nem sértheti vagy veszélyeztetheti,
 - 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.
 - köteles a munkáltató által rábízott feladatokat tudásának megfelelő legmagasabb színvonalon, lelkiismeretesen ellátni.
12. Jelen szabályzat alá tartozó munkáltatók felekezeti jelleggel rendelkeznek, így a munkavállalóval szemben a felvételnél és a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésénél, fenntartásánál és megszüntetésénél – a lelkiismereti és vallásszabadságról szóló, 2011. évi CCVI. törvény 12. § (2) bekezdése alapján a sajátos identitás megőrzéséhez, a magyar református diakónia hagyományainak fenntartásához szükséges feltételek meghatározhatók.

13. A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről.
A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.
14. A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja, erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

A munkáltatói jogok gyakorlásának általános szabályai

15. A leggyakrabban előforduló munkáltatói jogok:
alapvető munkáltatói jogok:
1. munkaviszony létesítése és megszüntetése, munkaszerződés módosítása,
 2. vezetői megbízás, megbízás visszavonása,
 3. illetmény és illetménypótlékok, alpbér és bérpótlékok megállapítása, módosítása,
 4. egyéb rendszeres és nem rendszeres juttatások és térítések megállapítása,
 5. jutalmazás,
 6. munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének tudomásulvétele,
 7. kártérítési eljárás elrendelése,
 8. fegyelmi jogkör gyakorlása (munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén jogkövetkezmény megállapítása),
 9. a munkáltató működési munkarendjének meghatározása,
 10. a munka helyszínének megállapítása, belföldi- és külföldi kiküldetés elrendelése más munkáltatóhoz való kirendelés,
 11. az Intézményeknél a fizetési osztályba és fokozatba történő besorolás,

másodlagos munkáltatói jogok

12. összeférhetetlenség vizsgálata,
 13. szabadság kiadása, továbbá
 14. a magán gépkocsi hivatalos célból való igénybevételenek engedélyezése,
 15. munkaidő beosztás meghatározása.
16. A munkáltatói jogok gyakorlása:
1. a) a Szeretetszolgálati Iroda vezetője tekintetében az MRE Zsinatának Elnöksége,
b) a Szeretetszolgálati Iroda munkavállalói felett a Szeretetszolgálati Iroda vezetője,
 2. az MRSZ-nél munkaviszonyban állók esetében:
a) az alapvető munkáltatói jogokat (1–10. sorszám alatt felsoroltakat) a Kuratórium elnöke,
b) a másodlagos jogokat (12–15. sorszám alatt felsoroltakat) a Lelkész-igazgató,
 3. a) az Intézmények vezetői felett, az alapvető munkáltatói jogokat az MRE Zsinatának Elnöksége,
b) a másodlagos jogokat (12–15. sorszám alatt felsoroltakat) a Szeretetszolgálati Iroda vezetője,
c) az Intézmények munkavállalói esetében az Intézmények vezetőinek jogköre az 1–15. sorszám alatt felsoroltak,
 4. az egyházi személyek felett:
a) az alapvető munkáltatói jogkört (1–10. sorszám alatt felsoroltakat) az MRE Zsinatának Elnöksége,
b) a másodlagos jogokat (12–15. sorszám alatt felsoroltakat)
a) a Szeretetszolgálati Iroda munkatársa esetében az irodavezető,
b) az MRSZ lelkész-igazgatója esetében az irodavezető,
c) az MRSZ munkatársa esetében az MRSZ lelkész-igazgatója,
d) az intézményvezető esetében az irodavezető,
e) az intézményi egyházi személy esetében az intézményvezető.

17. A munkaviszony létesítésével kapcsolatos munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlójának tartós távolléte esetén, az ezzel megbízott helyettese gyakorolja. További helyettesítés lefelé nem alkalmazható.
18. A Szeretetszolgálati Iroda vezetője – amennyiben megítélése szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója e jogát nem rendeltetésszerűen használja, vagy különösen indokolt esetben, belső érdekből – a munkáltatói jogot bármely munkavállalója tekintetében magához vonhatja, beleértve az Intézményi munkavállalót is, azonban ez nem vonatkozik az MRSZ Elnöksége által gyakorolt munkáltatói jogokra, hatáskörökre.
19. Jelen szabályzat rendelkezéseinek alkalmazása során:
Magasabb vezetőnek minősülnek:
- az Irodavezető,
 - az Intézmények vezetői, és
 - az MRSZ lelkes-igazgatója.
- Vezetőnek minősülnek (a továbbiakban: munkahelyi vezető):
- az 50 fő ellátottnál nagyobb létszámú, gondozó intézményekben a szakmai (gondozás-ápolás, gazdasági-műszaki) terület vezetői,
 - a telephelyek vezetői,
 - az integrált intézményekben az egyes szolgáltatások vezetői, és a
 - Szeretetszolgálati Iroda gazdasági vezetője.

II. FEJEZET

A munkavégzés főbb szabályai

20. Munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, írásba foglalt munkaszerződéssel jöhet létre. Munkaszerződés csak e szabályzat 1. számú mellékletében foglalt minta alapján köthető, és azt módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehet. Az írásba foglalásért a gazdasági vezető, az Intézményeknél pedig a gazdasági felelős felelősséggel tartozik, annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.
21. Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, továbbá a színlelt megállapodás.

Új munkavállaló felvételének folyamata

22. 1. a Szeretetszolgálati iroda és az MRSZ esetében:
- a) Új munkavállaló felvételének igénye esetén az ágazatvezető elkészíti az alkalmazási javaslatot.
 - b) Az alkalmazási javaslatot az ágazatvezető eljuttatja a gazdasági vezetőhöz, és együtt megvizsgálják, hogy a létszám- és bérkeret ad-e lehetőséget új munkavállaló felvételére. A gazdasági vezető egyetértése esetén ellenjegyzi az alkalmazási javaslatot.
 - c) Az irodavezető dönt arról, hogy az adott munkakörbe, adott státuszra felvehető-e új munkavállaló.
 - d) A beléptetéssel kapcsolatos teendők elvégzéséért (beléptetés, munkaszerződés elkészítése, adatbekérés) a gazdasági vezető felelős.
 - e) Az elkészült munkaszerződést a gazdasági vezető ellenjegyzését követően az irodavezető írja alá.

- f) Az aláírt munkaszerződést három eredeti példányban kell elkészíteni, melynek egyik példányát a gazdasági vezető köteles dokumentált módon – személyes átadáskor aláírással, postai kézbesítés esetén ajánlott tértivevényes levéllel – eljuttatni a felvett munkavállalónak, a másik példányt pedig a személyi anyagban kell elhelyezni, a harmadik példányt pedig a Szeretetszolgálati Iroda részére kell megküldeni.
 - g) A munkavállaló részletes feladatait, jogkörét, kötelezettségét munkaköri leírásban kell meghatározni. A munkaköri leírást minden esetben az ágazatvezető készíti el, és az irodavezető hagyja jóvá.
 - h) Ezt a folyamatot kell alkalmazni abban az esetben is, ha a távozó munkavállaló helyére kerül új munkavállaló.
2. az Intézmények esetében:
- a) Új munkavállaló felvételének igénye az intézményvezetőnél jelentkezik, aki összeállítja az alkalmazási feltételeket és javaslatban rögzíti.
 - b) Az alkalmazási feltételek ismeretében a gazdasági felelőssel megvizsgálják, hogy a létszám- és bérkeret ad-e lehetőséget új munkavállaló felvételére. A gazdasági felelős egyetértése esetén ellenjegyzi az alkalmazási javaslatot.
 - c) Az intézményvezető dönt arról, hogy az adott munkakörbe, adott státuszra felvehető-e új munkavállaló.
 - d) A beléptetéssel kapcsolatos teendők (beléptetés, munkaszerződés elkészítése, adatbekérés) a gazdasági felelős feladatkörébe tartozik.
 - e) Az elkészült munkaszerződést a gazdasági felelős ellenjegyzését követően az intézményvezető írja alá.
 - f) Az aláírt munkaszerződést három eredeti példányban kell elkészíteni, melynek egyik példányát a gazdasági felelős köteles dokumentált módon – személyes átadáskor aláírással, postai kézbesítés esetén ajánlott tértivevényes levéllel – eljuttatni a felvett munkavállalónak, a másik példányt pedig a személyi anyagban kell elhelyezni, a harmadik példányt pedig a Szeretetszolgálati Iroda részére kell megküldeni.
 - g) A munkavállaló részletes feladatait, jogkörét, kötelezettségét munkaköri leírásban kell meghatározni. A munkaköri leírást minden esetben a munkahelyi vezető, készíti el, és az intézményvezető hagyja jóvá.
 - h) Ezt a folyamatot kell alkalmazni abban az esetben is, ha a távozó munkavállaló helyére kerül új munkavállaló.
3. A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkába álláskor, munkahely vagy munkakör megváltozásakor, a hatályos munkavédelmi törvény előírásainak megfelelően munka- és tűzvédelmi oktatásban részesüljön. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

A munkaszerződés tartalma

23. A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében.
Jelen szabályzatban
- a) alaphéren értendő: az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók alaphére, amelyet a munkaszerződés munkabér címen rögzít.
 - b) illetményen értendő: az Intézményi munkavállalók (az intézményvezetők és intézményi dolgozók) munkabére, akik részére a Szoc.tv. 94/L. § (4) bekezdése és a Gytv. 145. § (3) bekezdése alapján a Kjt. 55–80. § rendelkezései határozzák meg a díjazást, és azt a munkaszerződés rögzíti.
24. A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni, amely lehet határozott idejű, vagy határozatlan idejű. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre. 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.

25. Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.
26. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.
27. A munkaviszony terjedelme szerint teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra, vagy részmunkaidős foglalkoztatásra jön létre.
28. 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.
29. A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.
30. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a munkaszerződés a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

31. A munkáltató biztosítja jelen szabályzatba való betekintés lehetőségét, és a munkaviszony kezdetétől számítva legkésőbb 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót a következőkről (5. számú melléklet):
 - a) a napi munkaidőről,
 - b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
 - c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
 - d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
 - e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
 - f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
 - g) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.
32. A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a 31. pontban meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.
33. Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét legkésőbb az utolsó munkában töltött napig köteles teljesíteni.
34. A tájékoztatás megtörténtét dokumentálni kell, melyet a munkavállaló az aláírásával elismer.
35. Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség, ha a munkaszerződés alapján a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg, kivéve a munkáltatói jogkör gyakorlójáról történő tájékoztatást.
36. A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

37. Egyéb tájékoztatási kötelezettségek
- A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja, erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.
 - A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.
 - A munkaviszony megszüntetésekor a felmondásban a munkavállalót ki kell oktatni az igényérvényesítési határidőről.

III. FEJEZET

A munkaszerződés teljesítése

Alapvető kötelezettségek

38. A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
39. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak – a vonatkozó Kormányrendeletben meghatározott – azt a költségét, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Ilyen költségnek tekintendő a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés.
40. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.
41. A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.
42. A munkavállaló köteles:
- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
 - munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
 - a munkakörébe tartozó feladatokat az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni,
 - munkáját a magas szintű szakmaiság és a humánus jegyében végezni, a keresztény értékrend és szellemiség szerint, a magyar református diakónia hagyományainak figyelembe vételével,
 - munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését – a munkáltatói jogkör gyakorlójának – bejelenteni,
 - a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, munkatársaival együttműködni,
 - a munkavégzése során, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy más munkáját ne zavarja, anyagi károsodást vagy helytelen megítélést ne idézzen elő, különös tekintettel az Intézmény egyházi jellegére,
 - véleménynyilvánítási jogának gyakorlása során lojálisnak kell lennie a Magyarországi Református Egyházhoz, a Szeretetszolgálati Irodához, az Intézményéhez, a keresztény gondolkodás és a magyar református diakónia hagyományaihoz,

- i) a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a keresztyén értékrend és szellemiség, a magyar református diakónia hagyományait sértené és munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné,
 - j) munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely méltatlan a keresztyén értékrendhez, közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.
43. Az egyházi személy kötelessége – az 1994. évi II. tv. 38. § alapján – hogy:
- a) szolgálatát a Szentírás és hitvallásaink szellemében, egyházi törvényeink előírása szerint, teljes odaadással végezze és életvitelével is megerősítse,
 - b) magát a teológiai tudományokban állandóan tovább képezze,
 - c) magatartásával és nyilatkozatával ápolja és erősítse az evangélium szerinti tiszta erkölcsöt, az emberszeretetet és a hazaszeretetet, kerülje a viszálykodást és személyes ellentéteket,
 - d) a Magyarország Alaptörvényét és más törvényeit megtartsa,
 - e) tartózkodjék minden olyan tevékenységtől, amely akadályozza a lelkeszi szolgálat végzésében, vagy amely a gyülekezet megosztásához vezethet,
 - f) lelkésztársaival éljen testvéri egyetértésben, és mindenképpen a békességre törekedjék,
 - g) más gyülekezet területén lelkeszi szolgálatot csak az illetékes helyi lelkész hozzájárulásával végezhet,
 - h) családi életével is jó példát adjon, hogy mindenki előtt nyilvánvalóvá legyen: ő és az ő háza népe az Úrnak szolgálnak.
44. A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki. Ilyen díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.
45. A személyes gondoskodást nyújtó intézményben foglalkoztatott személy, valamint közeli hozzátartozója [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja] az ellátásban részesülő személlyel tartási, életjáradéki és öröklési szerződést az ellátás időtartama alatt – illetve annak megszűnésétől számított egy évig – nem köthet. [Szcsm. r. 6. § (10) bek.]
46. A személyes gondoskodást biztosító Intézményekben fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy az ellátásban részesülő személyek emberi és állampolgári jogai ne sérüljenek. Az intézmény vezetője gondoskodik az intézményen belül az emberi és állampolgári jogok érvényesüléséről, az egyén autonómiáját elfogadó, integrációját minden eszközzel segítő, humanizált környezet kialakításáról és működtetéséről. [Szcsm.r. 3. § (1) bek.]
- 47.¹ A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni, azonban annak tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot, vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg.
- 48.² A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- 49.³ A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára:
- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
 - d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

¹ 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

² 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

³ 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

- 50.⁴ A munkavállaló az átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult.

Az utasítás teljesítésének megtagadása

51. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
52. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
53. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.
54. A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

55. A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- a) keresőképtelensége,
 - b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
 - c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
 - d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
 - f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
 - g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
 - i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
 - j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
 - k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.
56. A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása (fegyelmi eljárás) miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.
57. Az f) pont szerinti mentesülés esetében hozzátartozó:
- a házastárs (élettárs),
 - az egyenes ágbeli rokon (szülő, nagyszülő, gyermek, unoka),
 - a házastárs egyenes ágbeli rokona,
 - az örökbe fogadott, mostoha- és nevelt gyermek,
 - az örökbefogadó, mostoha- és nevelőszülő, a testvér.

⁴ 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

58. A g) pontban foglalt mentesülés szerint a munkavállaló kötelezően csak akkor mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól a képzésben való részvételhez szükséges időre, ha általános iskolai tanulmányokat folytat.
59. Közép- vagy felsőfokú iskolai, illetve iskolarendszereken kívüli képzésben részt vevő munkavállaló akkor mentesülhet a munkavégzés alól, ha erről tanulmányi szerződés rendelkezik, vagy ha a munkáltatóval kötött más megállapodás alapján vesz részt a képzésben.
60. Az i) pont esetében a munkavállalónak igazolnia kell a távolmaradását idézéssel, hivatalos értesítéssel stb.

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért (fegyelmi)

61. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére, a munkaszerződés és jelen szabályzat a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.
62. A hátrányos jogkövetkezmény csak a munkaviszonyhoz kötődhet,
a) csak a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogait csorbíthatja, például más munkakörbe helyezés, alpbér- vagy juttatáscsökkentés, kizárás szociális juttatásból,
b) nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát, csak határozott időre szólhat,
c) a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alpbérének összegét.
63. A munkáltató szóbeli figyelmeztetést alkalmazhat csekély súlyú köteleességszegés esetében.
64. Az írásbeli figyelmeztetésnek (megrovásnak) akkor van helye, ha csekély súlyú, gondatlanságból adódó köteleességszegés történt, például munkahelyről rendszeres késés, határidő többszöri elmulasztása, stb. és ezzel a munkáltató hátrányt nem szenvedett, azonban a hátrány veszélye fennállt.
65. A szóbeli figyelmeztetést és az írásbeli megrovást is indokolni kell, és mindkét esetben annak megtörténtét feljegyzéssel, vagy jegyzőkönyvvel dokumentálni kell. A készült dokumentumot (feljegyzést, vagy jegyzőkönyvet) tudomásulvétel céljából, a munkavállalóval is alá kell írni, és annak egy eredeti példányát a munkavállaló személyi anyagában kell elhelyezni.
66. Hátrányos jogkövetkezmény lehet:
a) más munkakörbe helyezés,
b) kizárás szociális juttatásból,
c) juttatáscsökkentés (béren kívüli juttatások korlátozása) határozott időre,
d) alpbércsökkentés határozott időre,
e) vezetői megbízás, kinevezés visszavonása,
f) azonnali hatályú felmondás (elbocsátás).
67. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.
68. Az elbocsátással büntetett munkavállaló – az elbocsátástól számított egy évig – a jelen szabályzat hatálya alá tartozó munkáltatónál nem alkalmazható magasabb vezetői, munkahelyi vezetői beosztásban, illetve beosztott munkavállalóként.

69. A munkaviszonyból származó vétkes köteleességszegés körülményeit ki kell vizsgálni: Az eljárás megindítását a kinevezési jogkör gyakorlója jogosult elrendelni. Erről egyidejűleg a munkavállalót írásban értesíteni kell.
70. Kötelező a fegyelmi eljárás megindítása:
a) jelentős súlyú fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén, továbbá
b) ha az eljárás lefolytatását a munkavállaló maga ellen kéri.
71. Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha
a) annak okáról való tudomásszerzéstől számított 15 nap eltelt, de legfeljebb
b) az ok bekövetkeztétől számított egy éven túl,
c) bűncselekmény esetén pedig a büntethetőség elévülését követően.
72. Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az nem végződött felmentéssel (az indítvány elutasításával), a tizenöt napos határidő a jogerős határozatnak a munkáltatóval történt közlésétől, az egyéves határidő az eljárás jogerős befejezésétől számít.
73. Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a munkavállaló belföldre történő visszatérésétől kell számítani.
74. Mellőzhető a fegyelmi eljárás lefolytatása – a kötelező eljárás esetét kivéve –, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú és a tényállás tisztázott. A munkavállalót ilyen esetben is meg kell hallgatni. Az ügy érdeméről a fegyelmi eljárás megindítója dönt és legfeljebb megrovás írásbeli figyelmeztetés alkalmazható.
75. A fegyelmi eljárás során tartandó vizsgálat lefolytatására a fegyelmi eljárás megindítója az eljárás megindításától számított öt napon belül, írásban vizsgálóbiztos jelöl ki a munkavállalók közül.
76. Vizsgálóbiztosnak az eljárás alá vontnál magasabb vagy vele azonos beosztású munkavállalót kell kijelölni. Vezető beosztást betöltővel szemben indított eljárás esetén vizsgálóbiztos az eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azonos szintű vezetői beosztást betöltő munkavállaló lehet. Nem lehet vizsgálóbiztos, akivel szemben összeférhetlenségi ok áll fenn.
77. A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított tizenöt napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni és ennek keretében a köteleességszegés elkövetésével alaposan gyanúsított munkavállalót meghallgatni. A vizsgálat időtartama indokolt esetben egy alkalommal, legfeljebb tizenöt nappal meghosszabbítható.
78. A vizsgálat során a munkavállalóval közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehessen és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell számára tenni, hogy az ügy iratait megtekinthesse. A munkavállaló védekezéséről és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni.
79. A munkavállaló a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe, aki rendelkezik mindazon jogosultságokkal, amelyek az eljárás alá vont személyt a megilletik. A meghallgatást úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője is jelen lehessen.
80. Ha a munkavállaló szóbeli meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő.
81. A vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás megindítója a fegyelmi eljárást felfüggesztheti:
a) legfeljebb az akadály elhárulásáig, ha a munkavállaló védekezését nem tudja előterjeszteni, illetve
b) ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb annak jogerős befejezéséig, feltéve, hogy e nélkül a tényállás nem tisztázható.

82. A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárásától számított nyolc napon belül köteles megküldeni az ügy összes iratait saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának.
83. A munkáltató – a fegyelmi eljárás megindítója – ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. A mentesítést meg kell szüntetni, ha annak indoka már nem áll fenn.
84. Az ügy érdemében háromtagú tanács határoz. A tanács elnöke az eljárás megindítója, aki ezt a jogkört nem ruházhatja át. A tanács tagjait a tanács elnöke jelöli ki, a vizsgálóbiztos kijelölésére vonatkozó szabályok figyelembe vételével.
85. A tanács eljárásában és döntéshozatalában tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:
- az ügy vizsgálóbiztosa;
 - az eljárás alá vont közeli hozzátartozója [a Ptk. 685. § b) pontja szerint],
 - akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, valamint
 - akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

Ptk. (a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény) 685. § b) pontja szerint:

„közel hozzátartozók: a házastárs, a bejegyzett élettárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér; hozzátartozó továbbá: az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, bejegyzett élettársa, a jegyes, a házastárs, a bejegyzett élettárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa;”

86. A tanács a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják.
87. A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a munkavállaló jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános. A tanács azonban a minősített adat megőrzése érdekében, valamint az eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni.
88. Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálni az ügy, ha a vizsgálóbiztos, a munkavállaló vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.
89. A tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.
Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.
90. A tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. Felmentő határozatot kell hozni, ha az eljárás alá vont a terhére rótt kötelezettségszegést, vétséget nem követte el. Az eljárást megszüntető határozatot kell hozni ha:
- annak tartama alatt a munkaviszony megszűnik,
 - az eljárás megindítására a határidő után kerül sor,
 - nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont a fegyelmi vétséget elkövette.
91. A munkavállaló a határozat ellen a kézbesítéstől számított harminc napon belül bírósághoz fordulhat.
92. A munkavállalónak az eljárással kapcsolatos költségeit a munkáltató köteles megtéríteni, ha a felelőség jogerős megállapítására nem kerül sor.

93. Meg kell szüntetni az eljárást, ha
- annak tartama alatt a munkaviszony megszűnik,
 - az eljárás megindítására meghatározott határidő után kerül sor.
94. A vizsgálat tartama alatt az eljárás megszüntetéséről az eljárás megindítója határoz.
95. A hátrányos jogkövetkezéssel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.
96. A hátrányos jogkövetkezéssel alkalmazásakor a munkáltató nem térhet el a következőktől:
- 1) A munkavállaló munkaköri feladatainak teljesítése során vagy ahhoz kötődően harmadik – külső – személytől semmiféle juttatást, ajándékot nem fogadhat el. E juttatások körébe esik minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt (üzleti ajándék, borraivaló, hálapénz). Erre tekintettel a munkabért csökkenteni nem lehet.
 - 2) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára:
 - a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
 - a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.A 2) c) pont alkalmazásakor a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosának igazolása alapján vehető figyelembe.
97. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
98. Ha az eljáráshoz az előírt személyi feltételek a munkáltatónál nem biztosíthatók, a munkáltató kérésére a vizsgálóbiztost, valamint a tanács tagjait a Szeretetszolgálati Iroda jelöli ki az ügyben elfogulatlan, az eljárás alá vontnál magasabb vagy vele azonos vezetői beosztású, ennek hiányában az eljárás alá vonttal legalább azonos besorolású munkavállalói közül.
99. A munkáltató vezetője (az irodavezető és az intézményvezetők) elleni eljárást a kinevezési jogkör gyakorlója, az MRE Elnöksége (kinevező) köteles megindítani és lefolytatni azzal, hogy a vizsgálóbiztost, a tanács tagjait és elnökét az ügyben elfogulatlan, a kinevezőnek:
- az eljárás alá vontnál magasabb vagy vele azonos vezetői beosztású, illetve besorolású, ennek hiányában az eljárás alá vontnál magasabb vagy vele legalább azonos besorolású munkavállalói,
 - az a) pontban foglaltak hiányában saját tagjai, illetve az eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül kell kijelölnie.

IV. FEJEZET**A munkaszerződés módosítása**

100. A felek a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatják. A munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást egyoldalú utasítással rendelve el, az nem eredményezi a munkaszerződés módosítását.
101. A munkáltató utasítása csak ideiglenes jelleggel (átirányítás, kiküldetés, kirendelés esetén) változtathat a munkaszerződési feltételeken.
102. Ha a munkáltató a munkavállalót véglegesen más munkakör ellátására vagy más munkahelyen történő munkavégzésre utasítja (például úgy, hogy nem ad neki megfelelő információt az eltérő munkavégzés időtartamáról), a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja a munkavégzést. Amennyiben teljesíti a munkáltató utasítását, és felveszi a munkát az új munkakörben, munkahelyen, ezzel a felek között létrejön a munkaszerződés módosítása, anélkül, hogy azt írásba foglalták volna.
103. A munkaszerződés módosítása csak írásban érvényes, de az írásbeliség elmaradásából eredő érvénytelenségre a munkavállaló csak a módosítás bekövetkezésétől számított 30 napon belül hivatkozhat.
104. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható.
105. Ha a munkavállaló az ajánlatot elfogadja, az új munkakörében kell foglalkoztatni és legalább az eredeti munkakörében elért alpbérét kell megfizetni.
106. Az új munkakör ellátására vonatkozó munkaszerződés-módosítás történhet határozott időre (például a gyermek egyéves koráig), de véglegesen is. A végleges módosításnál a felek szabadon állapodhatnak meg a munkavállaló alpbérééről.
107. A munkavállalót mentesíteni kell munkavégzési kötelezettsége alól, és részére alpbérét kell megfizetni, ha a munkáltató nem tud, vagy nem kíván neki más, egészségi állapotának megfelelő munkakört ajánlani, vagy ha ajánlatát a munkavállaló alapos okkal nem fogadja el.
108. Alapos ok nélküli az elutasítás, ha a felajánlott munkakör megfelel a munkavállaló képzettségének, gyakorlatának és nem változik a munkavégzési hely.
Ha a munkavállaló alapos ok nélkül nem fogadja el a neki felajánlott, megfelelő munkakört, a mentesítés idejére nem lesz jogosult semmilyen munkabérré.
A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.
109. A munkáltatónak – a munkakörök megjelölésével – tájékoztatnia kell a munkavállalókat arról, ha lehetőség nyílik
a) a teljes vagy részmunkaidős,
b) a távmunka végzésre irányuló, valamint
c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.
110. A munkavállaló – a tájékoztatás alapján – ajánlatot tehet a munkaszerződés módosítására. A munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell választ adnia az ajánlat elfogadásáról vagy elutasításáról. Ha a munkavállaló a gyermeke gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságát követően kezdeményezi munkaszerződése módosítását részmunkaidőben történő foglalkoztatásra, a munkáltató köteles ezt a gyermek hároméves koráig és a napi munkaidő felére vonatkozóan elfogadni.

V. FEJEZET**A munkaviszony megszűnése és megszüntetése***A munkaviszony megszűnése*

111. A munkaviszony megszűnik:
- a munkavállaló halálával,
 - a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
 - a határozott idő lejártával,
 - más törvény hatálya alá kerülés esetén
 - egyéb ok, például több munkáltató által létesített munkaviszony esetén.
112. A munkavállaló halála esetén a munkakör átadására vonatkozó kötelezettség nem teljesíthető. A munkaviszony alapján járó, ki nem fizetett díjazás a hagyaték részeként az örököst illetik.
113. A munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a munkaviszony minden külön intézkedés nélkül megszűnik. Azt nem szükséges felmondani, és a felmondási tilalmak sem alkalmazhatók. A munkavállalót a munkáltató felmondása esetére meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díj és végkielégítés illeti meg.
114. A határozott idő lejártával megszűnése esetén a munkakör átadására vonatkozó szabályokat alkalmazni kell.
115. Ha a munkaviszony megszűnéséhez az vezet, hogy a munkáltató személyében változás következik be, és az új munkáltató nem a munka törvénykönyvének hatálya alá tartozik (például a közalkalmazotti törvény alá), akkor
- az átadó munkáltató legkésőbb a munkaviszony megszűnése előtt tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés (tervezett) időpontjáról és indokáról.
 - a munkavállalót a munkáltató felmondása esetére meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, kivéve ha a felmentés tartamára nem lenne jogosult munkabérré, vagy jogszabály másképp rendelkezik. Ezen túlmenően végkielégítésre is jogosult.
116. A munkaviszony akkor is megszűnik, ha azt a törvény külön szabálya előírja. Azaz:
- munkakör megosztás esetén a munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken,
 - többmunkáltatós munkaviszony esetén a munkaviszony megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

Munkaviszony megszüntetése

117. A munkaviszony megszüntethető:
- közös megegyezéssel,
 - felmondással,
 - azonnali hatályú felmondással.
118. A munkaviszony megszüntetését írásba kell foglalni. Ennek elmaradása esetén a munkaviszony megszüntetése jogellenes.

119. A munkáltató köteles megindokolni a felmondást, azonnali hatályú felmondást, kivéve a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését. A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.
A munkáltató köteles a munkaviszony megszüntetése elleni jogorvoslatról a munkavállalót írásban kioktatni.
120. A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre irányuló megállapodásból ki kell tűnnie:
a) a felek erre irányuló egyértelmű akaratának, valódi szándékának,
b) a megszűnés időpontjának (dátum szerint azonnali hatályú, vagy későbbi) továbbá
c) mindannak, amit a felek még szükségesnek tartanak feltüntetni (például: ha a munkavállalót a jogviszony megszűnésére tekintettel díjazás illeti meg, a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos jogok, kötelezettségek).
A közös megegyezéses megállapodás csak akkor támadható meg, ha
a) az egyik fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, és e tévedését a másik fél okozta.
b) megtételére jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.
Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a felelnek együttesen adott nyilvánvalóan téves tájékoztatást a jogszabály tartalmáról.

Felmondás

121. Felmondással munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti.
A munkáltató részéről történő felmondást a – nevében eljáró – munkáltatói jogkör gyakorlójának kell írásban megtenni. A nem általa közölt felmondás akkor érvényes, ha azt utólag jóváhagyja.
A munkavállaló a felmondását személyesen, akadályoztatása esetén meghatalmazottja, illetve hozzátartozója útján is írásban kell megtenni. Ha a munkavállaló és meghatalmazottja nyilatkozatai eltérnek egymástól, a munkáltató a munkavállaló személyes nyilatkozatát köteles elfogadni.

Felmondás indoklása

122. A felmondást a munkáltató köteles indokolni, kivéve ha
a) a munkavállaló nyugdíjasnak minősül,
b) a munkavállaló vezető állású (azaz a munkáltató vezetője, valamint annak közvetlen irányítása alatt álló – és részben vagy egészben – helyettesítésére feljogosított más munkavállaló),
c) a munkavállaló vezetőhöz hasonló jogállású személy, és a felek így állapodtak meg. (a munkaszerződés a vezetőkre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszerezését).
123. A munkavállaló határozott idejű munkaviszonyát csak indoklással mondhatja fel (és csak olyan okra hivatkozva, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, vagy aránytalan sérelemmel járna), illetve a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt – rá vonatkozóan lényegesen és hátrányosan – módosuló munkafeltételek aránytalan sérelemmel járnának részére, vagy lehetetlenné tennék a munkaviszony fenntartását.
124. A felmondás indoklásából világosan ki kell tűnnie a munkaviszony –megszüntetés okának. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania.

Valóságosság: a felmondás okának objektíve igaznak kell lennie, az intézkedéskor objektíve fenn kell állnia; a tényeknek meg nem felelő, ha az átszervezésről szóló döntés indoklás jogellenes. (Például az átszervezés címén történő felmondás indoka akkor valós, ha az átszervezésről szóló döntés ténylegesen megtörtént, az átszervezés folyamata megkezdődött, és az kihatott a munkavállaló munkakörére.) A felmondás indoklása utólag nem egészíthető ki, és nincs helye olyan új felmondási ok bizonyításának, vizsgálatának, amely a felmondásban nem szerepelt.

Okszerűség: a felmondást csak olyan tények, körülmények indokolhatják, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, illetve hogy a munkavállaló a törvényben megjelölt okok közül melyik ténylegesen fennálló ok miatt mond fel. (Például nem okszerű a munkáltató azon felmondási indoka, hogy a munkavállaló az előző évben többször beteg volt. Ebből ugyanis nem következik, hogy a felgyógyult és egészséges munkavállaló munkájára nincs szükség.

Világosság: a felmondás okát világosan meg kell fogalmazni, az nem lehet túl általános, vagy közhelyszerű. A felmondás indoklása világos, ha egyértelműen kifejezi a felmondás okát, tartalmazza azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapozta. A világos megfogalmazás nem jelent feltétlenül részletes indoklást jogszerű az összefoglaló felmondási indok is, ha abból megállapítható, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség.

Munkáltatói felmondás

HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ESETÉN

125. A határozatlan időre szóló munkaviszony esetén a munkáltató csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével (például: utasításellenes munkavégzés, kötelezettség-szegés, illetve szaktudáshiány), valamint a munkáltató működésével összefüggő okból mondhat fel. A munkáltató működésével összefüggő ok lehet például:
- az átszervezés magába foglal minden olyan munkáltatói cselekményt, amely a munkáltatói szervezetet valamilyen módon megváltoztatja, pl.: az adott szervezeti egységben munkaköröket szüntet meg, vagy von össze a munkáltató, vagy munkaköröket von össze a feladatok újraelosztása céljából.
 - a munkavállaló által betöltött munkakör megszüntetése;
 - a munkavállaló által betöltött munkakör tartalmának megváltoztatása (nem elégséges a munkakör elnevezésének megváltoztatása, a munkakör tartalmának érdemben is változnia kell).
 - a létszámcsökkentés, melynek során a munkáltató ugyanazt a feladatot kevesebb munkavállalóval kívánja ellátni.
 - a minőségi csere: ha az adott munkakör magasabb képzettségű vagy különleges szaktudású, illetve nagyobb gyakorlatú személyt kíván meg, és a munkáltató erre tekintettel szünteti meg a munkavállaló jogviszonyát. a minőségi csere csak akkor lehet jogszerű felmondási indok, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy az új munkavállaló képességei, adottságai jobban megfelelnek a munkaköri elvárásoknak, mint a korábbié. A minőségi csere olyan munkavállalót is érinthet, aki munkáját kifogástalanul látja el. Minőségi csere esetén is világosan ki kell tűnnie a felmondás indoklásából, hogy a munkavállaló mely képesség-, illetve képzettséghiányai miatt nincs szükség továbbiakban a munkájára.
126. A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak, hogy védekezzen a vele szemben felhozott kifogások ellen.

HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONY ESETÉN

127. A határozott idejű munkaviszonyt is meg lehet szüntetni felmondással, mégpedig:
- a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt,
 - a munkavállaló képességére alapított okból, vagy ha
 - a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. Ilyen esetben nem jár díjazás a munkavállalónak a határozott időből még hátralévő időre, alkalmazni kell viszont a felmondás esetére járó díjazásra vonatkozó szabályokat.

Felmondási tilalmak

128. A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt:
- a várandósság esetén, feltéve, hogy a munkavállaló előzetesen tájékoztatta a munkáltatót állapotáról,
 - a szülési szabadság tartama alatt,
 - a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt (ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a felmondási védelem csak az anyát illeti meg),
 - a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt, valamint
 - emberi reprodukciós eljárással (lombik bébi programban való részvétellel) összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónapig. Ez a felmondási tilalom csak a nőt védi, és csak akkor, ha ilyen célú kezeléséről előzetesen tájékoztatta a munkáltatót.
129. A védelemi oknak a felmondás közlésekor kell fennállnia, csoportos létszámcsökkentés esetén pedig akkor, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót – még a felmondás előtt – tájékoztatja.
130. A felmondási tilalom időszaka alatt közölt munkáltatói felmondás jogellenes, és a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeit kell rá alkalmazni.
131. A felmondás közölhető a betegség miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság idején is, de a felmondási idő csak ezek elteltével – betegségnél azonban legkésőbb a betegszabadság lejártát követő egy év elmúltával – kezdődhet el.

Felmondási korlátozás, védettségek

132. Egyes munkavállalóknak bizonyos indokokkal nem lehet felmondani, illetve a felmondás előtt a munkáltatónak más állást kell felajánlania:
- a *védett korú munkavállalók*: A nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkáltató csak akkor szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással, ha a munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor is felmondhat a munkáltató, ha a szervezetnél, illetve a munkavállaló munkaszerződésben meghatározott munkahelyén nincsen más, a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör, vagy ha a munkavállaló visszautasítja az e munkakörben való foglalkoztatására irányuló ajánlatot.
 - a háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelő anyák, illetve ilyen gyermeket egyedül nevelő apák: esetükben is az a) pont szerinti szabályt kell alkalmazni, feltéve, hogy nincsenek szülési vagy gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon, akkor ugyanis a teljes felmondási tilalom hatálya alatt állnak.
 - a rehabilitációs ellátásban, rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalók: munkaviszonyukat a munkáltató akkor szüntetheti meg egészségi okkal összefüggő képességükkel indokolt felmondással, ha eredeti munkakörükben nem foglalkoztathatók tovább, és nem tud a számukra egészségi állapotuknak megfelelő munkakört felajánlani, vagy a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadják el.

Munkavállalói felmondás

133. A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.
134. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.

A felmondási idő

135. A felmondási idő harminc nap, bármely fél felmondása esetén. A munkáltató felmondásakor a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
- három év után öt nappal,
 - öt év után tizenöt nappal,
 - nyolc év után húsz nappal,
 - tíz év után huszonöt nappal,
 - tizenöt év után harminc nappal,
 - tizennyolc év után negyven nappal,
 - húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.
136. A felek megállapodása hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időt is meghatározhat. A 30 napos felmondási idő csak a munkáltatói felmondás esetén hosszabbodik meg. A munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő kiszámításakor nem kell figyelembe venni azt az egybefüggő legalább 30 napos tartamot, amelyre a munkavállalót nem illette meg munkabér. Kivételt képez ez alól, a szülési szabadság, a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartama, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartama.
137. A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.
138. A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
139. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
 - a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
 - a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.
140. A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.
- A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

Végkielégítés

141. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya
- a munkáltató felmondása,
 - a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
 - oly módon szűnik meg, hogy az új munkáltató nem tartozik az Mt. hatálya alá.
142. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve
- a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §),
 - a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.
143. A végkielégítés mértéke az adott munkáltatónál eltöltött munkaviszony hosszával arányosan növekszik.
- A végkielégítés mértéke*
- legalább három év esetén egyhavi,
 - legalább öt év esetén kéthavi,
 - legalább tíz év esetén háromhavi,
 - legalább tizenöt év esetén négyhavi,
 - legalább húsz év esetén öt havi,
 - legalább huszonöt év esetén hat havi távolléti díj összege.
144. A végkielégítés mértéke tovább emelkedik, ha a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül (védett korban) szűnik meg a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése miatt, illetve ha a munkaviszony oly módon szűnik meg, hogy az új munkáltató nem tartozik az Mt. hatálya alá.
- A végkielégítés összege – a 143. pont szerinti mértéke – védett korban tovább emelkedik:*
- három-öt év esetén egyhavi,
 - tíz-tizenöt év esetén kéthavi,
 - húsz-huszonöt év esetén háromhavi távolléti díj összegével.
145. Az emelt összegű végkielégítés akkor alkalmazható, ha a munkaviszony megszűnésére a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt kerül sor, vagy a munkaviszony oly módon szűnik meg, hogy az új munkáltató nem tartozik az Mt. hatálya alá, és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül (védett korban) szűnik meg.
146. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
 - a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Azonnali hatályú felmondás

147. A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél
- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

148. Az azonnali hatályú felmondását a felmondó félnek meg kell indokolnia. Az okoknak valónak és okzerűnek kell lenniük, az indoklásnak pedig világosnak.
- Nem felel meg a világos indoklás követelményeinek a törvény rendelkezéseinek idézése, így például egyszerűen annak a ténynek indokként történő közlése, hogy a munkavállaló kötelezettségszegést követett el, annak meghatározása nélkül, hogy mely kötelezettségét nem teljesítette, és hogy ettől miért vált indokolttá a munkaviszony megszüntetés.
- A munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi például, nagymértékű alkoholos befolyásoltsággal végzi munkáját. (A bírói gyakorlat szerint azonnali hatályú felmondás konkrét oka lehet például a munkavállaló ittassága, a munkavégzési kötelezettség igazolatlan elmulasztása, a munkáltató sérelmére elkövetett bűncselekmény. Nem szükséges, hogy az azonnali hatályú felmondás kifejezetten megállapítsa a cselekmény szándékosságát, illetve súlyos gondatlanságát; a vétkesség tényére és mértékére való utalás hiánya nem teszi jogellenessé az intézkedést. A munkavállaló vétkességét az eset összes körülményei alapján kell megítélni.
149. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervezet – tájékoztatják.
- (Tudomásszerzésnek a bírói gyakorlat szerint az minősül, ha valamelyik fél mindazon ismeretek teljes birtokába jut, amelyek alapján állást foglalhat az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség, kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételekről. Az alapos gyanú nem elegendő az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlásához.)
150. A munkavállaló – szankciós jellegű – azonnali hatályú felmondásakor (a munkáltató kötelezettségszegése vagy munkaviszonyt lehetetlenné tevő magatartása miatt) a munkavállaló részére meg kell fizetni a felmentési időre járó távolléti díjat, valamint – legalább három év munkaviszony után – a végkielégítést. Ha az azonnali hatályú felmondásra alapot adó munkáltatói magatartás, mulasztás a munkavállalónak kárt okozott, e kár megtérítését is követelheti.
151. Azonnali hatályú felmondással – indoklás nélkül – megszüntetheti
- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
 - b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.
152. A munkáltató a határozott idejű munkaviszony – indoklás nélküli – megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.
- Eljárás munkaviszony megszűnésekor*
153. A munkaviszony megszüntetést előzetesen jelezni kell a Szeretetszolgálati Irodavezető, valamint a Szeretetszolgálati Iroda jogi képviselője felé, kivétel a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetése.
154. A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.
155. A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

156. A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.
Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.
157. A munkakör átadásról jegyzőkönyvet kell felvenni, melyben rögzíteni kell:
– az átadásra kerülő folyamatban lévő feladatokat, tevékenységeket,
– az elvégzendő határidős, illetve folyamatos munkákat,
– a munkakörhöz tartozó iratokat, dokumentációkat, iktatott leveket,
– az átadásra kerülő eszközöket (beleértve a bélyegzőket, bankkártyát, üzemanyag vásárlási kártyát, stb.), továbbá mindazokat a munkakörhöz kapcsolódó információkat, melyek jelentőséggel bírnak.
Az átadás-átvétel során jelen kell lenni az átadónak, átvevőnek és a munkahelyi vezetőnek.
158. Munkaviszony megszűnése, illetve áthelyezés esetén a következő dokumentumok kerülnek alkalmazásra:
a) *Kilépő dolgozó elszámolási lapja*
A munkatárs a munkaviszony megszűnését igazoló okmányokat csak akkor kaphatja kézhez, ha az elszámolási lapot teljes körűen kitöltötte, és a gazdasági vezető részére leadta a személyes használatba kapott leltári eszközökkel együtt.
b) *Munkaviszony megszűnése:*
Formanyomtatvány
c) *Elszámoló lap:*
A munkaviszony megszüntetéséről szóló, b) pontban meghatározott melléklete, és a szabadság elszámolásáról, tartozásokról, kedvezményes vasúti igazolvány visszavonásáról stb. szóló adatokat tartalmazza.
d) *Adóigazolás:*
A munkavállaló részére tárgyévben kifizetett keresetekről és levonásokról szól.
e) *Jövedelemigazolás:*
Az egészségbiztosítási ellátás megállapításához alapul szolgáló jövedelmek összegét tartalmazza.
f) *Igazolás:*
A nyugdíj járulék megállapításának alapjául szolgáló adatokat tartalmazza.
g) *Igazolvány:* a társadalombiztosítási szolgáltatásokról.
159. A munkáltatónak az általa kezdeményezett munkaviszony megszüntetéséről minden esetben – tanúk jelenlétével – jegyzőkönyvet kell felvenni. A jegyzőkönyvben rögzíteni kell a munkaviszony megszüntetésének körülményeit, így különösen:
– a munkaviszony megszüntetésének idejét, indoklását,
– jelölve a megszüntetés jogszabályi hivatkozását,
– az érintett munkavállaló általi elfogadást, stb.
A jegyzőkönyvet a jelenlévőkkel – a munkáltatói jogkör gyakorlójával, az érintett munkavállalóval, és a munkaügyi feladatot ellátó munkatárssal – alá kell íratni.
Amennyiben a munkavállaló a munkaviszony megszüntetéséről szóló dokumentumot (határozatot, értesítést, stb.) nem akarja átvenni, illetve annak közlését nem hajlandó aláírásával elismerni, így azt is rögzíteni kell a jegyzőkönyvben.
160. Minden munkaügyi iratot – köztük a munkaviszony megszüntetés közléséről készült jegyzőkönyvet is – három eredeti példányban kell elkészíteni. Ebből egy eredeti példányt a munkavállaló, egyet a munkáltató, és egyet a Szeretetszolgálati Iroda kap.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

161. Jogellenes munkaviszony megszüntetésnek tekintendő, ha a munkáltató nem valós felmondási indokkal, vagy a felmondási tilalom megszegésével szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát.
162. A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.
163. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.
164. A munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben keletkezett káron túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya
- jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
 - munkaviszonya megszűnésekor azért nem kapott végkielégítést, mert a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége miatt mondtak fel neki. [Mt. 77. § (5) bekezdés b)].
- Ha a munkavállalónak nincs kára, a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követelheti.
165. A munkavállaló kérelmére – a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben keletkezett káron túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha
- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
 - a munkáltató a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt mond fel.
 - a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
 - a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló sajtó jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.
166. A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg (például nem töltötte le a felmondási idejét), köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a munkáltató részére.
167. A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni a munkáltató részére.
168. A munkáltató követelheti a felmondási időre járó távolléti díjat meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.
169. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.
- A munkáltatónak* a munkaviszony megszüntetését minden esetben indokolni kell, méghozzá valós, okszerű és világos indokkal.
- A felmondásban a munkavállalót ki kell oktatni az igényérvényesítési határidőről.
- Az utolsó munkában töltött naptól számított harmadik munkanapon ki kell fizetni a munkavállalónak a munkabérért, egyéb járandóságait, és egyúttal ki kell adni neki a szükséges igazolásokat.
- A munkavállaló közös megegyezés esetén az aláírás csak megtevesztésre, fenyegetésre (akarathibára) hivatkozva támadható meg.
- A felmondás, közös megegyezés esetén csak 30 napig támadható meg.
- Egyes esetekben a *munkavállalónak* is indokolnia kell felmondását (például: a munkáltató személyében bekövetkezett változást követő 30 napon belüli felmondás esetén, illetve határozott idejű munkaviszony felmondásakor).

VI. FEJEZET

A munka- és pihenőidő

170. A munkavállalók munkarendjét a munkaszerződésben, illetve a munkaköri leírásban rögzíteni kell. A munkarend lehet: munkaidő keretben, általános, rugalmas, kötetlen és folyamatos. Az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben (részmunkaidőben) is alkalmazható munkavállaló.

Fogalmak (az Mt. 46. pontja alapján)

- 171.
- 1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.
 - 2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. (Ilyen lehet például: a munkavégzés biztonságát szolgáló átvizsgálás, javítási munka, váltásos munkakörnél az átadás-átvétel, a munkahely rendbetétele, a másnapi munkakezdés előkészítése.)
 - 3) Nem munkaidő
 - a) a készenléti jellegű munkakört kivéve, a munkaközi szünet, továbbá
 - b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.
 - 4) Munkanap:
 - a) a naptári nap vagy
 - b) a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése (az Intézményeknél a folyamatos gondozás, ápolás) miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.
- Pihenő-, illetve munkaszüneti napon a 7 és a 22 óra közötti idő mindenképpen pihenő-, illetve munkaszüneti napnak minősül.
- 5) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.
 - 6) Napi munkaidő:
 - a) teljes napi munkaidő vagy
 - b) részmunkaidő.
 - 7) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.
 - 8) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.
 - 9) Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.
172. A munkáltató tevékenysége – a gondozást végző Intézményeknél – megszakítás nélküli, mivel társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul.
173. *Készenléti jellegű a munkakör, ha*
- a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
 - b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

A napi munkaidő

174. A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el.
Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.
A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

A munkaidőkeret

175. A munkáltató – az Intézmények esetében – a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja.
a) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.
b) A munkaidő a) pont szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.
A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban kell meghatározni, és közzé kell tenni.
176. A munkaidőkeret tartama az Intézményeknél legfeljebb két hónap. Azon intézményekben ahol az eddigi gyakorlat szerint a munkaidő keret három hónap volt, választhatnak, hogy áttérnek a két hónapos munkaidőkeretre, vagy megtartják a három hónapra vonatkozó elszámolást. Választásukat a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzíteni kell, melytől eltérni csak Szeretetszolgálati Iroda vezetőjének engedélyével lehet.

Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén

177. Abban az esetben, ha a munkaviszony a munkaidő keret lejárta előtt szűnik meg, a munkavállaló munkabérét
a) az általános munkarend,
b) a napi munkaidő és
c) a teljesített munkaidő alapulvételével kell elszámolni.
Az eltérés nélkül teljesített munkaidő esetében a feleknek egymással szemben nem merül fel igényük.
178. Az egyenlőtlen munkaidő beosztás miatt – a munkaviszony megszűnésének idejében – eltérés lehet a munkaidőkeret és annak teljesítése között.
1) Ha a munkavállaló többet dolgozott, mint amennyit akkor kellett volna, ha a munkaidőkeret is csak a munkaviszony megszűnésének időpontjáig tartott volna, a többletmunkavégzésből adódó bérkülönbözetet meg kell fizetni részére.
Ezt megelőzően vizsgálni kell, hogy a többletmunkaidő rendkívüli munkaidőnek minősül-e. Ha igen, az kihat a fizetendő bér összegére. Rendkívüli munkaidőnek akkor számít a többletmunkaidő, és a rá vonatkozó szabályokat akkor kell alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt
a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
b) a határozott idő lejártával,
c) a munkáltató próbaidő azonnali hatályú vagy a működéssel összefüggő okkal indokolt felmondásával,
d) a munkavállaló (nem próbaidő alatti) azonnali hatályú felmondásával szűnik meg.
A munkavállaló egyéb megszűnési esetekben (például, ha ő mond fel, vagy közös megegyezés esetén) többletmunkaidő esetén sem követelheti annak rendkívüli munkavégzés szerinti ellenértékét.

- 2) Ha a munkavállaló kevesebbet dolgozott a munkaviszony megszűnéséig, mint amennyit akkor kellett volna, ha a munkaidőkeret is csak addig tartott volna, az előleg nyújtásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat akkor kell alkalmazni, ha a munkaviszony
- a) a munkavállaló felmondásával,
 - b) a munkavállaló próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásával,
 - c) a munkáltató a munkavállaló kötelezettségzegése miatti azonnali hatályú felmondásával,
 - d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg.
- Ez esetekben a munkáltató levonhatja a munkabérből a le nem dolgozott időkre járó munkabérrészt.

A munkaidő-beosztás szabályai

179. A munkaidő beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg.
180. Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi
181. Rugalmas munkaidő-beosztás esetében a munkáltató által meghatározott törzsidőt a munkahelyen kell kötelezően eltölteni, a fennmaradó idő ledolgozását a munkavállaló számára átengedi azzal a megkötéssel, hogy adott hónapban meg kell lennie a kötelező óraszámnak.
182. Az éves munkaszüneti napok körüli munkarend változásokról a Szeretetszolgálati Iroda vezetője tárgyév január 15-ig tájékoztatja a munkavállalókat.
Az Intézményvezetők saját hatáskörükben tájékoztatják a munkavállalókat.

Munkarend

183. A Szeretetszolgálati Iroda vezetőjének és az általa – munkaköri leírásban – meghatározott egyes beosztásokban, valamint az Intézmények vezetőinek munkaideje kötetlen.
184. A Szeretetszolgálati Iroda és az MRSZ munkavállalói, valamint az Intézmények irodai munkát végző munkavállalói általános munkarendben dolgoznak.
Az általános munkarend: hétfőtől–péntekig 8.00–16.00 óráig tart.
Az ágazatvezetők munkarendje rugalmas.
- A rugalmas munkarend: hétfőtől–péntekig 7.00–19.00 óráig tart, ebből a törzsidő 8.30–15.30 óráig terjed.
185. Az Intézmények munkavállalói közül a folyamatos működést biztosító munkavállalók – például: az ápolók, gondozók, szociális segítők, szociális munkások, konyhai dolgozók, gépkocsivezetők, portaszolgálatot ellátók, takarítók – munkaidő keretben dolgoznak, melynek tartama két hónap, illetve a 176. pontban meghatározott esetekben három hónap. Részükre a munkaidő beosztásról az Intézményvezető gondoskodik.
186. Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – az Mt. 101–102. §-ban foglaltakra tekintettel – a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

187. A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
A beosztást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.
188. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja. Ennek során munkanapot pihenőnappal cserélhet fel, az adott napra elrendelt munkaidőnél hosszabb vagy rövidebb időt határozhat meg. Az így módosított munkaidő-beosztás kapcsán nem jöhetnek szóba sem a rendkívüli munkavégzés, sem az állásidő díjazására vonatkozó előírások. Ha a módosítás fenti feltételei nem állnak fenn – akár mert négy napnál rövidebb időn belül történik a módosítás, akár mert nem merült fel előre nem látható körülmény – az egyoldalú módosítás a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályok alkalmazását vonja maga után.
A közölt munkaidő-beosztást a felek közös megegyezéssel módosíthatják.
Az általános munkarend esetén nem kell a munkaidőt beosztani.
189. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.
A munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.
Készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.
A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.
190. Be kell számítani:
a) a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidőbe a rendkívüli munkaidőből az eredeti munkaidő-beosztástól eltérő időpontban teljesített munkaidőt,
b) a heti munkaidőbe, a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidőt, továbbá az ügyelet tartamát,
c) a napi munkaidőbe az ügyelet tartamát akkor, ha az alatta teljesített tényleges munkavégzés időtartama nem állapítható meg pontosan.
191. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a munkavállaló beosztás szerinti heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb hetvenkét óra lehet azzal az eltéréssel kell, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.
192. A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

193. Vasárnapra rendes munkaidő a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, így különösen az Intézményeknél például: az ápolók, gondozók, szociális segítők, szociális munkások, konyhai dolgozók, gépkocsivezetők, portaszolgálatot ellátók, takarítók számára osztható be.
Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatira rendes munkaidő nem osztható be.

194. Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.
195. Munkaszüneti napra rendes munkaidő az Intézményeknél az ápolók, gondozók, szociális segítők, szociális munkások, konyhai dolgozók, gépkocsivezetők, portaszolgálatot ellátók, takarítók oszthatók be.
196. A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a tevékenység igénybevételére a vasárnaphoz, illetve a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, illetve baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor. A munkáltató többféle tevékenység végzése esetén csak azoknak a munkavállalóknak rendelhet el vasárnapra, illetve munkaszüneti napra munkavégzést, akik a folyamatos működést biztosítják. Ezek például, az egészségügyi-, az élelmezési tevékenységet végzők, és a takarítók.
197. A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

A munkaközi szünet

198. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama
- a hat órát meghaladja, húsz perc,
 - a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
199. A beosztás szerinti napi munkaidőbe a munkaidő beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.
200. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni.

A napi pihenőidő

201. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani
- az osztott munkaidőben,
 - a megszakítás nélküli,
 - a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.
- A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra. A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

A heti pihenőnap

202. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).
203. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

204. A munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani, kivéve a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat. Ha készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombaton nem osztható be rendes munkaidő. A heti pihenőnapot ilyen esetben erre tekintettel kell beosztani.

A heti pihenőidő

205. A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.
A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.
206. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a heti 48 órát kitevő pihenőidő helyett és a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételének megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

A rendkívüli munkaidő

207. Rendkívüli munkaidő:
a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
b) a munkaidőkereten felüli,
c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
d) az ügyelet tartama.
208. Rendkívüli munkaidőt
a) a Szeretetszolgálati Iroda és az MRSZ munkavállalói részére kizárólag az irodavezető írhat elő,
b) az Intézmények munkavállalói estében kizárólag az intézményvezető rendelhet el írásban.
A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.
- 209.. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.
Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő
a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
b) a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el.
210. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Az évközben kezdődött, vagy a határozott időre illetve részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetében – a maximális óraszámot – arányosan kell alkalmazni.

Ügyelet és készenlét

211. A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás
a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

212. A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.
A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
A rendelkezésre állást – az Mt. 108. § (1) bekezdése szerint – a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.
A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet, így a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.
213. Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.
214. A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.
A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

A védett munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

215. A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat egyes munkavállalói csoportoknál eltérésekkel kell alkalmazni:
a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig.
Az a) és b) pontba tartozó munkavállalóknál:
a) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
b) rendkívüli munkaidő vagy készenlét és éjszakai munka nem rendelhető el, továbbá
c) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható.
216. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig, rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében elrendelt rendkívüli munkaidőt kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.
217. A fiatal (18. életévét be nem töltött) munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.
A fiatal munkavállaló számára
a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,
c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.
A fiatal munkavállaló esetében nem alkalmazható az egyenlőtlen munkaidő-beosztás és a heti pihenőnap egyenlőtlen beosztása sem.

A szabadság

218. A szabadságra vonatkozó szabályok jelen szabályzat hatálya alá tartozó munkavállalók esetében eltérőek lehetnek.

Az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni minden munkavállalóra, kivéve az Intézmények vezetőit és azon munkavállalóit, akik számára a Szoc.tv. 94/L. § (4) bekezdése, és a Gytv. 145. § (3) bekezdése alapján a Kjt. 55–59. § rendelkezései határozzák meg a szabályokat.

Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók szabadsága⁵

219. A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ennek megfelelően munkában töltött időnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt.128. §) első hat hónapjának,
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)–k) pontban meghatározott tartama.

220. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

221. A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

222. A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

⁵ 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

223. A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.
224. A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.
225. A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.
A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

Szabadság a Kjt. alapján

226. Az Intézmények vezetőit és azon munkavállalóit, akik számára a Szoc.tv. 94/L. § (4) bekezdése, és a Gytv. 145. § (3) bekezdése alapján a Kjt. 55–59. § rendelkezései határozzák meg a szabályokat:
a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,
b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.
227. Ezen felül a fizetési fokozattal egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban az intézményi dolgozót e címen pótszabadság nem illeti meg.
228. A magasabb vezető (Intézményvezető) évi tíz munkanap, a vezető évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.
Magasabb vezetőnek minősülnek:
– az Intézmények vezetői.
Vezetőnek minősülnek (a továbbiakban: munkahelyi vezető):
– az 50 fő ellátottnál nagyobb létszámú, gondozó intézményekben a szakmai (gondozás-ápolás, gazdasági-műszaki) terület vezetői,
– a telephelyek vezetői, valamint
– az integrált intézményekben az egyes szolgáltatások vezetői.
229. A Kjt. 57. § (3) bekezdése szerinti pedagógusi pótszabadságra jogosult a fogyatékos személyek otthonában, illetve rehabilitációs intézményében az ellátottak órarend szerinti, vagy egyéni oktatását, fejlesztését végző pedagógusi, foglalkoztatás-szervezői, valamint a bölcsődei speciális csoportban egyéni fejlesztést végző gyógypedagógusi, pszichológusi munkát végző munkavállaló.
A pótszabadság az intézményi dolgozót alapszabadságán felül – a Kjt. 58. § (2)–(3) bekezdésben foglalt kivételekkel – egyszerre többféle jogcímen is megilleti.
Kjt. 58. § (2) A fizetési fokozathoz kapcsolódó [57. § (1) bekezdés] és a munkakör [57. § (3) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.
Kjt. 58. § (3) A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

A szabadság kiadása⁶

230. A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.
A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

⁶ 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

A szabadságot – a munkaviszony megszűnését kivéve – megváltani nem lehet.

231. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

232. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

A munkáltató – a felek megállapodása alapján – az Mt. 116–117. §-ban foglalt szabadság (alapszabadság és az életévek után járó pótszabadság) egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

233. A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Ez vonatkozik arra az esetre, amikor a már megkezdett szabadság megszakítására kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működést közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt került sor, és a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással a munkavállalónak költsége merült fel. A szabadság megszakításakor a munkával töltött idő, a szabadság idejébe nem számít be.

234. A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

235. A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

Szabadság kiadásának eljárásrendje

236. A munkavállalónak – a szabadságok igénybevételeinek ütemezése és egyeztetése érdekében – minden év május 31-ig, szabadságtervet kell készíteni az adott év június 1-től augusztus 31-i terjedő időszakra vonatkozóan.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató rendkívül indokolt esetben – fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt – engedélyezheti átvitelét a következő évre, de ebben az esetben azt március 31-ig ki kell adni.

237. A munkavállalónak járó szabadságot – az Mtv. és a Kjt. rendelkezéseinek megfelelően – a munkavállaló adatai alapján a munkaügyi feladatot ellátó munkatárs állapítja meg. A szabadságról munkavállalóként kell nyilvántartást vezetni a (2. számú melléklet) szerinti minta használatával.

238. Az adott évre megállapított szabadságról a munkavállalót és a munkahelyi vezetőt – minden év február végéig – írásban, a szabadság nyilvántartó kartonok, vagy az elektronikus nyilvántartás megküldésével értesíteni kell.

239. A szabadság igénybevétele az erre rendszeresített nyomtatványon, a „Szabadságengedély tömb B.18-49/V.r.sz.” használatával történik. Ezen a szabadságot kérő munkavállaló az alábbi rovatokat köteles kitölteni:

1. név,
2. munkahely, beosztás,
3. pontos cím a szabadság alatt (Itt kell feltüntetni azt a címet, illetve telefonszámot, amelyen a szabadság ideje alatt a munkavállaló elérhető.),
4. a szabadság megkezdésének napja,
5. a szabadság utolsó napja,
6. a szabadság időtartama (munkanapokban számolva),
7. a munkavállaló aláírása.

A szabadságok igénybevételéről kiállított „Szabadságengedély” eredeti példányát a jelenléti ívhez kell csatolni.

Az aktuális évben megállapított és a jelenlegi kérelem időpontjáig igénybe vett szabadság rovatokat a szabadság-nyilvántartásért felelős munkatárs köteles kitölteni, aláírásával hitelesíteni és a szabadság-nyilvántartásra felvezetni azt. Ha a szabadság kivétele valamilyen ok miatt megghiúsul, a munkavállaló köteles jelezni azt a gazdasági vezetőnek/gazdasági felelősnek, ahol a nyilvántartás javításra kerül.

240. A szabadság-nyilvántartásért felelős munkatársat a gazdasági vezető/gazdasági felelős jelöli ki, és e feladatát a munkaköri leírásában is szerepelteti.

241. A szabadság engedélyezésének joga minden esetben a munkáltatói jogkör gyakorlóját illeti, melyet nem ruházhat át.

A munkáltatói jogkör kijelölése (I. Fejezet 15-16. pont) alapján az Irodavezető engedélyezi:

- a) a Szeretetszolgálati Iroda munkavállalóinak;
- b) az MRSZ-nél munkaviszonyban állóknak,
- c) az Intézmények vezetőinek,
- d) az MRSZ lelkes-igazgatójának,
- e) Szeretetszolgálati Iroda állományában lévő egyházi személyeknek

az MRSZ lelkes-igazgatója engedélyezi:

- a) az MRSZ állományában lévő egyházi személyeknek,

az Intézményvezető engedélyezi:

- a) az adott Intézmény munkavállalóinak és
- b) az adott Intézményállományában lévő egyházi személyeinek szabadságát.

A szabadság-kérelmet a munkahelyi vezetőnek, illetve a munkavállaló közvetlen felettesének ellen kell jegyezni.

242. A szabadságengedély nyomtatványt mindig a szabadság megkezdése előtt kell kitölteni. Kivételt képez ez alól, ha előre nem látható ok miatt a munkavállaló akadályoztatva van a kitöltésben. Ebben az esetben is jeleznie kell (telefonon vagy más alkalmas módon) a munkahelyi vezetőnél a szabadság kivételének szándékát, s azt csak annak hozzájárulásával kezdheti meg. Ekkor a munkahelyi vezetőnek kötelessége gondoskodni a nyomtatvány utólagos kitöltéséről.

A „Szabadságengedély” nyomtatvány eredeti példányát a jelenléti ívhez kell csatolni, és jelölni kell a szabadság igénybevételét.

243. A munkahelyi vezető kötelessége, hogy a szabadságot úgy engedélyezze, hogy az irányítása alatt álló szervezeti egység folyamatos és akadálytalan működése biztosítva legyen. A munkahelyi vezető kötelessége továbbá, hogy a szabadságot az esedékesség évében kiadja. Ennek elmulasztása esetén az esedékesség évét követő év január 31-ig írásban beszámol a mulasztás okáról az irodavezetőnek, illetve az intézményvezetőnek.

Betegszabadság⁷

244. A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki, orvosi igazolás alapján. Ettől eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

245. A betegszabadság kiadásánál az Mt. 124. §-ban foglalt (A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével.) rendelkezést kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

A betegszabadság tekintetében a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság⁸

246. Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult.
247. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.
248. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.
249. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.
250. A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
251. A szülési szabadság és a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gondozása céljából kiadott fizetés nélküli szabadság megszűnik (Mt. 127–128. §-ban meghatározott esetben):
- a) a gyermek halva születése esetén,
 - b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
 - c) ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.
- Ez esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

⁷ az Mt. hatálya alá tartozók esetében 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

⁸ az Mt. hatálya alá tartozók esetében 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

Fizetés nélküli szabadság⁹

252. A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
253. A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – az Mt. 128. §-ban foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.
254. A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.
255. A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.
256. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.
A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.
A tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára nyújtott fizetés nélküli szabadságra a határidőkre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.
257. Fizetés nélküli szabadság a munkavállaló írásbeli kérésére abban az esetben engedélyezhető, amennyiben az éves szabadság már nem áll rendelkezésre. Az engedélyezésére a munkáltatói jogok gyakorlására felhatalmazott vezető jogosult.
258. A fizetés nélküli szabadság engedélyezésére vonatkozó kérelmet írásban, (annak kívánt megkezdése előtt legalább 30 nappal) a munkáltató jogkör gyakorlójának (az irodavezetőnek, illetve az intézményvezetőnek) kell benyújtani. A kérelemnek tartalmaznia kell a munkahelyi vezető (közvetlen felettes) saját véleményét, javaslatát.
259. A Szeretetszolgálati Irodánál és az MRSZ-nél az ágazatvezető, ágazatvezető esetében az irodavezető köteles biztosítani a vezetése alatt álló szervezeti egység folyamatos működését, ezen belül az ügyeleti rendszer működtetését annak érdekében, hogy a vezetése alatt álló szervezeti egységnél az általános munkarendben, valamint a törzsidőben minden esetben legyen elérhető érdemi munkatárs.
260. Az Intézményeknél az intézményvezető köteles gondoskodni arról, hogy az általános munkarendben minden esetben legyen elérhető érdemi munkatárs.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása

261. A munkáltató nyilvántartja
- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
 - b) a készenlét,
 - c) a szabadság tartamát, továbbá
 - d) azokat a megállapodásokat, melyek a munkavállaló munkaidejére vonatkoznak [Mt.92. § (2) bek; Mt. 99. § (3) bek; Mt. 135. § (4) bek.].

⁹ az Mt. hatálya alá tartozók esetében 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

A rendes és a rendkívüli munkaidő nyilvántartás az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

262. A munkaidő teljesítését, a távollét idejét (szabadság, betegszabadság, betegállomány, stb.) a jelenléti nyilvántartásban folyamatosan rögzíteni kell. A törvényes munkaidő teljesítését az ágazatvezető, ágazatvezető esetében az irodavezető, az Intézményeknél az intézetvezető minden esetben köteles ellenőrizni.
263. A jelenléti ívet (3. számú melléklet) munkavállaló köteles naponta, pontosan vezetni. A munkahelyen töltött idő esetén a jelenléti ívnek tartalmaznia kell személyenként:
- a dátumot (hónap, nap),
 - a munka megkezdésének időpontját (óra, perc),
 - a munka befejezésének időpontját (óra, perc),
 - a ledolgozott óraszámot,
 - a munkavállaló kézjegyét..
264. Távollét esetén a jelenléti ívet a távollét előtt, vagy az azt követő első munkahelyen töltött napon, viszszaemlére ki kell tölteni. Ebben az esetben a következő betűjelek alkalmazandók:
- SZ: szabadság (évi rendes szabadság),
 - TSZ: tanulmányi szabadság (tanulmányi szerződésben, vagy tanulmányi megállapodásban meghatározott szabadság),
 - IG.TÁV: igazolt távollét (kiküldetés, külső munkahelyen végzett munka, tanulmányút, egyéb – munkahelyi vezető által elrendelt – külső munkavégzés),
 - ISK: képzés miatti távollét (tanulmányi szerződésben vagy tanulmányi megállapodásban rögzített konzultáció vagy szakmai gyakorlat miatti távollét),
 - FNSZ: fizetés nélküli szabadság,
 - BSZ: betegszabadság miatti távollét,
 - TP táppénz.
265. A betegség miatti távolmaradást – annak első napján, a műszak megkezdése előtt – telefonon, vagy más arra alkalmas módon be kell jelenteni a munkavállaló közvetlen felettesének, az ágazatvezetőnek, a munkahelyi vezetőnek, illetve az intézményvezetőnek.
266. A jelenléti ív vezetéséért a Szeretetszolgálati Iroda és az MRSZ esetében a titkárságvezető, az Intézmények esetében az intézményvezető által kijelölt személy felel, és gondoskodik arról, hogy az minden munkavállaló számára elérhető helyen legyen.
267. Az MRSZ-nél az ágazatvezetők heti programtervet vezetnek, melyet előre, az adott hetet megelőző hét csütörtökig megküldenek az irodavezetőnek. Ez tartalmazza, hogy a következő hét munkanapjai közül az ágazatvezető melyik napon:
- dolgozik a munkahelyén,
 - dolgozik, de nem a munkahelyén,
 - nem dolgozik, és ennek indokát a jelenléti íven használt rövidítéssel jelöli,
 - b) és c) esetben az őt helyettesítő munkatárs nevét.
268. A jelenléti ív pontos vezetésének ellenőrzéséért, az abban szereplő adatok valóságáért az irodavezető és az intézményvezetők felelnek.
269. Az Intézmények a jelenléti ívek alapján összesített nyilvántartási lapot (4. számú melléklet) készítene, és azt havonta – a tárgyhót követő 5-éig – megküldenek a bérszámfejtésnek.

270. A bérszámfejtési adatok pontossága kiemelt fontosságúak, melyért a kitöltő és azt igazoló személy felelősséggel tartozik.
271. A betegség miatti távollét esetében külön kell jelölni, hogy betegszabadság (BSZ) vagy táppénz (TP) igénybevétele történt, továbbá a táppénzt saját jogon vagy beteg gyermeke után vette-e igénybe a munkavállaló.
 Ennek eldöntése a nagyalakú, kezdő orvosi igazoláson szereplő kód alapján történhet (a 8-as kód a betegszabadság, a 9-es kód az első naptól táppénz).
 A táppénz szemfejtése csak a postán beérkezett igazolások alapján történik. Utólagosan fax-on és e-mailen megküldött igazolásokat a bérszámfejtés nem tud elfogadni.

VII. FEJEZET

A munka díjazása

272. Jelen szabályzat hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a munka díjazása az Mt. rendelkezései alapján, az Intézmények vezetői és munkavállalói számára a Szoc.tv. 94/L. § (4) bekezdése, valamint a Gytv. 145. § (3) bekezdése alapján a munka díjazására a Kjt. illetményrendszerre vonatkozó feltételek szerint történik.

Az Mt. hatálya alá tartozók díjazása

Az alapbér

273. Az alapbér a munkaszerződésben – a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján – rögzített bér, amelyet legalább a kötelező legkisebb munkabér összegével (minimálbérrel) azonosan kell megállapítani.
 Az alapbért mindenképpen időbérben, óra- vagy havibérben kell megállapítani.
 Havi bérezés és általános teljes munkaidő esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell:
 a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
 b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

Munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.(Mt.12. § (2) bek.)

A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

274. A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum (a továbbiakban együtt: kötelező legkisebb munkabér) összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – a Kormány állapítja meg.

A bérpótlék

275. A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.
 A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbére.

276. Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, az Mt. 101. § (1) bekezdés d)–e) és i) pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg. Ez alól kivételt képez a megszokás nélküli munkakörben foglalkoztatott munkavállaló.
277. Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg. Ez a bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvásárnap, vagy a vasárnap-ra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.
278. A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.
279. A munkavállalónak – a műszakpótléokra jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.
280. A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár
- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
 - a munkaidőkereten vagy
 - az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.
- A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.
281. A munkavállalónak (a Szoc.tv. 94/L. § (6) bekezdése alapján), ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, a tizennégy és tizennyolc óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 15% bérpótlék jár, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.
282. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Ez a bérpótlék illeti meg a munkavállalót, a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén is.
283. A szabadidőt vagy a heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.
- A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.
284. Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár. Munkavégzés esetén bérpótlék az Mt. 139–143. § szerint jár. Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető ötven százalék bérpótlék jár.
285. A felek az Mt. 140–142. §-ban meghatározott bérpótlékokat is magában foglaló alpbérré állapíthatnak meg.
- A felek a munkaszerződésben
- bérpótlék helyett,
 - készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékokat magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

A távolléti díj számítása¹⁰

286. A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.
A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult.
A napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor – az Mt. 149. §-ban foglaltakat kivéve – az egy órára járó távolléti díjat a napi munkaidővel vagy az Mt. 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell megszorozni. A távolléti díj megállapításakor az Mt. 149–151. §-ban foglaltak szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni.
287. Havi bér esetén
a) az egy órára járó távolléti díj meghatározásakor az Mt. 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni,
b) a napi távolléti díj az egy órára járó távolléti díj és a napi munkaidő szorzata,
c) a havi távolléti díj megegyezik az alapbérrel.
288. A távolléti díj megállapításakor, ha a munkavállaló munkaideje a munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva, az Mt. 141–142. §-ban és az Mt. 144. § (1) bekezdésében foglaltak szerinti bérpótlékot – az a)–b) pontokban foglaltak szerint – figyelembe kell venni.
a) A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.
b) Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.
289. A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).
Ha a munkáltató a munkavállaló számára bérpótlékok helyett, átalányt állapított meg, a kifizetett havi átalány összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).
290. A távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, az alapbért kell figyelembe venni.
Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

A munkabér védelme

291. A munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkavállaló részére járó munkabér utólag, havonta egy alkalommal kell elszámolni.

A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

¹⁰ 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

292. A munkavállalót a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé. A tájékoztatással egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér-különbözetet, ha a munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült. A munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.
293. A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni, mely a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással történik.
294. A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen. A munkabér kifizetése – ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást – a munkavállaló részére költséget nem okozhat.
295. A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.
296. A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.
297. A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrész – végrehajtható határozat alapján van helye. A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja
- a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrész, vagy
 - b) ha az előlegnyújtásból ered.
- Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékéért, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.
298. A munkabérrel szemben beszámításnak nincs helye. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.
299. A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

Az intézményi dolgozók díjazása

300. Az Intézmények vezetői és munkavállalói számára a Szoc.tv. 94/L. § (4) bekezdése, valamint a Gytv. 145. § (3) bekezdése alapján a munka díjazására a Kjt. illetményrendszerre vonatkozó feltételeket kell biztosítani. Ez alól kivételt képezhetnek a pályázati úton finanszírozott munkavállalók, akiknél esetenként az Mt. szabályai alkalmazhatók.
301. A szabályzatban az intézményi dolgozók megnevezésén, az Intézmények vezetőit és munkavállalóit kell érteni, kivéve a pályázati úton finanszírozott Mt. hatálya alá tartozó munkavállalót.
302. A munkaszerződésben rögzíteni kell a Kjt. szerinti besorolást, és illetményt. Az intézményi dolgozók illetménye a munkaszerződésben rögzített garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény.
303. Az intézményi dolgozói munkakörök – a Kjt.-nek megfelelően – ellátásához jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:

- a) az „A” fizetési osztályba
 - aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,
 - ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- b) a „B” fizetési osztályba
 - ba) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- c) a „C” fizetési osztályba
 - ca) a „B” fizetési osztály bb) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,
 - cb) a középiskola utolsó évfolyamának elvégzését igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,
 - cc) a középiskolai végzettséghez kötött munkakör;
- d) a „D” fizetési osztályba
 - da) a „C” fizetési osztály cb)–cc) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,
 - db) a középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- e) az „E” fizetési osztályba
 - ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör,
 - eb) a középiskolai végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;
- f) az „F” fizetési osztályba
 - a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;
- g) a „G” fizetési osztályba
 - a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;
- h) a „H” fizetési osztályba
 - ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,
 - hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;
- i) az „I” fizetési osztályba
 - ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,
 - ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);
- j) a „J” fizetési osztályba
 - ja) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,
 - jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.

304. Az iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a közoktatási, a szakképzési és felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Az Országos Képzési Jegyzék szerinti emelt szintű szakképesítést felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.
305. A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tizennégy fizetési fokozatot tartalmaznak.

306. Az intézményi dolgozók fizetési osztályát, besorolását – a Kjt-nek megfelelően – az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel az intézményi dolgozó rendelkezik.

Nem érinti a besorolást, ha a munkakör ellátásához az iskolai végzettségen, illetve szakképesítésen, szakképzettségen, doktori címen, tudományos fokozaton, valamint akadémiai tagságon túl egyéb más képzés is szükséges.

307. Az intézményi dolgozók fizetési fokozatát a Kjt.-ben meghatározottak szerint kell megállapítani.

Kjt. 64. §

- (1) A közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.
- (2) A fizetési fokozat megállapításánál a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számítására a 87/A. §-ában foglaltakat kell alkalmazni.
- (3) A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a fizetési fokozat megállapításánál a várakozási időnek a 65. § (3)-(5) bekezdése alapján megelőzőleg történt csökkentését is figyelembe lehet venni.

Kjt. 87/A. §

- (1) E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni
 - a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt,
 - b) a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban töltött időt,
 - c) a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban töltött időt,
 - d) a szolgálati jogviszony időtartamát, továbbá
 - e) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban, valamint
 - f) a hivatásos nevelő szülői jogviszonyban,
 - g) az e törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény vagy a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
 - h) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban töltött időt.
- (2) Ha jogszabály, kormányhatározat vagy a bíróság jogerős ítélete alapján megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésére a közalkalmazott politikai vagy vallási meggyőződése, továbbá munkavállalói érdek-képviselői szervezethez való tartozása, illetve ezzel összefüggő tevékenysége miatt került sor, a munkaviszony megszüntetésétől 1990. május 2-áig a munkaviszonyban nem töltött időtartamot az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a közalkalmazotti jogviszonyban töltött időbe be kell számítani.
- (3) A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)-(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni
 - a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,
 - b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát, továbbá
 - c) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint
 - d) az (1) bekezdés f) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt.
- (4) A (3) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításakor figyelmen kívül kell hagyni a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak azt a tartamát, amely e § rendelkezése szerint egyébként közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősül.
- (5) Ha a közalkalmazotti jogviszony megállapításakor azonos időtartamra több jogviszony vehető figyelembe, közülük erre az időre csak egy jogviszony számítható be.

308. Az intézményi dolgozók a Kjt. hatálya alá eső jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lépnek. A magasabb fizetési fokozatba történő besorolást a tárgyév első napján kell elvégezni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.
A várakozási idő a tartósan magas színvonalú munkavégzés esetén csökkenthető. A tartósan magas színvonalú munkavégzés megállapításához kiválóan alkalmas vagy alkalmas eredményű minősítés szükséges. A várakozási időt csökkenteni kell, ha az intézményi dolgozó miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült.
A várakozási idő csökkentésének mértéke fizetési fokozatonként nem haladhatja meg az egy évet. A várakozási idő csökkentése esetén az annak megfelelő időpontban az intézményi dolgozó eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.
309. A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó – az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő – legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.
310. A Kjt.-nek megfelelően, amennyiben az intézményi dolgozónak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal az intézményi dolgozó rendelkezik, a garantált illetménye
a) egy további szakképesítés esetén legalább 5%-kal,
b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 8%-kal növekszik.
Az illetménynövekedés feltétele, hogy az intézményi dolgozó a további szakképesítését munkaidejének legalább 10%-ában hasznosítja.
E szerinti illetménynövekedés mértéke a „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt intézményi dolgozó által megszerzett
a) egy további szakképesítés esetén legalább 7%,
b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 10%.
311. További szakképesítésként az intézményi dolgozó besorolásánál alapul vett azonos képzettségi szinten szerzett szakképesítést, szakképzettséget lehet figyelembe venni. Ennek alkalmazása során a képzettségi szintek a következők:
a) alsó képzettségi szint az „A” fizetési osztályban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;
b) közép képzettségi szint a „B”, „C” és „D” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;
c) felső képzettségi szint a „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség.
312. A garantált illetmény összegét a kerekítés általános szabályai szerint száz forintra kerekítve kell megállapítani.
A 309–310. pontokban említett illetményrész azon időszak alatt illeti meg az intézményi dolgozót, amely alatt a további szakképesítést alkalmazza. Ez az időszak azonban egy hónapnál rövidebb nem lehet.

Pótlékok

313. Vezetői pótlék illeti meg:
a) az Intézményvezetőt, mint magasabb vezetőt. A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap (a mindenkor évi költségvetési törvény állapítja meg) 300%-a.
b) a munkahelyi vezetőt (vezetők körét lásd a szabályzat 19. pontjában). A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap (a mindenkor évi költségvetési törvény állapítja meg) 100–200%-a.
314. A munkáltató címpótlékot, illetménypótlékot, idegennyelv-tudási pótlékot nem biztosít.

315. A Kjt. 75 § alapján a munkavállalót munkahelyi pótlék illeti meg:
- az időseket, a pszichiátriai betegeket, a szenvedélybetegeket, a fogyatékos személyeket, ellátó bentlakásos intézményekben foglalkoztatott orvost, ápolót, osztályvezető ápolót, intézményvezető ápolót, gondozót,
 - a bentlakásos szociális intézmények mosodáiban a szennyes ruhák átvételével foglalkozó munkavállalót,
 - a bentlakásos szociális intézményekben
 - a diétás nővért, a mozgásterapeutát, a foglalkoztatás szervezőt, a szociális-, mentálhigiénés munkatársat, a szociális és mentálhigiénés csoportvezetőt, a pedagógust, a fejlesztő pedagógust, a vezető pedagógust, a munkavezetőt és lakóotthon esetében a szociális segítő munkakörökben foglalkoztatott személyeket,
 - az ellátottak gondozását közvetlenül végző gépkocsivezetőt és szociális ügyintézőt.
- A pótlék mértéke a pótlékalap 120%-a.
A felsorolt munkahelyi pótlékok egymás mellett nem folyósíthatók.
316. Nem jár rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás az olyan munkakört betöltő intézményi dolgozónak, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.
Az intézményvezetők – tekintettel arra, hogy kötetlen munkarendben dolgoznak – munkaidejük beosztását, felhasználást maguk határozzák meg, így részükre nem jár a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás.
317. Az intézményi dolgozót – a Kjt. alapján – a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve az átirányítást – teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett kereset kiegészítésben részesítheti.
A kereset kiegészítés feltételeit a munkáltató állapítja meg.
318. A többletmunkára megállapodást kell kötni a munkavállalóval. Nem köthető megállapodás olyan tevékenységre, amely a munkavállaló munkaköri feladatai közé tartozik, továbbá arra a munkára sem, melyet a munkaidejében elvégezhet.
A megállapodásnak tartalmaznia kell:
- a szerződő felek adatait,
 - a feladat, munka pontos meghatározását,
 - az elvégzés határidejét,
 - a teljesítés igazolására kötelezett nevét, beosztását,
 - a munkáért járó díjazás bruttó összegét,
 - a díjazás és a közterhek (munkáltatói járulékok) összegének forrását,
 - mellékletben a munkavállaló munkaköri leírását.
- A többletmunkára vonatkozó megállapodás a Szeretetszolgálati Iroda vezetőjének jóváhagyása nélkül nem köthető.
319. A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző intézményi dolgozót a munkáltató jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában az intézményi dolgozó kinevezés szerinti havi illetménye tizenkétszeresének harminc százalékát.
320. Az intézményi dolgozóknak a Kjt. 78. §-a alapján – az abban meghatározott feltételek fennállása esetén – jubileumi jutalom jár. E szerint:
- „78. §**
- A huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.*
 - A jubileumi jutalom:*
 - huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,*
 - harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,*
 - negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.”*

321. Az intézményi dolgozót megillető illetmény kifizetése az általa meghatározott fizetési számlára történő átutalással történik, esetükben is megfelelően alkalmazni kell „A munkabér védelme” (290–298. pontok) címszó alatt meghatározott rendelkezéseket.

VIII. FEJEZET

A munkáltató kártérítési felelőssége

Felelősség az okozott kárért

322. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

323. A munkavállaló – Mt. 53. §-ban foglaltak szerinti – más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

Mt. 53. §

- (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- (3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
 - a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
 - d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
- (4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
- (5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult.

324. A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

325. A munkahelyre a munkavállaló a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges saját tárgyai, dolgai engedély nélkül nem vihetők be. Engedélyezhető az olyan tartós használati tárgy, eszköz, melynek egyedi értéke meghaladja az ötezer forintot. Az engedélyezés joga az irodavezetőt és az intézményvezetőt illeti meg.

A munkahelyre

- a) az átmeneti jelleggel (például: munkaidő után közvetlenül elutazás, látogatás, program, stb. esetén) bevitt tárgyakat, dolgokat megőrzőben (pl.: porta, öltöző, személyzeti étkeзде, erre kijelölt helyiség) kell elhelyezni.

b) a tartós (egy napon túl) jelleggel engedéllyel bevitt tárgyakat (például: rádió, falikép, kávé- teafőző, számítógép, stb esetén) a leltározás során külön kell kezelni.

E szabályok megsértése esetén a munkáltató csak akkor lesz felelős, ha szándékosan okozott kárt a munkavállalónak.

A kártérítés mértéke és módja

326. A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.
A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.
Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.
Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.
327. A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.
A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.
328. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.
Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, a felmerült káron túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.
329. A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni
a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
b) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
c) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.
330. Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.
A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.
331. A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.
332. A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

333. A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást kell figyelembe venni. A szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabérváltozás mértéke az irányadó.
334. Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni
- az elmaradt jövedelem és a táppénz,
 - az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
 - az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás különbözetének megtérítése iránti igényt. [Mt. 175. § (1) bek.]
335. Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.
336. Az elévülési idő a 332.pontban foglalt megkülönböztetéssel
- a táppénz első fizetésének napjától,
 - attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelem kiesésben megmutatkozó károsodásra,
 - a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.
337. A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.
A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabérváltozás történt.
338. A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.

IX. FEJEZET

A munkavállaló kártérítési felelőssége

Felelősség a vétkesen okozott kárért

339. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
340. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
341. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
A kár megtérítésére az Mt. 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.

Mt.177. §

A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.

Ptk. XXXI. fejezet A felelősség módja, a kártérítés mértéke

„355. §

- (1) 376 – A kárért felelős személy köteles az eredeti állapotot helyreállítani, ha pedig az nem lehetséges, vagy a károsult azt alapos okból nem kívánja, köteles a károsult vagyoni és nem vagyoni kárát megtéríteni.
- (2) A kárt pénzben kell megtéríteni, kivéve, ha a körülmények a kár természetben való megtérítését indokolják. A kár természetben való megtérítése különösen akkor lehet indokolt, ha a kártérítés tárgyát a károkozó maga is termeli, vagy az egyébként a rendelkezésére áll.
- (3) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a károsultnak vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozójának tartását, illetőleg tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.
- (4) Kártérítés címén a károkozó körülmény folytán a károsult vagyonaiban beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget kell megtéríteni, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges.

356. §

- (1) Akinek munkaképessége baleset folytán csökkent, csak akkor követelhet járadékot, ha a baleset utáni keresete (jövedelme) a baleset előtti keresetét – neki fel nem róható okból – nem éri el.
- (2) Balesetből eredő munkaképtelenség vagy munkaképesség-csökkenés esetében járadékként az elmaradt keresetnek (jövedelemnek) a társadalombiztosítási ellátásokkal csökkentett összegét kell megtéríteni.
- (3) A járadék megállapításánál a balesetért felelős személy javára nem vehető figyelembe az a kereset (jövedelem), amelyet a balesetet szenvedett személy a balesetből eredő jelentős testi fogyatékossága ellenére rendkívüli munkateljesítménnyel ér el.

357. §

- (1) A balesetet szenvedett személy keresetvesztését (jövedelemkiesését) általában a balesetet megelőző egy évben elért rendszeres kereset (jövedelem) havi átlaga alapján kell meghatározni. Ha az említett idő alatt a keresetben (jövedelemben) tartós jellegű változás állott be, csak a változás utáni kereset (jövedelem) átlagát lehet figyelembe venni.
- (2) Ha a balesetet szenvedett személy munkabére a balesetkor rendszeres jellegű és határozott összegű volt, ezt kell a keresetvesztés megállapításánál figyelembe venni.
- (3) Ha a keresetvesztés (jövedelemkiesés) az (1) és (2) bekezdés alapján nem állapítható meg, annak meghatározásánál az azonos vagy hasonló munkát munkaviszony (tagsági viszony) alapján végző személyek átlagos havi keresete az irányadó.
- (4) A keresetvesztés (jövedelemkiesés) megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeli változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre teljes bizonyossággal lehet számolni.

358. §

- (1) A baleset következtében meghalt személy által eltartottak olyan összegű tartást pótló járadékot igényelhetnek, amely szükségleteiknek – a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető keresetüket (jövedelmüket) is figyelembe véve – a baleset előtti életszínvonalon való kielégítését biztosítja.
- (2) Járadék követelhető akkor is, ha a baleset következtében meghalt személy a tartási kötelezettségének megszegésével nem nyújtotta ténylegesen a tartást, vagy ha a járadékot igénylő a tartási igényét menthető okból nem érvényesítette.
- (3) A járadék mértékének megállapításánál értékelni kell, hogy a járadékot igénylő érvényesítette-e, illetőleg érvényesíthet-e követelést azokkal szemben, akik az ő tartására a baleset idején meghalt személlyel egy sorban voltak kötelesek.

359. §

- (1) Ha a kár mértéke – akár csak részben – pontosan nem számítható ki, a bíróság a károkozásért felelős személyt olyan összegű általános kártérítés megfizetésére kötelezheti, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.
- (2) Az általános kártérítés visszakövetelésének nincs helye azon az alapon, hogy a tényleges kár mértéke utóbb nem érte el az általános kártérítés összegét. Ha azonban a kötelezett általános kártérítésként járadékot fizet, a járadék mértékének csökkentését vagy a járadékfizetés időtartamának megváltoztatását a körülmények alakulásához képest követelheti.

360. §

- (1) A kártérítés a károsodás bekövetkeztekor nyomban esedékes.
- (2) A kárért felelős személy helyzetére a szerződés teljesítésében késedelmes kötelezetre irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- (3) Az engedményezésre, a tartozásátvállalásra, a követelések biztosítására, a teljesítésre és beszámításra vonatkozó szabályokat a kártérítési követelésekre is megfelelően alkalmazni kell.
- (4) Az elévülés szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy öt évnél rövidebb idő alatt nem évülhet el a követelés, ha a kárt szándékosan vagy bűncselekménnyel okozták. A bűncselekménnyel okozott kár esetén azonban a követelés öt éven túl sem évül el mindaddig, amíg a bűncselekmény büntetethetősége el nem évül.”

A megőrzési felelősség

342. A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel [Mt. 180. § (1) bek.]
343. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.
344. A munkavállaló a 340. pont szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.
345. A pénztárost, a pénzközelőt vagy értékkezelőt a 342. pontban foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
346. A megőrzési feltételek meglétét és a kárt a munkáltatónak kell bizonyítani.
347. Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Több munkavállaló együttes felelőssége

348. A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.
349. A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek. Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

Felelősség a leltárhiányért

350. A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel. A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.
351. A leltárhiányért való felelősség feltétele
- a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
 - b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
 - c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonnyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
 - d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

352. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.
353. A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.
354. A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.
- 1) A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
 - 2) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli.
 - 3) A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.
 - 4) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.
 - 5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja.
 - 6) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szüneti meg a megállapodást.
355. A munkáltató a leltározási szabályzatában állapítja meg
- a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
 - b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
 - c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
 - d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,
 - e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.
356. A munkavállalót a leltározási szabályokról a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell. Ez történhet a leltározási szabályzat részére történő átadásával.
357. A leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki.
358. A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.
359. A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.
- A munkavállaló legfeljebb hat havi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.
360. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hat havi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

361. A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.
362. A munkáltató a leltárihiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

A munkavállalói biztosíték

363. A munkavállaló írásbeli megállapodás alapján az általa okozott esetleges károk fedezetére pénzbeli biztosítékot adhat a munkáltató részére. Biztosíték adásról olyan munkavállalóval lehet megállapodást kötni, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át vagy részükre ilyet kifizet, átad, illetve ilyen feladatok más személy általi teljesítését közvetlenül ellenőrzi (ilyen lehet például az adományelfogadás, illetve adomány nyújtás).
364. Biztosíték nyújtására a munkaviszony során egy alkalommal kerülhet sor. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.
365. A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni.
366. A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha
- a) a munkaköre megváltozásával a biztosíték adása indokolatlanná vált, vagy
 - b) a munkaviszonya megszűnik.
367. A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

X. FEJEZET

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A határozott idejű munkaviszony

368. A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.
369. 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.
370. Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

371. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszüntését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.
372. Határozott idejű munkaviszony létesítésekor próbaidő kiköthető, azonban a próbaidő tartama nem haladhatja meg a három hónapot. A Próbaidő kikötése csak akkor érvényes, ha a felek írásban annak időtartamát is megállapítják.
373. Ha a felek három hónapnál rövidebb próbaidőt kötöttek ki a munkaviszony létesítésekor, azt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják, de a próbaidő ezzel együtt sem haladhatja meg a munkaviszonykezdetétől számított három hónapot. Szerződés módosítása esetén tilos próbaidőt meghatározni.

A vezető állású munkavállaló

374. Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló.
Magasabb vezetőnek minősülnek:
- az Irodavezető,
 - az Intézmények vezetői, és
 - az MRSZ lelkes-igazgatója.
- Vezetőnek minősülnek (munkahelyi vezető):
- az 50 fő ellátottnál nagyobb létszámú, gondozó intézményekben a szakmai (gondozás-ápolás, gazdasági-műszaki) terület vezetői,
 - a telephelyek vezetői,
 - az integrált intézményekben az egyes szolgáltatások vezetői, és a
 - Szeretetszolgálati Iroda gazdasági vezetője.
375. A vezetők – a magasabb vezetők és a munkahelyi vezetők – gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felelnek.
376. A vezető – a magasabb vezetők és a munkahelyi vezetők egyaránt – munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni munkáltatójának.
377. Munkáltatói felmondás esetén nem kell alkalmazni az egyes Mt. rendelkezéseket, ezek:
- a) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság esetére vonatkozó felmondási tilalmat [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont]
 - b) az Mt. 66. § (1)–(6) bekezdéseit,

Mt. 66. §

- (1) „A munkáltató felmondását köteles megindokolni.
- (2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- (3) Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.
- (4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.
- (5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

- (6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (Mt. 128. §) nem vesz igénybe.
- c) a 68. § (2) bekezdését
 - (2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
 - a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
 - b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
 - c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

378. Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben – a magasabb vezetők és a munkahelyi vezetők esetében is – az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethetőség elévüléséig gyakorolható.
379. A vezetőt – a magasabb vezetőket és a munkahelyi vezetőket egyaránt – a munkaviszony megszüntetésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.
380. Az Intézményvezetők esetében a vezetői megbízás visszavonásakor az új intézményvezető lesz a munkáltató jogkör gyakorlója.
381. A vezető – a magasabb vezető és a munkahelyi vezető egyaránt – további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. Továbbá:
 - a) nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
 - b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
 - c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

XI. FEJEZET

A munkajogi igény érvényesítése

382. A munkáltató és a munkavállaló között – a munkaviszony, a munkaszerződés, egyéb megállapodás miatt – támadt jogvitájukat a munkaügyi bíróság előtt érvényesíthetik.
383. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyából eredő – így a jogalap nélkül felvett bér visszafizetésére, illetve a kártérítés megtérítésére vonatkozó – igényét írásba foglalt fizetési felszólítással csak a kötelező legkisebb munkabér [Mt. 153. § (1) bek. a) pont] háromszorosát meg nem haladó összeg mértékig érvényesítheti. Ezt meghaladó összeg esetén a munkáltatónak pert kell indítania.
384. A munkajogi igény három év alatt évül el.
 A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év; ha a büntetethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.
 Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.
 Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

385. A munkavállalónak – a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számítva – 30 nap áll rendelkezésre ahhoz, hogy
- az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
 - a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
 - a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmennyel,
 - a fizetési felszólítással kapcsolatban a munkaügyi bírósághoz forduljon.
386. A munkavállaló azonnali hatályú felmondása ellen, valamint a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igény érvényesítése érdekében a munkáltató 30 napos határidőn belül fordulhat keresetlevéllel jogorvoslatért a bírósághoz.
387. A munkáltató a vitás kérdések rendezését elsősorban tárgyalásos úton, egyeztetéssel és közvetítő vagy békéltető igénybevételével kívánja megoldani. A békéltetés nem befolyásolja a jogorvoslat beadására nyitva álló (30 napos) határidőt.

XII. FEJEZET

Záró rendelkezések

388. Jelen szabályzatban foglaltakat kiadásának napjától kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy egyes (az 1–10. számú lábjegyzettel jelzett) rendelkezések 2013. január 1-jétől hatályosak. Ezek esetében a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény az irányadó.
- Ezzel egyidejűleg a korábban kiadott munkaügyi, humánpolitikai területet meghatározó más belső szabályzat hatályát veszti.
389. A folyamatban lévő ügyek vonatkozásában az Mt-hez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről szóló külön törvény az irányadó.

Czibere Károly
irodavezető
MRE Szeretetszolgálati Iroda

A fenti szabályzatot a Magyarországi Református Egyház Zsinatának Elnöksége egyöntetűen támogatta.

Mellékletek

1. sz. – Munkaszerződés-minták
2. sz. – Szabadság nyilvántartó-lap
3. sz. – Jelenléti ív
4. sz. – Elszámolás
5. sz. – Tájékoztató munkavállaló részére a munkaviszonnyal kapcsolatos egyes tudnivalókról

1. számú melléklet

MUNKASZERZŐDÉS-MINTA**Határozatlan időre szóló munkaviszony létesítéséhez**

(az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók részére)

Amely létrejött egyrészről a , (munkáltató megnevezése) székhely, adószám, (a továbbiakban: Munkáltató)

mint munkáltató, másrészről:

| | |
|---|--|
| Név: | |
| Születési neve: | |
| Születés helye és ideje: | |
| Anyja neve: | |
| Állandó lakhelye: | |
| Tartózkodási helye/ideiglenes lakhelye: | |
| Adóazonosító jel: | |
| TAJ száma: | |
| Személyi igazolvány száma: | |

(a továbbiakban: Munkavállaló) mint munkavállaló között, (a továbbiakban együtt: felek) az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek mellett.

1. A felek megállapodnak abban, hogy -tól, határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesítenek.
2. A munkavállaló munkaköre:
3. A felek egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a jelen szerződés megkötésével egyidejűleg átadja munkavállaló számára a munkakörhöz tartozó feladatok részletes ismertetését tartalmazó munkaköri leírását.
4. A munkavállaló munkavégzésének helye:
5. A munkavállaló havi bruttó alapbére: Ft/hó, azaz
 Ft/hó.
6. A munkaviszony kezdetének napja: év hó nap.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a jelen munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. A munkáltató tájékoztatja továbbá a munkavállalót arról, hogy ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármely fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

7. A foglalkoztatás munkarendje:
- általános munkarend*
 - folyamatos munkarend*
 - rugalmas munkarend*

A foglalkoztatási idő:

- teljes munkaidő, napi munkaidő: óra*
- rész munkaidő, napi munkaidő: óra*

8. A felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony első három hónapja próbaidőnek minősül, amely időtartam alatt bármelyik fél írásban közölt azonnali hatályú felmondásával jogosult a munkaviszonyt megszüntetni.
9. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a személyes gondoskodást nyújtó intézményben foglalkoztatott személy, valamint közeli hozzátartozója [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja] az ellátásban részesülő személlyel tartási, életjáradéki és örökletesi szerződést az ellátás időtartama alatt – illetve annak megszűnésétől számított egy évig – nem köthet. [SZCSM. r. 6. § (10) bek.]
A munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el és nem köthet ki.
10. A munkaviszonyból származó kötelezettség munkavállaló által történő vétkes megszegése esetére a felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató – a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában meghatározott eljárási szabályok szerinti – alábbi szankciókat alkalmazhatja a munkavállalóval szemben:
- más munkakörbe helyezés,
 - kizárás szociális juttatásból,
 - juttatáscsökkentés (béren kívüli juttatások korlátozása) határozott időre,
 - alpbércsökkentés határozott időre,
 - azonnali hatályú felmondás (elbocsátás).
 - vezetői megbízás, kinevezés visszavonása.
11. A munkavállaló a munkavégzéséhez szükséges szakhatósági előírásokat megismerte, egyben tudomásul veszi, hogy amennyiben a szakhatósági ellenőrzés során mulasztást követ el és ebből a munkáltatójának bírság, anyagi hátránya keletkezik, úgy a munkáltató jogosult a kárigényét a munkavállalóval szemben érvényesíteni.
12. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy különösen fontos érdeke fűződik az általa a munkavállaló munkakörének ellátása céljából biztosított számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek ügyféladatainak megőrzéséhez, ezért a számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek magáncélra nem használhatók, a munkavállaló szoftverek és alkalmazások telepítésére nem jogosult. A munkáltató a munkaviszony fennállása során bármikor jogosult ezen rendelkezés betartását ellenőrizni.

* A megfelelőt kell kiválasztani!

13. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a feladatkörébe tartozó munkát az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és legjobb tudása szerint elvégzi, a kapott utasításokat maradéktalanul teljesíti, a munkáltató tulajdonait megvédi, munkáját és az azzal összefüggő cselekedeteket az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályainak megtartásával végzi, munkatársaival együttműködik. Károkozás, vagy munkafejvelem megszegése esetén felelősséggel tartozik.
14. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszony létesítésével kapcsolatban kezeli, a 2011. évi CXII. tv. és az Mt. előírásai szerint. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy a munkabérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait az MRE Szeretetszolgálati Iroda Bérszámfejtése részére adja át.
15. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkavégzése során tudomására jutott valamennyi tény, adat, információ a munkáltató tulajdonát képezi, azt harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával adhatja át.
16. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. §-ában meghatározott feltételekről.
17. A munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései, továbbá a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában foglaltak az irányadók.

kelt: _____

Munkáltató

Munkavállaló

Ellenjegyző

MUNKASZERZŐDÉS-MINTA**Határozatlan időre szóló munkaviszony létesítéséhez**

(az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók részére)

Amely létrejött egyrészről a , (munkáltató megnevezése) székhely, adószám, (a továbbiakban: Munkáltató)

mint munkáltató, másrészről:

| | |
|---|--|
| Név: | |
| Születési neve: | |
| Születés helye és ideje: | |
| Anyja neve: | |
| Állandó lakhelye: | |
| Tartózkodási helye/ideiglenes lakhelye: | |
| Adóazonosító jel: | |
| TAJ száma: | |
| Személyi igazolvány száma: | |

(a továbbiakban: Munkavállaló) mint munkavállaló között, (a továbbiakban együtt: felek) az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek mellett.

1. A felek megállapodnak abban, hogy -tól, határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesítenek.
2. A munkavállaló munkaköre:
3. A felek egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a jelen szerződés megkötésével egyidejűleg átadja munkavállaló számára a munkakörhöz tartozó feladatok részletes ismertetését tartalmazó munkaköri leírását.
4. A munkavállaló munkavégzésének helye:
5. A munkavállaló díjazása a Kjt. alapján:

Kjt. szerinti besorolás

Besorolási illetmény, bruttó: Ft/hó

Garantált illetmény, bruttó (sz. Korm.rendelet szerint): Ft/hó

Garantált összegén felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetmény, bruttó:
 Ft/hó

A munkavállaló személyi alapbére, bruttó: Ft/hó

Pótlékok

Vezetői pótlék összege: Ft/hó

Munkahelyi pótlék (257/2000. Korm. rendelet szerint) összege: Ft/hó

További szakképesítés (%) miatti pótlék összege: Ft/hó

A munkavállaló havi illetménye, bruttó: Ft/hó,
 azaz Ft/hó.

6. A munkaviszony kezdetének napja: év hó nap.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a jelen munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

A munkáltató tájékoztatja továbbá a munkavállalót arról, hogy ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármely fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

7. A foglalkoztatás munkarendje:

- általános munkarend*
- folyamatos munkarend*
- rugalmas munkarend*

A foglalkoztatási idő:

- teljes munkaidő, napi munkaidő: óra*
- részmunkaidő, napi munkaidő: óra.*

8. A felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony első három hónapja próbaidőnek minősül, amely időtartam alatt bármelyik fél írásban közölt azonnali hatályú felmondásával jogosult a munkaviszonyt megszüntetni.

* A megfelelőt kell kiválasztani!

9. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a személyes gondoskodást nyújtó intézményben foglalkoztatott személy, valamint közeli hozzátartozója [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja] az ellátásban részesülő személlyel tartási, életjáradéki és örökletesi szerződést az ellátás időtartama alatt – illetve annak megszűnésétől számított egy évig – nem köthet. [SZCSM. r. 6. § (10) bek.]
A munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el és nem köthet ki.
10. A munkaviszonyból származó kötelezettség munkavállaló által történő vétkes megszegése esetére a felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató – a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában meghatározott eljárási szabályok szerinti – alábbi szankciókat alkalmazhatja a munkavállalóval szemben:
- a) más munkakörbe helyezés,
 - b) kizárás szociális juttatásból,
 - c) juttatáscsökkentés (béren kívüli juttatások korlátozása) határozott időre,
 - d) alaplétszámcsökkentés határozott időre,
 - e) azonnali hatályú felmondás (elbocsátás).
 - f) vezetői megbízás, kinevezés visszavonása.
11. A munkavállaló a munkavégzéséhez szükséges szakhatósági előírásokat megismerte, egyben tudomásul veszi, hogy amennyiben a szakhatósági ellenőrzés során mulasztást követ el és ebből a munkáltatójának bírság, anyagi hátránya keletkezik, úgy a munkáltató jogosult a kárigényét a munkavállalóval szemben érvényesíteni.
12. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy különösen fontos érdeke fűződik az általa a munkavállaló munkakörének ellátása céljából biztosított számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek ügyféladatainak megőrzéséhez, ezért a számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek magáncélra nem használhatók, a munkavállaló szoftverek és alkalmazások telepítésére nem jogosult. A munkáltató a munkaviszony fennállása során bármikor jogosult ezen rendelkezés betartását ellenőrizni.
13. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a feladatkörébe tartozó munkát az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és legjobb tudása szerint elvégzi, a kapott utasításokat maradéktalanul teljesíti, a munkáltató tulajdonait megvédi, munkáját és az azzal összefüggő cselekedeteket az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályainak megtartásával végzi, munkatársaival együttműködik. Károkozás, vagy munkafegyelem megszegése esetén felelősséggel tartozik.
14. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszony létesítésével kapcsolatban kezeli, a 2011. évi CXII. tv. és az Mt. előírásai szerint. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy a munkabérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait a MRE Szeretetszolgálati Iroda Bérszámfejtése részére adja át.

15. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkavégzése során tudomására jutott valamennyi tény, adat, információ a munkáltató tulajdonát képezi, azt harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával adhatja át.
16. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. §-ában meghatározott feltételekről.
17. A munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 55–80. § és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései, továbbá a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában foglaltak az irányadók.

kelt: _____

Munkáltató

Munkavállaló

Ellenjegyző

1/b számú melléklet

MUNKASZERZŐDÉS-MINTA**Határozott időre szóló munkaviszony létesítéséhez**

(az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók részére)

Amely létrejött egyrészről a , (munkáltató megnevezése)
 székhely, adószám, (a továbbiakban: Munkáltató)
 mint munkáltató, másrészről:

| | |
|---|--|
| Név: | |
| Születési neve: | |
| Születés helye és ideje: | |
| Anyja neve: | |
| Állandó lakhelye: | |
| Tartózkodási helye/ideiglenes lakhelye: | |
| Adóazonosító jel: | |
| TAJ száma: | |
| Személyi igazolvány száma: | |

(a továbbiakban: Munkavállaló) mint munkavállaló között, (a továbbiakban együtt: felek) az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek mellett.

1. A felek megállapodnak abban, hogy -tól, -ig szóló (határozott) időre munkaviszonyt létesítenek.
2. A munkavállaló munkaköre:
3. A felek egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a jelen szerződés megkötésével egyidejűleg átadja munkavállaló számára a munkakörhöz tartozó feladatok részletes ismertetését tartalmazó munkaköri leírását.
4. A munkavállaló munkavégzésének helye:
5. A munkavállaló havi bruttó alapbére: Ft/hó, azaz
 Ft/hó.
6. A munkaviszony kezdetének napja: év hó nap.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a jelen munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. A munkáltató tájékoztatja továbbá a munkavállalót arról, hogy ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármely fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

7. A foglalkoztatás munkarendje:
- általános munkarend*
 - folyamatos munkarend*
 - rugalmas munkarend*

A foglalkoztatási idő:

- teljes munkaidő, napi munkaidő: óra*
- rész munkaidő, napi munkaidő: óra*

8. A felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony első három hónapja próbaidőnek minősül, amely időtartam alatt bármelyik fél írásban közölt azonnali hatályú felmondásával jogosult a munkaviszonyt megszüntetni.
9. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a személyes gondoskodást nyújtó intézményben foglalkoztatott személy, valamint közeli hozzátartozója [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja] az ellátásban részesülő személlyel tartási, életjáradéki és örökletesi szerződést az ellátás időtartama alatt – illetve annak megszűnésétől számított egy évig – nem köthet. [SZCSM. r. 6. § (10) bek.]
- A munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el és nem köthet ki.
10. A munkaviszonyból származó kötelezettség munkavállaló által történő vétkes megszegése esetére a felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató – a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában meghatározott eljárási szabályok szerinti – alábbi szankciókat alkalmazhatja a munkavállalóval szemben:
- más munkakörbe helyezés,
 - kizárás szociális juttatásból,
 - juttatáscsökkentés (béren kívüli juttatások korlátozása) határozott időre,
 - alpbércsökkentés határozott időre,
 - azonnali hatályú felmondás (elbocsátás).
 - vezetői megbízás, kinevezés visszavonása.
11. A munkavállaló a munkavégzéséhez szükséges szakhatósági előírásokat megismerte, egyben tudomásul veszi, hogy amennyiben a szakhatósági ellenőrzés során mulasztást követ el és ebből a munkáltatójának bírság, anyagi hátránya keletkezik, úgy a munkáltató jogosult a kárigényét a munkavállalóval szemben érvényesíteni.
12. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy különösen fontos érdeke fűződik az általa a munkavállaló munkakörének ellátása céljából biztosított számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek ügyféladatainak megőrzéséhez, ezért a számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek magáncélra nem használhatók, a munkavállaló szoftverek és alkalmazások telepítésére nem jogosult. A munkáltató a munkaviszony fennállása során bármikor jogosult ezen rendelkezés betartását ellenőrizni.

* A megfelelőt kell kiválasztani!

13. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a feladatkörébe tartozó munkát az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és legjobb tudása szerint elvégzi, a kapott utasításokat maradéktalanul teljesíti, a munkáltató tulajdonait megvédi, munkáját és az azzal összefüggő cselekedeteket az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályainak megtartásával végzi, munkatársaival együttműködik. Károkozás, vagy munkafejvelem megszegése esetén felelősséggel tartozik.
14. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszony létesítésével kapcsolatban kezeli, a 2011. évi CXII. tv. és az Mt. előírásai szerint. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy a munkabérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait az MRE Szeretetszolgálati Iroda Bérszámfejtése részére adja át.
15. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkavégzése során tudomására jutott valamennyi tény, adat, információ a munkáltató tulajdonát képezi, azt harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával adhatja át.
16. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. §-ában meghatározott feltételekről.
17. A munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései, továbbá a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában foglaltak az irányadók.

kelt: _____

Munkáltató

Munkavállaló

Ellenjegyző

1/c számú melléklet

MUNKASZERZŐDÉS-MINTA**Határozott időre szóló munkaviszony létesítéséhez**

(az Intézményeknél dolgozók részére, a pályázati úton finanszírozott Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók kivételével)

Amely létrejött egyrészről a , (munkáltató megnevezése) székhely, adószám, (a továbbiakban: Munkáltató)

mint munkáltató, másrészről:

| | |
|---|--|
| Név: | |
| Születési neve: | |
| Születés helye és ideje: | |
| Anyja neve: | |
| Állandó lakhelye: | |
| Tartózkodási helye/ideiglenes lakhelye: | |
| Adóazonosító jel: | |
| TAJ száma: | |
| Személyi igazolvány száma: | |

(a továbbiakban: Munkavállaló) mint munkavállaló között, (a továbbiakban együtt: felek) az alulírott napon és helyen az alábbi feltételek mellett.

1. A felek megállapodnak abban, hogy -tól, -ig szóló (határozott) időre munkaviszonyt létesítenek.
2. A munkavállaló munkaköre:
3. A felek egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a jelen szerződés megkötésével egyidejűleg átadja munkavállaló számára a munkakörhöz tartozó feladatok részletes ismertetését tartalmazó munkaköri leírását.
4. A munkavállaló munkavégzésének helye:
5. A munkavállaló díjazása a Kjt. alapján:

Kjt. szerinti besorolás:

Besorolási illetmény, bruttó: Ft/hó

Garantált illetmény, bruttó (sz. Korm.rendelet szerint): Ft/hó

Garantált összesen felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetmény, bruttó:
 Ft/hó

A munkavállaló személyi alapbére, bruttó: Ft/hó

Pótlékok

Vezetői pótlék összege: Ft/hó

Munkahelyi pótlék (257/2000. Korm. rendelet szerint) összege: Ft/hó

További szakképesítés (%) miatti pótlék összege: Ft/hó

A munkavállaló havi illetménye, bruttó: Ft/hó,
 azaz Ft/hó.

6. A munkaviszony kezdetének napja: év hó nap.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a jelen munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

A munkáltató tájékoztatja továbbá a munkavállalót arról, hogy ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármely fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

7. A foglalkoztatás munkarendje:
- a) általános munkarend*
 - b) folyamatos munkarend*
 - c) rugalmas munkarend*

A foglalkoztatási idő:

- a) teljes munkaidő, napi munkaidő: óra*
- b) részmunkaidő, napi munkaidő: óra*

* A megfelelőt kell kiválasztani!

8. A felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony első három hónapja próbaidőnek minősül, amely időtartam alatt bármelyik fél írásban közölt azonnali hatályú felmondásával jogosult a munkaviszonyt megszüntetni.
9. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a személyes gondoskodást nyújtó intézményben foglalkoztatott személy, valamint közeli hozzátartozója [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja] az ellátásban részesülő személlyel tartási, életjáradéki és örökletes szerződést az ellátás időtartama alatt – illetve annak megszűnésétől számított egy évig – nem köthet. [SZCSM. r. 6. § (10) bek.]

A munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el és nem köthet ki.
10. A munkaviszonyból származó kötelezettség munkavállaló által történő vétkes megszegése esetére a felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató – a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában meghatározott eljárási szabályok szerinti – alábbi szankciókat alkalmazhatja a munkavállalóval szemben:
 - a) más munkakörbe helyezés,
 - b) kizárás szociális juttatásból,
 - c) juttatáscsökkentés (béren kívüli juttatások korlátozása) határozott időre,
 - d) alpbércsökkentés határozott időre,
 - e) azonnali hatályú felmondás (elbocsátás),
 - f) vezetői megbízás, kinevezés visszavonása.
11. A munkavállaló a munkavégzéséhez szükséges szakhatósági előírásokat megismerte, egyben tudomásul veszi, hogy amennyiben a szakhatósági ellenőrzés során mulasztást követ el és ebből a munkáltatójának bírság, anyagi hátránya keletkezik, úgy a munkáltató jogosult a kárigényét a munkavállalóval szemben érvényesíteni.
12. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy különösen fontos érdeke fűződik az általa a munkavállaló munkakörének ellátása céljából biztosított számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek ügyféladatainak megőrzéséhez, ezért a számítógép, laptop stb. és az arra telepített szoftverek magáncélra nem használhatók, a munkavállaló szoftverek és alkalmazások telepítésére nem jogosult. A munkáltató a munkaviszony fennállása során bármikor jogosult ezen rendelkezés betartását ellenőrizni.
13. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a feladatkörébe tartozó munkát az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és legjobb tudása szerint elvégzi, a kapott utasításokat maradéktalanul teljesíti, a munkáltató tulajdonait megvédi, munkáját és az azzal összefüggő cselekedeteket az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályainak megtartásával végzi, munkatársaival együttműködik. Károkozás, vagy munkafegyelem megszegése esetén felelősséggel tartozik.
14. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszony létesítésével kapcsolatban kezeli, a 2011. évi CXII. tv. és az Mt. előírásai szerint. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy a munkabérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait az MRE Szeretetszolgálati Iroda Bérszámfejtése részére adja át.

15. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkavégzése során tudomására jutott valamennyi tény, adat, információ a munkáltató tulajdonát képezi, azt harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával adhatja át.
16. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. §-ában meghatározott feltételekről.
17. A munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 55–80. § és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései, továbbá a Magyarországi Református Egyház Szere-tetszolgálati Iroda Humánpolitikai Szabályzatában foglaltak az irányadók.

kelt: _____

Munkáltató

Munkavállaló

Ellenjegyző

2. számú melléklet

SZABADSÁG NYILVÁNTARTÓ-LAP

| | |
|--|----------------------|
| | (név) |
| | (munkakör) |
| | (munkaügyi törzssz.) |
| | (szervezeti egység) |

| | | |
|----------------------------------|--|------------|
| Előző évről áthozott szabadsága: | | nap |
| Tárgyévi szabadsága: | | nap |
| összesen: | | nap |

| 20 _____ évben | | igénybe vett |
|---|------|---------------|
| a szabadság kiadásának a kezdete | vége | szabadság |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| | | nap |
| összesen: | | nap |
| Tárgyévben ki nem adott/igénybe nem vett | | nap szabadság |

| | | |
|--|--|---------------|
| Következő évre történő átvitel: | | nap szabadság |
|--|--|---------------|

Budapest, 20 _____

 engedélyező vezető aláírása

JELLENLÉTI ÍV

| A szervezeti egység megnevezése | | 20__évi | | hó__-köl__ | | hó__-ig | |
|---------------------------------|---------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | | Ora, perc | Letöltés | Ora, perc | Letöltés | Ora, perc | Letöltés |
| Nap | A dolgot neve | Letöltés | Aláírás | Letöltés | Aláírás | Letöltés | Aláírás |
| | | Ora, perc | Ora, perc | Ora, perc | Ora, perc | Ora, perc | Ora, perc |
| 1. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 2. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 3. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 4. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 5. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 6. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 7. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 8. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 9. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 10. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 11. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 12. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 13. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 14. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 15. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 16. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| 17. | Ékezés | | | | | | |
| | Távozás | | | | | | |
| Átvitt: | | | | | | | |

INTÉZMÉNY

4. számú melléklet

Elszámolás 20 ____ év ____ hó

| DOLGOZÓ NEVE | Megjegyzés | Szabad- nap | BSZ -tól -ig | TP -tól -ig | Szabadság -tól -ig | Tülszó 150% órában | 30% műszak pótlék (18-6 óráig) órában | Fiz. ü. munkav. 100% (órában) | Távol töltött napok | Ledolgozott napok | IGAZOLÁSOK | | | Bétkompenzáció hav/összege |
|--------------|------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------------|--------------------------|---|-------------------------------------|---------------------------|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------------|-------------------------------|
| | | | | | | | | | | | kórházi -tól -ig | orvosi -tól -ig | kereskedépes -tól -ig | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

Kelt: ____ , 20 ____ év ____ hó ____ nap

5. számú melléklet

TÁJÉKOZTATÓ**(NÉV) munkavállaló részére****a munkaviszonnyal kapcsolatos
egyeb tudnivalókról**

A munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 46. §-ában foglalt tájékoztatási kötelezettségének – legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül – az alábbiak szerint tesz eleget.

1. A munkavállaló napi munkaideje:

2. Az alapbéren túli munkabére és egyéb juttatásai:

3. A munkabérről való elszámolás módja:

A munkabérfizetés gyakorisága:

kifizetés napja:

A munkáltató a munkabért havonta utólag, a munkavállaló által írásban megjelölt fizetési számlára történő utalással köteles megfizetni.

4. A munkakörbe tartozó feladatok:

5. A szabadság mértéke:

6. A szabadság számításának módja:

- a) Szeretetszolgálati Iroda, az MRSZ, valamint az Intézmények pályázati úton finanszírozott munkavállalói esetében a Humánpolitikai szabályzat 219–225. pontjai (Mt. 115–125. §-ok) szerint történik.

„Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók szabadsága

219. *A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Ennek megfelelően munkában töltött időnek minősül:*

- a) *a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,*
- b) *a szabadság,*
- c) *a szülési szabadság,*
- d) *a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §) első hat hónapjának,*
- e) *a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,*
- f) *a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,*
- g) *a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)–k) pontban meghatározott tartama.*

220. *Az alapszabadság mértéke húsz munkanap*

221. *A munkavállalónak*

- a) *huszonötödik életévétől egy,*
- b) *huszonnyolcadik életévétől kettő,*
- c) *harmincegyedik életévétől három,*
- d) *harmincharmadik életévétől négy,*
- e) *harmincötödik életévétől öt,*
- f) *harminchetedik életévétől hat,*
- g) *harminckilencedik életévétől hét,*
- h) *negyvenegyedik életévétől nyolc,*
- i) *negyvenharmadik életévétől kilenc,*
- j) *negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.*

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

222. *A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb*

- a) *egy gyermeke után kettő,*
- b) *két gyermeke után négy,*
- c) *kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.*

A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

223. *A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.*

224. *A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.*

225. *A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.*

A fél napot elérő töredéknappal egész munkanapnak számít.”

- b) az Intézmények munkavállalói (az intézményvezetők és a dolgozók) esetében, kivéve a pályázati úton finanszírozottakat a Humánpolitikai szabályzat 226–229. pontjaiban foglalt (Kjt. 55–59. §-ok) rendelkezéseket kell alkalmazni.

„A Kjt. 55–80. § hatálya alá tartozó munkavállalók szabadsága

226. A Kjt. 55–80. § rendelkezéseit kell alkalmazni az Intézmények munkavállalói esetében, kivéve a pályázati úton finanszírozottakat (a továbbiakban: közalkalmazott).

A közalkalmazottat

- a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,
b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.

227. A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

228. A magasabb vezetőt (Intézményvezetőt) évi tíz munkanap, a vezetőt évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

Magasabb vezetőnek minősülnek az Intézmények vezetői.

Vezetőnek minősülnek (a továbbiakban: munkahelyi vezető):

- az 50 fő ellátottnál nagyobb létszámú, gondozó intézményekben a szakmai (gondozás-ápolás, gazdasági-műszaki) terület vezetői,
- a telephelyek vezetői, valamint
- az integrált intézményekben az egyes szolgáltatások vezetői.

229. A jelen szabályzat hatálya alá tartozó intézmények esetében – a Kjt. 57. § (3) bekezdése szerinti – pedagógusi pótszabadság címen nem jár szabadság.

A pótszabadság a közalkalmazottat alapszabadságán felül – a Kjt. 58. § (2)–(3) bekezdésben foglalt kivételekkel – egyszerre többféle jogcímen is megilleti.

Kjt. 58. § (2) A fizetési fokozathoz kapcsolódó [57. § (1) bekezdés] és a munkakör [57. § (3) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

Kjt. 58. § (3) A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.”

7. A szabadság kiadásának szabályait a Humánpolitikai szabályzat 230–243. pontjai tartalmazzák. Ezek:

„A szabadság kiadása

230. A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább öszszefüggő tizennégy napot elérjen.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

A szabadságot – a munkaviszony megszűnését kivéve – megváltani nem lehet.

231. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

- 232.** A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén
- a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
 - a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
 - kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
- A munkáltató – a felek megállapodása alapján – az Mt. 116–117. §-ban foglalt szabadság (alapszabadság és az életévek után járó pótszabadság) egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.
- 233.** A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Ez vonatkozik arra az esetre, amikor a már megkezdett szabadság megszakítására kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működést közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt került sor, és a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással a munkavállalónak költsége merült fel. A szabadság megszakításakor a munkával töltött idő, a szabadság idejébe nem számít be.
- 234.** A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.
- Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.
- 235.** A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

Szabadság kiadásának eljárásrendje

- 236.** A munkavállalónak – a szabadságok igénybevételének ütemezése és egyeztetése érdekében – minden év május 31-ig, szabadságtervet kell készíteni az adott év június 1-től augusztus 31-ig terjedő időszakra vonatkozóan.
- A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató rendkívül indokolt esetben – fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt – engedélyezheti átvitelét a következő évre, de ebben az esetben azt március 31-ig ki kell adni.
- 237.** A munkavállalónak járó szabadságot – az Mtv. és a Kjt. rendelkezéseinek megfelelően – a munkavállaló adatai alapján a munkaügyi feladatot ellátó munkatárs állapítja meg. A szabadságokról munkavállalóként kell nyilvántartást vezetni a (2. számú melléklet) szerinti minta használatával.
- 238.** Az adott évre megállapított szabadságról a munkavállalót és a munkahelyi vezetőt – minden év február végéig – írásban, a szabadság-nyilvántartó katonok, vagy az elektronikus nyilvántartás megküldésével értesíteni kell.
- 239.** A szabadság igénybevétele az erre rendszeresített nyomtatványon, a „Szabadságengedély tömb B.18-49/V.r.sz.” használatával történik. Ezen a szabadságot kérő munkavállaló az alábbi rovatokat köteles kitölteni:
1. név,
 2. munkahely, beosztás,
 3. pontos cím a szabadság alatt (Itt kell feltüntetni azt a címet, illetve telefonszámot, amelyen a szabadság ideje alatt a munkavállaló elérhető.),
 4. a szabadság megkezdésének napja,
 5. a szabadság utolsó napja,
 6. a szabadság időtartama (munkanapokban számolva),
 7. a munkavállaló (közalkalmazott) aláírása.

A szabadságok igénybevételéről kiállított „Szabadságengedély” eredeti példányát a jelenléti ívhez kell csatolni.

Az aktuális évben megállapított és a jelenlegi kérelem időpontjáig igénybe vett szabadság rovatokat a szabadság-nyilvántartásért felelős munkatárs köteles kitölteni, aláírásával hitelesíteni és a szabadság-nyilvántartásra felfeztetni azt. Ha a szabadság kivétele valamilyen ok miatt meghiúsul, a munkavállaló köteles jelezni azt a gazdasági vezetőnek/gazdasági felelősnek, ahol a nyilvántartás javításra kerül.

- 240.** A szabadság-nyilvántartásért felelős munkatársat a gazdasági vezető/gazdasági felelős jelöli ki, és e feladatát a munkaköri leírásában is szerepelteti.
- 241.** A szabadság engedélyezésének joga minden esetben a munkáltatói jogkör gyakorlóját illeti, melyet nem ruházhat át. A munkáltatói jogkör kijelölése (I. Fejezet 15–16. pont) alapján az Irodavezető engedélyezi:
- a Szeretetszolgálati Iroda munkavállalóinak;
 - az MRSZ-nél munkaviszonyban állóknak,
 - az Intézmények vezetőinek,
 - az MRSZ lelkész-igazgatójának,
 - Szeretetszolgálati Iroda állományában lévő egyházi személyeknek

az MRSZ lelkész-igazgatója engedélyezi:

- az MRSZ állományában lévő egyházi személyeknek,

az Intézményvezető engedélyezi:

- az adott Intézmény munkavállalóinak és
- az adott Intézmény állományában lévő egyházi személyeinek szabadságát.

A szabadság-kérelmet a munkahelyi vezetőnek, illetve a munkavállaló közvetlen felettesének ellen kell jegyezni.

- 242.** A szabadságengedély nyomtatványt mindig a szabadság megkezdése előtt kell kitölteni. Kivételt képez ez alól, ha előre nem látható ok miatt a munkavállaló akadályoztatva van a kitöltésben. Ebben az esetben is jeleznie kell (telefonon vagy más alkalmas módon) a munkahelyi vezetőnél a szabadság kivételének szándékát, s azt csak annak hozzájárulásával kezdheti meg. Ekkor a munkahelyi vezetőnek kötelessége gondoskodni a nyomtatvány utólagos kitöltéséről.
- A „Szabadságengedély” nyomtatvány eredeti példányát a jelenléti ívhez kell csatolni, és jelezni kell a szabadság igénybevételét.
- 243.** A munkahelyi vezető kötelessége, hogy a szabadságot úgy engedélyezze, hogy az irányítása alatt álló szervezeti egység folyamatos és akadálytalan működése biztosítva legyen. A munkahelyi vezető kötelessége továbbá, hogy a szabadságot az esedékesség évében kiadja. Ennek elmulasztása esetén az esedékesség évét követő év január 31-ig írásban beszámol a mulasztás okáról az irodavezetőnek, illetve az intézményvezetőnek.”

8. A felmondási idő megállapításának szabályait a Humánpolitikai szabályzat 135–140. pontjai tartalmazzák. Ezek:

- „**135.** A felmondási idő harminc nap, bármely fél felmondása esetén. A munkáltató felmondásakor a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
- három év után öt nappal,
 - öt év után tizenöt nappal,
 - nyolc év után húsz nappal,
 - tíz év után huszonöt nappal,
 - tizenöt év után harminc nappal,
 - tizennyolc év után negyven nappal,
 - húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.
- 136.** A felek megállapodása hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időt is meghatározhat. A 30 napos felmondási idő csak a munkáltatói felmondás esetén hosszabbodik meg. A munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő kiszámításakor nem kell figyelembe venni azt az egybefüggő legalább 30 napos tartamot, amelyre a munkavállalót nem illette meg munkabér. Kivételt képez ez alól a szülési szabadság, a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartama, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartama.
- 137.** A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

- 138.** *A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.*
- 139.** *A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:*
- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,*
 - a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,*
 - a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.*
- 140.** *A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabére egyébként nem lenne jogosult.*
- A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.”*

9. A munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá.

10. A munkáltatói jogkör gyakorlója:

11. A munkáltató tájékoztatja munkavállalót, hogy jelen munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. A munkáltató tájékoztatja továbbá a munkavállalót arról, hogy ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármely fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

12. A munkavállaló esetenként rendkívüli munkavégzésre osztható be, amelyért a munkáltató elsősorban szabadidőt biztosít.

13. A munkavállaló köteles:

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni,
- a munkavégzése során, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy más munkáját ne zavarja, anyagi károsodást vagy helytelen megítélést ne idézzen elő, különös tekintettel az Intézmény egyházi jellegére,
- véleménynyilvánítási jogának gyakorlása során lojálisnak kell lennie a keresztyén gondolkodás és a magyar református diakónia hagyományaihoz,
- a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a keresztyén értékrend és szellemiség, a magyar református diakónia hagyományait sértené és munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné,
- munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely méltatlan a keresztyén értékrendhez, közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

14. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a személyes gondoskodást nyújtó intézményben foglalkoztatott személy, valamint közeli hozzátartozója [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 685. § b) pontja] az ellátásban részesülő személlyel tartási, életjáradéki és örökletes szerződést az ellátás időtartama alatt – illetve annak megszűnésétől számított egy évig – nem köthet. [SZCSM. r. 6. § (10) bek.]
15. A munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el és nem köthet ki.
16. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban kezeli, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény és az Mt. előírásai szerint.
17. A munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyát köteles a munkáltatónak bejelenteni.

Kelt: _____, 20 ____ év _____ hó ____ nap

munkáltató aláírása

Jelen tájékoztató levél egy eredeti példányát átvettem.

munkavállaló aláírása

Készült: 2 eredeti példányban
Kapja: 1 pld. munkavállaló,
1 pld. személyi anyag

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A NEM ZSINATI FENNTARTÁSÚ
SZERETETSZOLGÁLATI INTÉZMÉNYEK HUMÁNPOLITIKAI SZABÁLYZATAINAK ELKÉSZÍTÉSÉHEZ**
ZS.T. - 209/1/2012.11.14.

A Zsinati Tanács kéri, hogy a szociális intézmények fenntartói minden egyházigazgatási szinten vizsgálják felül humánpolitikai szabályzataikat, és ahol nem felel meg az új egyházi és világi jogszabályoknak – különös tekintettel a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról 2011. évi CCVI. törvényre és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényre – ott alkossanak a Szeretetszolgálati Iroda előterjesztésében jelzettek figyelembe vételével új szabályzatot.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A TÁBITA REFORMÁTUS TÁMOGATÓ SZOLGÁLAT
ALAPÍTÓ OKIRATÁNAK MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN**
ZS.T. - 210/2012.11.14.

1. A Zsinati Tanács a Tábita Református Támogató Szolgálat alapító okiratát az intézmény telephelyváltozására tekintettel módosítja.
2. A Zsinati Tanács felhatalmazza a Zsinat Elnökségét, hogy a megkívánt új feltételek beépítésével, a módosított és egységes szerkezetbe foglalt alapító okiratot aláírja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

ALAPÍTÓ OKIRAT**(A módosításokkal egységes szerkezetben)**

1. *A szolgálat neve:*
Tábita Református Támogató Szolgálat
2. *A szolgálat székhelye:*
1146 Budapest, Hungária krt. 200.
3. ***A szolgálat telephelye:***
8000 Székesfehérvár, Rét u. 2.
4. *A szolgálat alapítója:*
Magyarországi Református Egyház
1146 Budapest, Abonyi u. 21.
5. *A szolgálat fenntartója:*
A Magyarországi Református Egyház, aki a fenntartói jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését a Szeretetszolgálati Iroda útján látja el.
6. *A szolgálat felügyeleti szervei:*
Általános felügyelet: Magyarországi Református Egyház Zsinata
Általános szakmai és törvényességi felügyelet:
Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda
A tevékenység törvényességi felügyelete:
A vonatkozó jogszabályban meghatározott szervek.
7. *A szolgálat jogállása:*
A szolgálat nem önálló jogi személy.
8. *A szolgálat típusa:*
Támogató Szolgálat
9. *A szolgálat alaptevékenysége:*
TEÁOR szám szerint:
8810 Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül
10. *A szolgálat kiegészítő tevékenysége:*
Nincs
11. *A szolgálat vezetőjének kinevezési rendje:*
A szolgálat vezetőjét a Szeretetszolgálati Iroda vezetője nevezi ki határozott időre.

12. *A szolgálat képviselőjére jogosult személy:*
A Szeretetszolgálati Iroda vezetője, illetve az általa megbízott személy.
13. *Ellátható vállalkozási tevékenység és annak mértéke:*
A szolgálat vállalkozási tevékenységként nem végez.
14. *A szolgálat gazdálkodásával összefüggő jogosítványok:*
Részben önálló gazdálkodási tevékenységet folytat.
A szolgálat jogosult beszerzéseit és közbeszerzéseit saját maga lebonyolítani.
15. *A szolgálat alapításának időpontja:* 2010. szeptember 1.
16. Jelen okiratba foglaltakat a Zsinati Tanács 2012. november 14-én
ZS.T. - 210/2012.11.14. sz. határozatával fogadta el.
17. Jelen alapító okirat a 16. pontban megjelölt időpontban lép hatályba.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcскеi Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A CEGLÉDI MOLNÁR MÁRIA REFORMÁTUS
FOGYATÉKOS ÁPOLÓ-GONDOZÓ OTTHON ALAPÍTÓ OKIRATÁNAK MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN**
ZS.T. - 211/2012.11.14.

1. A Zsinati Tanács a ceglédi Molnár Mária Református Fogyatékos Ápoló-Gondozó Otthonalapító okiratát az intézményi ellátandó feladatok, ellátotti létszám telephelyenkénti külön-külön történő felsorolására tekintettel módosítja.
2. A Zsinati Tanács felhatalmazza a Zsinat Elnökségét, hogy a megkívánt új feltételek beépítésével, a módosított és egységes szerkezetbe foglalt alapító okiratot aláírja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcскеi Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

ALAPÍTÓ OKIRAT**(A módosításokkal egységes szerkezetben)**

1. *Az intézmény neve:*
Molnár Mária Református Fogyatékos Ápoló-Gondozó Otthon
2. *Az intézmény székhelye:*
1146 Budapest, Hungária krt. 200.
3. *Az intézmény telephelyei:*
 1. 2700 Cegléd, Bercsényi utca 5.
 2. 2700 Cegléd, Batthyány utca 15.
4. *Az intézmény alapítója:*
Magyarországi Református Egyház
1146 Budapest, Abonyi u. 21.
5. *Az intézmény fenntartója:*
A Magyarországi Református Egyház, aki a fenntartói jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését a Szeretetszolgálati Iroda útján látja el.
6. *Az intézmény felügyeleti szervei:*
Általános felügyelet: Magyarországi Református Egyház Zsinata
 - *Általános szakmai és törvényességi felügyelet:*
Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálati Iroda.
 - *A fenntartói tevékenység törvényességi felügyelete:*
 - *a szociális ellátás tekintetében:* Pest Megyei Kormányhivatal Szociális és Gyámhivatala;
 - *a fogyatékos személyek otthonában ellátott közoktatási feladatellátás (korai fejlesztés és gondozás, fejlesztő felkészítés) tekintetében:* A jogszabályokban meghatározott szervek
7. *Az intézmény jogállása:*
Az intézmény nem önálló jogi személy
8. ***Az intézmény típusa:***
A 3. pontban megjelölt telephelyek mindegyikére vonatkozóan:
Többcélú, ápolást, gondozást nyújtó szociális intézmény, ezen belül:
 - fogyatékos személyek otthonán belül: az 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásról 70. § (2) bekezdése értelmében:
Fogyatékos személyek otthonán belül az 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásról 70. § (2) bekezdése, valamint az 1993. évi LXXIX. Köznevelési törvény értelmében:
 - fejlesztő felkészítés (a tankötelezettség idejére),
 - korai fejlesztés és gondozás.
9. ***Az intézmény alaptevékenysége:***
A 3. pontban megjelölt telephelyek mindegyikére vonatkozóan:
TEÁOR szám szerint:

| | |
|------|--|
| 8730 | Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása: Fogyatékos személyek otthona: középsúlyos, halmozott és súlyos értelmi fogyatékos személyek ápolása, valamint: <ul style="list-style-type: none"> – konduktív pedagógiai terápia – fejlesztő felkészítés – korai fejlesztés. |
| 8810 | Idősek, fogyatékosok ellátása bentlakás nélkül |
| 8510 | Iskolai előkészítő oktatás <ul style="list-style-type: none"> – korai fejlesztés |
| 8531 | Általános középfokú oktatás <ul style="list-style-type: none"> – fejlesztő felkészítés |

Az intézmény az alábbi, sajátos nevelési igényű gyermekeket is elláthatja:

A sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd.

10. **Az intézmény kiegészítő tevékenysége:**
A 3. pontban megjelölt telephelyek mindegyikére vonatkozóan:
TEÁOR szám szerint:
5629 Egyéb vendéglátás
6820 Saját tulajdonú, bérelt ingatlan bérbeadása, üzemeltetése
11. **Ellátható maximális létszám (szociális ellátás): 85 fő.**
A 2700 Cegléd, Bercsényi utca 5. sz. alatti telephelyre vonatkozóan:
– **Korai fejlesztés, gondozás: 15 fő**
– **Fejlesztő felkészítés: 50 fő**
A 2700 Cegléd, Batthyány utca 15. sz. alatti telephelyre vonatkozóan:
– **Fejlesztő felkészítés: 20 fő**
12. *Az intézmény vezetőjének kinevezési rendje:*
Az intézmény vezetőjét a Magyarországi Református Egyház Zsinatának Elnöksége nevezi ki, határozott időre.
13. *Az intézmény képviselőjére jogosult személy:* az intézményvezető.
14. *A feladat ellátására szolgáló vagyon:*
– az ingatlan a Magyarországi Református Egyház tulajdona, és
– az ingóságok az intézmény saját tulajdona (berendezés, felszerelés, gépkocsi)
15. *A vagyon feletti rendelkezési jog:*
A Magyarországi Református Egyház térítésmentesen használatba adja az intézménynek a tulajdonában lévő és a működéshez szükséges vagyontárgyakat.
Az intézmény kötelezettséget csak a fenntartó egyetértésével vállalhat.
16. *Az intézmény gazdálkodásával összefüggő jogosítványok:*
Részben önálló gazdálkodási tevékenységet folytat.
Az intézmény jogosult beszerzéseit és közbeszerzéseit saját maga lebonyolítani.
17. *Az alapítás időpontja:* 1951. január 1.
18. Jelen okiratba foglaltakat a Zsinati Tanács 2012. november 14-én
ZS.T. - 211/2012.11.14. sz. határozatával fogadta el.
19. Jelen alapító okirat a 18. pontban megjelölt időpontban lép hatályba.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

**A ZSINATI TANÁCS HATÁROZATA A KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM
2012. ÉVI KÖLTSÉGVETÉS MÓDOSÍTÁSÁNAK ELFOGADÁSA TÁRGYÁBAN
ZS.T. - 212 /2012.11.14.**

A Zsinati Tanács a Károli Gáspár Református Egyetem 2012. évi módosított költségvetését 2 848 468 185 Ft bevételi és 2 848 468 185 Ft kiadási összeggel elfogadja.

Budapest, 2012. november 14.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

A XIII. Zsinat 2012. november 14–16-i ülésének határozatai

A ZSINAT HATÁROZATA A ZSINAT ELNÖKSÉGÉNEK 2012. MÁJUS 25-TŐL 2012. OKTÓBER 30-IG TETT INTÉZKEDÉSEINEK ELFOGADÁSÁRÓL ZS. - 221/2012.11.16.

A Zsinat, a Zsinat Elnökségének – a Magyarországi Református Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló többször módosított 1994. évi II. tv. 163. §. alapján előterjesztett – intézkedéseiről szóló beszámolót elfogadja, az intézkedéseket megerősíti.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A 2012. MÁJUSI ZSINATI TANÁCS ÉS ZSINAT HATÁROZATAINAK VÉGREHAJTÁSÁRÓL SZÓLÓ BESZÁMOLÓ ELFOGADÁSÁRÓL ZS. - 222/2012.11.16.

A Zsinat, a Zsinat Elnökségének a 2012. májusi Zsinati Tanács és Zsinat ülései határozatainak végrehajtásáról szóló beszámolóját elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A ZSINATI TANÁCS 2012. NOVEMBER 14-ÉN HOZOTT HATÁROZATAINAK JÓVÁHAGYÁSÁRÓL ZS. - 223/2012.11.16.

A Zsinat, a Zsinat Elnökségének a Zsinati Tanács által 2012. november 14-i ülésén hozott határozatokról szóló beszámolóját elfogadja, a határozatokat jóváhagyólag megerősíti.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA AZ MRE XIII. ZSINATA CIKLUSTERVE MEGVALÓSÍTÁSA ÁLLÁSÁRÓL SZÓLÓ BESZÁMOLÓ TÁRGYÁBAN

ZS. - 224/2012.11.16.

A Zsinat az MRE XIII. Zsinata ciklustervének eddigi megvalósításáról szóló beszámolót elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

ZSINAT A XIII. CIKLUSBAN

Preambulum

„Isten ugyanis Krisztusban megbékéltette a világot önmagával, úgyhogynem tulajdonította nekik vétkeiket, és reánk bízta a békéltetés ígését. Tehát Krisztusért járva követségben, mintha Isten kérne általunk: Krisztusért kérünk, béküljete meg az Istenne!”
(2 Kor 5,19-20)

Kálvin születésének 500. évfordulója jó alkalom arra, hogy emlékezetünkbe idézzük az egyházi életünk és teológiánk sajátosan református súlypontjait, azt az örökséget és azokat értékeket, amelyek sajnos sokszor elhalványodtak mindennapi életünkben, de amelyek nélkül nem lehetséges a hiteles bizonyágtétel ma sem. Ez az örökség a folyamatos megújulás felelősségét rója ránk, a hűséget Isten ígétéhez a mindenkori helyzetben. Újból megerősödhetünk a kálvini reformáció alapvetésében, amelyből kettő kiemelkedően fontos egyházunk jelenlegi helyzetében.

1. Az egyház gazdagsága, hogy gyülekezeteiben él, és ezeknek a közössége „le egészen a zsinatig” alkotja az élő egyházat. Ahogy leendő lelkeszeink tanulmányaik első évében megtanulják: „a gyülekezet teljesen egyház, de nem a teljes egyház”.
2. A másik kálvini vezérfonal az egyház sajátos küldetésének lényegi részeként látja a hiteles társadalmi felelősségvállalást, a köz ügyeiért való fáradozást: „Ahol Isten tisztelik, ott az emberséget gyakorolják”.

A Zsinatnak kiemelt felelőssége abban, hogy felelős döntéseivel életre váltsa ezeket a gondolatokat és mindent megtegyen a gyülekezetek megerősítéséért, közösségünk elmélyítéséért és ezzel társadalmi szolgálatunk előmozdításáért.

A Magyarországi Református Egyház szolgálatának fogyó népesség és csökkenő egyháztagság között kell eleget tennie. A társadalom egészében a rendszerváltás óta eltelt 20 esztendőben a kezdeti lelkesedést követően kimutathatóan növekszik a csalódottság, és azt is be kell látnunk, hogy egyházunk egyelőre nem találja örök érvényű örömmüzenetével az utat az emberekhez, és a közélet formálásában sem használja ki maradéktalanul lehetőségeit. Az egyház folyamatos megújulásának vágyában sokan osztozunk. Határait tudatosító, küldetésében, bizonyágtételében megerősödött, a feladatát tisztán meghatározni és végrehajtani képes egyházat szeretnénk, amely megbecsüli szolgálattevőit és belső életével, megnyilvánulásaival Isten szeretetéről tesz bizonyágot.

A Szentlélek megújító erejéből élő közösségeink, elkötelezett egyháztagsaink és feladatukat magas szinten végző intézményeink jelentik ugyanakkor ma is azt a háttérrel, ami lehetőség és feladat is egyben arra, hogy a felelősen átgondolt és közösen kitűzött céljaink megvalósításán fáradozzunk. Éppen ez a gazdagság kötelez minket arra, hogy Isten előtti hálával, legjobb tudásunk és belátásunk szerint határozzuk meg azt az utat, amelyen az elkövetkezendő években járni akarunk.

Kálvin évében nem feledkezhetünk meg mindeközben arról, hogy erőforrásunk és elsődleges feladatunk az Isten igéjének hirdetése. „Tetszett Istennek, hogy az igehirdetés bolondsága által üdvözítse a hívőket” (1 Kor 1,21). Igehirdető szolgálatunk megújítása elengedhetetlen feltétele annak, hogy felismerjük a ránk váró feladatokat és „a szeretet által munkálkodó hit” közösségében erőt merítsünk azok megvalósításához.

Főhangsúlyok

A XIII. Zsinat – az egyház missziójának segítése érdekében – munkáját az alábbi szempontok és hangsúlyok mentén szervezi:

1. *egység építése, munkálása*
A magyar református egység kihirdetése következményeként szükséges a meglévő közös gondolkodás támogatása és új területeken való beindítása. A kárpát-medencei egység megélése mellett további lépések szükségesek az MRE-n belüli egység megélésére és megjelenítésére. Az egyház hitellessége, missziójának hatékonysága és működésének ésszerűsítése múlik belső egységünk megvalósításán.
2. *az egyház közösségeinek erősítése*
Minden kommunikációnál és külsőleges erőfeszítésnél többet mond és lényegre mutatóbb református keresztyén közösségeink – elsősorban is gyülekezeteink, de intézményeink is –, közösségünk élete és életmegnyilvánulása. Közösségeinknek érezniük és tapasztalniuk kell, hogy az egyház legfőbb döntéshozó testülete is e lényegi kérdéssel foglalkozik. A református közösségek támogatása, új struktúrák megfontolása a ciklus egyik fő feladata az egyház alapvető küldetése betöltése érdekében. Élő közösségeiben él az egyház!
3. *a presbiter-zsinati elv érvényesítése, megerősítése*
A kényszerű külső hatások és belső gyengeségek református egyházszerkezetünk csorbulásához vezettek. Az egyház szolgálatának kiteljesedése csak a nem-lelkészi és lelkészi munkatársak és tisztségviselők közös felelősségvállalásával valósulhat meg. Az egymásra-figyelő, egymást munkatársként elfogadó nem-lelkészi és lelkészi közösségben az egyházfegyelem gyakorlása is megvalósulhat, hogy mindenképp szép ékes rendben menjenek.
A főhangsúlyok megjelenítése az alábbi feladatokban, az egyház szolgálatának fejlesztése elképzelhetetlen a *teológiai, tanulmányi munka erősítése* nélkül. A tanfegyelem megszilárdításával és a közösségeinket, híveinket foglalkoztató kérdésekben megfelelő, biblikus útmutatás adásával küzdhetünk csak az egyházunkat is gyengítő, elbizonytalanító külső és belső folyamatok, a relativizmus ellen.
A ciklus zsinati munkája e három pont köré csoportosul. Feladatok, célok, projektek csak e három pont összefüggésében határozhatók meg. A Zsinat előtt álló feladatok közül annak van prioritása, amelyik több ponthoz egyszerre kötődik.

Feladatok¹

A Zsinat a fenti hangsúlyokon belül a következő fő feladatokat tervezi elvégezni, megvalósítani a XIII. ciklusban. Az egyes feladatok részletezését, ágazati kibontását a bizottsági munkatervek foglalják majd össze.

1. *(egyház-szociológiai) felmérés(ek) készítése a helyzetünkkel való szembesülés és az előttünk álló feladatok megoldása érdekében* (hittanoktatás, vagyoni helyzet, társadalmi, gazdasági változások, stb.). Meg kell ismernünk a bennünket körülvevő világ mérhető változásait, valamint ezek egyházra gyakorolt hatásait. Az eltelt 20 év egyházi életünkben tapasztalható változásainak is számos mérhető komponense van, amelyek megismerése nélkülözhetetlen egy szervezettebb, koncentráltabb egyházi szolgálat megfogalmazásában és megvalósításában.

A Zsinat elé kerül az az előterjesztés, amely röviden összefoglalja az ezen a területen eddig végzett munkát és a 2013-ban javasolt konkrét kutatási elképzeléseket, ld.: Javaslat református szociológiai kutatás szempontjaira és folyamatára.

2. *magyar református énekeskönyv összeállítása és kiadása.* A megújított Kárpát-medencei – vagy még szélesebb átfogásban a diaszpórára is kiterjedő – énekeskönyv két fő célja, hogy a közösségi (missziói) alkalmakra és az istentiszteletekre is alkalmas énekanyagot adjon a gyülekezetek kezébe. Tartalmazza egyrészt a széles körben énekelt és közismert énekeket, de egészen a reformáció századáiig visszanyúlóan tartsa meg a kapcsolatot a magyar reformátorok és hitvalló elődök hitét hordozó énekekkel.

A munkáról külön beszámoló kerül a Zsinat elé, ld.: Énekeskönyvi Beszámoló.

3. *a református közoktatási rendszer újragondolása, erősítése,* ezzel összefüggésben pedig a református felsőoktatás újragondolása. Az elmúlt esztendőkből kialakult és jórésztben megszilárdult református közoktatási rendszer javítására, az eddigieknél komolyabb és mélyebb egyházi integrációjára több elképzelés is ismert. Egyházunk megerősítése, oktatási intézményeink fejlesztése és az oktatási munka egyháziasabbá tétele egymást segítő folyamatok. Az előttünk álló időszakban oktatási rendszerünk tudatos végiggondolására, fejlesztésére van szükség.

Közoktatás

A 2012/13. tanévben a Magyarországi Református Egyház (MRE) és belső jogi személyiségei 159 köznevelési intézményt tartanak fenn (az ellátott feladatok száma: 267). [A Magyar Katolikus Egyház 266 köznevelési intézményének fenntartásában 45 fenntartó működik közre.] A számok alapján elmondható, hogy a 2012-13-as tanévben az MRE közoktatási rendszerében minden 5. intézmény új, és az intézmények, illetve az ellátott szakmai feladatok igen magas száma mellett ez a tény is komoly megfontolásokra indít. Az intézményfenntartásban egyházi közigazgatásunk mind a négy szintje szerepet vállalt: 90 egyházközség, 4 egyházmegye, a 4 egyházkerület és a MRE. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 83–85. §-ában szabályozott fenntartói köteleességeket és jogokat a 99 egyházi jogi személy mindegyike saját maga gyakorolja. E köteleességek és jogok szakszerű gyakorlásához azonban a fenntartók nem rendelkeznek azonos anyagi és személyi feltételekkel.

¹ A feladatok között csak azokat említjük, amelyek a Zsinat szintjén prioritások. Ezek mellett további fontos ügyek és feladatok a bizottsági előterjesztések részei. Ezek az előterjesztések is a zsinati munka részei, de valamiképpen inkább a kibontása a következőkben felsorolandó zsinati feladatoknak.

*Az MRE köznevelési, közoktatási rendszere előtt álló kérdések**Az MRE köznevelési, közoktatási stratégiája*

A rendszerváltást követő években az egyre növekvő számú közoktatási intézmény hatékony és célszerű működtetése szempontjából nélkülözhetetlen, hogy a rendkívül fragmentált fenntartói kör ellenére egységes, és a fenntartók számára vállalható stratégia mentén végezze egyházunk közoktatási, köznevelési tevékenységét. Annál is inkább indokolt ez, hogy az egyház közfeladat-ellátási tevékenysége egyre nagyobb kitettséget és erőforrások hadrendbe állítását jelenti, anyagi és emberi szempontból egyaránt. Az oktatási rendszerrel kapcsolatos kérdések végiggondolását tovább nehezíti az állami szabályozás alapvető és még nem minden elemében ismert változása. A kérdéskör körbejárása az Oktatási Bizottság keretein belül folyik tovább.

Felsőoktatás

Még az előző zsinati ciklus határozott úgy, hogy hatékonyabb lépéseket kell tenni a református felsőoktatási intézmények közötti együttműködés fokozására. Az új állami felsőoktatási törvény (NFTV) és az elmúlt esztendőben a kormányzat által megkezdett felsőoktatás finanszírozás drasztikus átalakítása hatásainak kezelése mellett, felsőoktatásunknak reagálnia kell az egyház változó képzési igényeire is. 2012 nyarán az évközben bejelentett, visszamenőleges hatályú állami pénzügyi elvonások felgyorsították az évekkel ezelőtt megkezdett, de többször megtorpant közös gondolkodást. A fenntartóknak az intézmények bevonásával többek között olyan kérdésekre kell választ találni,

- hogy szükséges-e és fenntartható-e 4 db lelkészképzést végző intézmény a Magyarországi Református Egyházban, ill. összesen 6 db a Magyar Református Egyház közösségében?
- hogyan lehet intézményeinket megfeleltetni az egyre szigorodó akkreditációs feltételeknek?
- milyen ésszerűsítések és képzések szükségesek a világi képzést is nyújtó Károli Gáspár Református Egyetemen, ill. a Debreceni Hittudományi Egyetemen?
- mely szervezeti forma a leghatékonyabb az egyház igényei szerinti képzések folytatásához?

Az intézmények és fenntartói képviselői részben találkoztak a nyári Coetuson (teológiai tanárok éves tanácskozása), ahol téma volt az együttműködés kérdése, de érdemi előrelépés nem történt. Az ezt követő tanácskozások is megerősítették, hogy az intézmények között vajmi kevés remény van az önkéntes közeledésre. Annak érdekében, hogy az együttműködések lehetséges módozatairól és egy majdani integráció mihamarabbi elindításáról érdemben beszélhessünk először a „tulajdonosok”, fenntartók, az Egyház döntésére és elvárásai megfogalmazására van szükség. Ezt követően lehet az elvárt cél és feladatok megvalósítása érdekében nekifogni az intézményrendszer átalakításának.

A jelenlegi gondolkodásban több megoldás is körvonalazódik.

Az egyik szerint elgondolható egy olyan átalakítás is, amely egy intézményben integrálja a lelkészképzést és esetleg más hitéleti képzéseket, míg a világi képzéseket külön intézményben valósítja meg. Egy másik elgondolás a különböző képzési feladatok mentén működtetné tovább a rendszert, elválasztva egymástól a lelkészképzést, a specializációs képzést és a lelkésztovábbképzést.

Akár mindezekkel együtt elképzelhető egy szélesebb körű integráció, bevonva más, protestáns intézményeket is a rendszerbe.

A párbeszéd és a lehetséges megoldások körvonalazása, következményeik felmérése folytatódik. Ennek nyomán várható, hogy a következő, tavaszi zsinati ülészak napirendjére kerül a református felsőoktatás továbbgondolásának ügye.

Ezen a helyen kell beszámoljunk arról is, hogy az MRE fenntartásában és a Zsinat felügyelete alatt működő Károli Gáspár Református Egyetem elmúlt esztendőben véghezvitt átalakítása nem ért véget. A folyamatos fejlesztésnek köszönhetően végleg elmúlni látszanak a botrányok az Intézmény körül. A szakmai munka, valamint a tudatos építkezés eredményeképpen az Egyetem egyre jobb eredményeket ér el a különböző összehasonlításokban, miközben azon nagyon kevés intézmény közé tartozik, amelynek nincsenek adósságai.

Köznevelési, közoktatási rendszerünk és felsőoktatásunk dialógusa elkerülhetetlen, és ennek elérése érdekében egyre több ponton kezd együttműködés kibontakozni közoktatási intézményeink és a református felsőoktatás között (pl. felvételi tájékoztatás, képzések). Egységes református oktatási rendszerben gondolkodva azonban további határozott és összefogott lépések megtételére van szükség.

4. *az egyházközségek működésének, fenntartásának áttekintése (pl. az önfenntartás erősítését segítő projektek bevezetése) – ezzel összefüggésben a lelkészek javadalmazási rendszerének és szupervíziójának végiggondolása.* A megkezdett munka részeként szükséges az elmúlt 20 esztendő változásai által kialakult helyzethez igazítani egyházközségeink működését, értve ezalatt társadalmi beágyazottságuk, jogi státuszuk, gazdasági és vagyoni helyzetük áttekintését. Méltósággal és tisztességgel kell készülnünk az elfogyó közösségek közötti munka lezárására, míg új lendület és új formák megtalálása szükséges az új közegbe került emberek közösséggé formálásához. Mindebben különösen is nagy jelentősége van igehirdetésünk megújításának, erősítésének.

A ciklusterv központi jelentőségű feladata az egyházközségek helyzetének felmérése, javítása és végiggondolása. A szerteágazó problémakörrel elsősorban az idén létrehozott Egyházi Jövőkép Bizottság foglalkozik. A Bizottság jelentésében olvashatunk majd a megkezdett munka irányáról és céljairól, *ld.: Beszámoló az Egyházi Jövőkép Bizottság munkájáról.*

5. *az egyházon belüli együttműködések elősegítése, szempontjainak meghatározása (pl. intézmények átalakításánál) –* Az elmúlt években végzett munka meghatározó eleme volt az együttműködésekben rejlő lehetőségek kihasználása a közösség építése és a hatékonyság növelése érdekében. Ennek továbbvitelére van szükség az egyházra váró feladatok megfelelő elosztásával, de immáron a magyar reformátusság egészére tekintettel és egyben törekedve pl. az evangélikus egyházzal való közelebbi egyeztetésekre.

A köz-, és a felsőoktatás területén megvalósuló együttműködések fejleményeiről fentebb olvashatunk. Az oktatás területén a Zsinat által elhatározott intézményi együttműködés a Károli Egyetem és a Református Pedagógiai Intézet integrációja. Egyre világosabban és szervezettebben jelenik meg a közoktatás és a felsőoktatás együttműködésének igénye, jóllehet számos további fejlesztési lehetőség van még.

Egy esztendeje jött létre a Magyar Református Szeretetszolgálat szervezeti keretein belül az önkéntes szolgálat koordinációja. A reménység szerint még az idén megvalósuló fejlesztés nyomán egy internetes felület segítségével regisztrálhatnak az önkéntes munkára jelentkezők és önkéntes szolgálati lehetőséget kínáló intézmények. Ezzel a lehetőséggel az MRSZ mindenki számára segítséget kíván nyújtani és jelentős mértékben átveszi a toborzás és a hirdetés terhet az érdeklődőktől és az intézményektől.

Az intézmények közötti együttműködés és az országos közegyházi struktúra szolgáltató funkciójának új megjelenése a tavaszi zsinati ülésen elhatározott szeretetszolgálati monitoring rendszer elindulása.

6. *a Magyar Református Egyház erősödése érdekében szükséges lépések felderítése és megtétele –* ebben a munkában különösen is fontos az egyházi szolgálat különböző szolgálati területei, a különböző szakterületek közötti együttműködés elmélyítése. Saját belső jogalkotásunkban, egyházi életünk megannyi konkrét megnyilvánulásában pedig az egységből fakadó új keretekre való figyelemre van szükség.

Ezen a területen több kezdeményezés és törekvés is felsorolható. Az elmúlt 12 hónapban is számos konferenciára, tanácskozásra került sor a diakónia, liturgia területén, a közös énekeskönyv létrehozásával kapcsolatban, az ifjúsági munkában, ill. a társadalmi missziók szolgálatában tevékenykedők között.

Szintén itt kell megemlítsük a közös felelősségvállalást megjelenítő Kárpát-medencei Közoktatási Alap gyűjtését, amelynek köszönhetően több, mint 20 millió forinttal támogatták a magyarországi református iskolák és fenntartóik, valamint a Generális Konvent a nem magyarországi református iskolák működését.

7. *az önkéntes szolgálat fejlesztése, feltételei biztosítása* - Egyházunkban nagy hagyományai vannak az Isten iránti hálából fakadó, belső indíttatású önkéntes szolgálatnak, és a jövőben fontos, hogy közösségeinknek erre a kincsére és erejére tudatosabban figyeljünk. Fontos, hogy a szolgálat örömét és felelősségét minél többen magukénak érezzék, vállaljanak feladatot a közösségért. Az önkéntes szolgálat ethosának megerősítéséért az egyháznak biztosítania kell a megfelelő feltételeket, hogy akit Isten belsőleg indít, külső elhívást is kapjon a szolgálatra (megszólítás, megbecsülés, az önkéntesség pénzügyi feltételeinek biztosítása).

ld. a beszámolót az 5. pont alatt.

8. *a cigányok és a társadalom periferiájára kerültek közötti szolgálat szempontjainak meghatározása, valamint a feladatok körülírása.* A rendszerváltás óta eltelt időben még nem tudtunk megfelelő hozzáállást kialakítani és megoldásokat kidolgozni a cigányok közötti szolgálat szervezet formájában való megvalósítására. Az egyházunkban elszórtan fellelhető jó ötletek és gyakorlatok összefogására és az érintettek teljes értékű bevonásával új módszerek, javaslatok kidolgozására van szükség.

A Zsinat elé kerül a Cigánymissziós Tanács beszámolója (ld.), amely összefoglalja az elmúlt esztendőben végzett munkát. Örömteli fejlemény, hogy a Testület újult erővel fogott neki a Zsinat által elvárt cigánymissziós stratégia konkrét kidolgozásához és ennek érdekében a belső egyházi párbeszéd fórumainak megteremtéséhez.

9. *nemzetközi egyházi jelenlétünk erősítése teológiai, tanulmányi munkánk javításával.* A nemzetközi szervezetekben való szerepvállalás hűen tükrözi nem csupán az ökumené iránti elkötelezettségünket, hanem egyházképünket is. Ez különösen sürgető kihívás a Magyar Református Egyház létrejöttével, amely óhatatlanul érinti Krisztus egyházát, elsősorban is az európai protestáns ökumenét. Ahhoz, hogy a magyar reformátusságunk értékeit és egyházlátásunkat érvényesíthessük, itthon kell összefognunk a teológiai munkát azokban a teológiai és társadalmi kérdésekben, amelyek nem csak az ökumenikus szervezeteket, hanem minket is érintenek, s jótékony hatásuk lehet saját egyházunk tanügyi fejlődésére, társadalmi tanításának erősödésére.

Egyházunk továbbra is aktív a testvéregyházi kapcsolatokban és több nemzetközi egyházi szervezet munkájában. Az elmúlt időszak számos nemzetközi fejleménye közül – a teljesség igénye nélkül – kiemelendő, hogy évtizedes jó kapcsolatunk a HEKS svájci segélyszervezettel részben új szempontok alapján és megújult együttműködési területek meghatározásával tovább fejlődik. Az elmúlt hónapok szisztematikus egyeztetései folytán a HEKS segítségére egyebek mellett egyházunk cigányok között végzett szolgálatában számíthatunk majd.

Komoly megtiszteltetés a magyarországi egyházak számára, hogy az Európai Egyházak Konferenciája, a MEÖT meghívására Budapesten tartja következő nagygyűlését 2013. júliusában. A nagygyűlés feladata az EEK munkájának új alapokra helyezése és ezzel együtt egy új alkotmány elfogadása. Úgy nagygyűlés tartalmi előkészítésében, mint a gyakorlati megvalósításban tevékenyen részt veszünk. A MEÖT munkatársaként Zsinati Hivatalunk Külügyi Irodája támogatásával végi munkáját a nagygyűlés magyar koordinátora.

Munkatársaink, különböző társadalmi missziók és intézményeink képviselői számos nemzetközi szervezet munkájában vesznek részt és/vagy töltönek be vezető tisztséget.

A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ ÚJ DIAKÓNIAI TÖRVÉNYÉNEK ALAPKONCEPCIÓJA TÁRGYÁBAN

ZS. - 225/2012.11.16.

1. A Zsinat új diakóniai törvény előkészítését rendeli el.
2. Az új diakóniai törvény alapkoncepciójául az előterjesztésben foglaltakat elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

SZABÁLYOZÁSI KONCEPCIÓ A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ ÚJ DIAKÓNIAI TÖRVÉNYÉHEZ

1. Új szabályozási környezet kialakításának szükségessége

A Magyarországi Református Egyház szeretetszolgálatáról szóló törvény 2000-ben született. Már maga a törvény is laza szerkezetű, számos kérdést nem érintett. Például az 1. §-ban a munkaterületek felsorolásában nem szerepel az egyházunk legjelentősebb szolgálata, az idősek segítése, de nincs nevesítve a szenvedélybetegek vagy hajléktalanok, vagy árvák, gyermekek, krízishelyzetben lévő családok segítése sem.

A törvényben vannak értelmezési nehézséget jelentős passzusok is. (Pl. a 2. §, amelynek nincs alanya.)

Az eredeti törvénynek vannak fogalmi problémái is. Pl. a 2. § alapján a diakóniai szolgálat kizárólag intézményben folyik, holott ez a kevésbé jellemző fajtája ennek a szolgálatnak. Az intézmény és az „otthon” fogalma keveredik. (pl. 3. §)

A törvényben a szervezeti-intézményi keretek, hatáskörök megfogalmazása is több helyen pontatlan, s ezért újrafogalmazást igényel.

Már nem az eredeti törvénynek, hanem a törvény végrehajtásában mutatkozó mulasztás, hogy nem készült végrehajtási szabályozás és az is, hogy a gyakorlatban a törvény rendelkezéseinek be nem tartása a legtöbb esetben semmilyen következménnyel nem jár.

A törvény megalkotása óta nagyon sok értékes tapasztalat gyűlt össze a törvény gyakorlati alkalmazásáról, ugyanakkor ez az időszak számos új problémát is felszínre hozott (pl. parókiális jogok gyakorlati alkalmazásának kérdése).

A szeretetszolgálati munka szabályozási környezetének újragondolását a fentiek túl további megfontolások is ösztönzik.

A mai gyakorlatban a gyülekezetek meglehetősen kevés segítséget kapnak saját szeretetszolgálati munkájuk végzéséhez. Az erre hivatott egyházmegyei diakóniai előadói rendszer alig működik. Van olyan egyházmegye, ahol nem is választanak diakóniai előadót. De a megválasztott egyházmegyei előadók többsége sem veszi komolyan megbízatását.

Az intézményes diakónia is jelentősen fejlődött a törvény megalkotása óta. Akkor az intézményes diakóniai szolgálatok száma alig érte el a 30-at, ma pedig az 500-at közelíti. Az intézményes diakónia szabályozási környezete nem tartott lépést ezzel a gyors ütemű változással, ez is oka annak, hogy új törvényre van szükség.

Az új szabályozás szükségességét mutatja az is, hogy az elmúlt évtizedben *megegyesültek olyan munkakörök a diakónia területén*, amelyek esetében fontos a törvényi szintű kiemelt figyelem. Néhány példa:

- Az önkéntesség szerepe a diakóniában jelentősen megnövekedett.
- Az egyház ma már saját segélyszervezettel rendelkezik.
- A zsinat felállította az intézményes szolgálatokat ellenőrző monitoring rendszert.
- A diakóniai képzések struktúrája is számos elemmel bővült 2000 óta. (továbbképzések, szakképzés, szakvizsga, tanfolyamok stb.)

Nem sikerült megnyugtatóan rendezni a *diakónusok* képzésének, felszentelésének és alkalmazásának kérdését sem.

Az új szabályozásnak tartalmaznia kell az *egyház Kárpát-medencei egységesüléséből* a diakónia területére vonatkozó következtetéseket is.

2. Az új szabályozás célja és alapelvei

Az új szeretetszolgálati törvény legfontosabb célja, hogy eszköze legyen a *Mennyei Atyánknak* abban, hogy segítse a református egyházban folyó szeretetszolgálati munkát. Ez a segítség jelenti az alvók ébresztését, a lankadt kezek megerősítését, a tapasztalatok megosztását, az indulók bátorítását, az egymás hite által való épülés elősegítését.

Ennek a segítségnek az eredményességét *egyetlen kritérium méri*: mennyire sikerül egyházunk tagjainak és közösségeinek a szeretetszolgálati munka során visszatükrözniük a szenvedő és a környező társadalom felé azt, akin az egész szeretetszolgálat alapszik: az élő Jézus Krisztust.

A diakónia az élő kenyér hálából, engedelmségből és irgalomból történő szétosztása és megosztása a Szentlélek ereje és vigasztalása által a hétköznapokban. Az egyház személyes és közösségi aktivitása nyomán azoknak, akik nélkülözik az élethez, a megtéréshez és a változáshoz alapvetően szükséges kapcsolatot, biztonságot és létfenntartó javakat.

A szeretetszolgálati törvény megújításában nem maga a törvény a cél, az csak eszköz, útmutatás; a cél az egyházi élet megújítása a diakónia által. A diakónia által fontos a megmaradás és a növekedés megtapasztalása, akárcsak a közösség erejének megtapasztalása. Ne fogyasztói egyháztagokat neveljen az egyház, hanem szolgáltató közösséget.

A törvény révén a világ és a bennünket körülvevő társadalom felé is nyilvánvalóbban megmutatható, milyen alapelvek mentén, milyen rend szerint működik egyházunkban a diakónia.

A szabályozásnak alapvetően *három eszközzel* rendelkezik:

1. Annak *tudatosítása*, hogy a szeretetszolgálat minden hívő embernek lehetősége és kötelessége. Ide tartozik az ösztönzés, ébresztés, bátorítás.
2. Spirituális, szakmai és egyéb *segítség* a szeretetszolgálati munkát végzők számára.
3. A szeretetszolgálati munka segítéséért és végzéséért felelős *őrálók és vezetők számonkérése*. Az első eszközzel arra irányul, hogy minden gyülekezeti tag tisztában legyen azzal, hogy a Krisztussal járás alapvető következménye az, hogy észreveszem a másik ember terhét, és saját lehetőségeim szerint igyekszek azt enyhíteni. Ennek érdekében az istentiszteletek, igei alkalmak során foglalkozni kell a szeretetszolgálat jelentőségével, ennek a kérdésnek be kell épülnie a hittanoktatásba, a konfirmációs felkészítésbe stb.

A második eszközzel arra irányul, hogy azok a református gyülekezetek és azok a gyülekezeti tagok, akik tenni szeretnének a nélkülöző, rászoruló embertársukért, ehhez spirituális, szakmai és egyéb segítséget kapjanak, ne maradjanak magukra kérdéseikkel, nehézségeikkel, problémáikkal.

A harmadik eszközzel arra irányul, hogy azok, akiknek felelőssége és kötelessége a szeretetszolgálati munka élesztése, ösztönzése, segítése, végzik-e ezt a kötelességüket tisztességesen. Amennyiben igen, akkor a munkájuk során keletkező értékes tapasztalatokat össze kell gyűjteni és közkinccsá kell tenni. Ha nem, annak szankcióval kell járnia.

3. Szabályozás fontosabb területei

- A) *A Krisztussal járó gyülekezeti tag által végzett szeretetszolgálat („személyes diakónia”)*
 A törvénynek rögzítenie kell, hogy egy gyülekezetben nem csak az erre felkért, megválasztott, kijelölt, stb. tagoknak lehetősége és kötelessége a diakónia végzése, hanem minden egyes gyülekezeti tagnak egyen-egyenként. Az egyes gyülekezeti tag hiteles, alázattal végzett, családja és tágabb környezete számára is példát mutató szeretetszolgálat Krisztus parancsán alapszik. A törvénynek figyelmeztetnie kell, hogy a hívő embernek feladata, hogy minél többen megismerjék az evangéliumot, legyen tanítványokká, majd tanítványokból munkatársakká.
- B) *A gyülekezetben folyó szeretetszolgálat*
 A törvénynek ki kell mondania, hogy a *református gyülekezet alapvető ismérvei* közé tartozik a diakónia. A gyülekezet önmagában teljes egyház, annak minden ismertetőjével, ezért nem élhet, mert nem tud élni egymásra figyelés és egymás segítése nélkül. A gyülekezeti diakónia építi a gyülekezet közösségét és életben tartja azt. A diakónia az egyik leghatékonyabb kommunikációja az egyháznak a külső világ felé. Az istentisztelet nonverbális formája. A diakónia gyakorlása Krisztus parancsa (Mt 25,34-41).

A gyülekezetben folyó szeretetszolgálati munka segítésére, ösztönzésére *felelős órállókat* kell kijelölni a gyülekezet méretének, erőforrásainak, lehetőségeinek figyelembe vételével. Ezen órállók lehetnek a gyülekezetben:

- a lelkipásztor: a lelkipásztor minden esetben felelős a szeretetszolgálati munka élesztéséért,
- a presbitérium: a presbitérium minden esetben felelős a szeretetszolgálati munka élesztéséért,
- egy gyülekezeti tag: a szeretetszolgálati munka iránt elkötelezett gyülekezeti tag, aki nem csak egy szolgálatot végez (pl. beteglátogatás), hanem vállalja a diakóniai szolgálat ébresztését az egész gyülekezetben,
- valamely bizottság: bármely bizottság (többnyire a missziói) felvállalhatja a szeretetszolgálati munka koordinációját,
- külön diakóniai bizottság: diakóniai bizottságra akkor van szükség, a szolgálatok száma, a szolgálatokat végzők száma, a segítettek száma olyan mértékben nő, hogy szükséges a feladatokat külön bizottságban szervezni,
- diakónus.

Az órálló a fenti munkája során

- folyamatosan éleszti a szeretetszolgálat tüzét a gyülekezetben,
- igyekszik feltérképezni a rászorulókat és azokat, akik szívesen segítenek és vesznek részt a diakóniai munkában,
- igyekszik segíteni a szolgálatban fáradók munkáját saját eszközeivel,
- diakóniai naplót vezet a szolgálatok tevékenységéről,
- évente beszámolót készít a gyülekezet diakóniai munkájáról.

A gyülekezet költségvetésében a *diakóniai célú bevételeknek és kiadásoknak* elkülönítetten kell megjelenniük.

A gyülekezetben folyó szeretetszolgálati munkát a *fokozatos testületeknek és a Zsinatnak* is segítenie kell.

A fokozatos testületek elsősorban az egyházmegyei és egyházkerületi diakóniai előadók munkáján keresztül segítik a gyülekezetek diakóniai munkáját.

A diakóniai előadó személyében nem lehet azonos a missziói előadóval.

A kötelességét elhanyagoló diakóniai előadó helyére új előadót kell választani.

A diakóniai előadó feladata:

- élő kapcsolat fenntartása a gyülekezetekkel, diakóniai intézményekkel,
- jó gyakorlat-gyűjtés és -elemzés,
- tanácsadás,
- diakóniai napok szervezése,
- bekapcsolódás programokba, kampányokba,
- éves beszámoló készítése.

Az éves beszámolóknak sztenderdizálnak és nyilvánosan hozzáférhetőeknek kell lenniük. A Zsinat a Szeretetszolgálati Iroda számára kötelezően előírja a gyülekezetekben folyó diakóniai munka segítségét.

C) *A fokozatos testületek szintjén folyó szeretetszolgálat (egyházmegye, egyházkerület, Zsinat, Generális Konvent)*

A fokozatos testületek szintén hármas feladattal rendelkeznek a szeretetszolgálat területén:

- végeznek szeretetmunkát,
- segítik a gyülekezetekben folyó szeretetmunkát (ld. B pont),
- ellenőrzik a szeretetszolgálatért felelősök munkáját. Kizárólag csak a fokozatos testületek (megye, kerület) kérhetnek számon, a Zsinat csak az általa alapított intézmények tekintetében.

D) *Intézményes diakónia*

A szeretetszolgálati munka külön csoportját képezik *azok a szolgálatok, melyek alapító okirattal és szervezetettel rendelkeznek*, függetlenül attól, hogy a munkatársak önkéntesen vagy fizetés ellenében végzik a szolgálatot, ill. hogy a szervezet adományokból vagy állami támogatásból (is) működik.

Intézményes diakóniai szolgálatot *alapíthat*:

- egyházközség
- egyházmegye
- egyházkerület
- MRE

Minden döntésnél (alapítás, működtetés, megszüntetés) elsődlegesen az egyház érdekét és jó rendjét kell figyelembe venni.

Egyházközségi, egyházmegyei intézményes szolgálat alapításához és megszüntetéséhez egyházkerületi engedély szükséges.

Parókiális jog szabályozása

Az az egyházközség, amely saját parókiális területén kívül tervezi szociális, gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi szolgáltatás indítását, az egyházközség elnöksége az indítás tervéről és a szolgáltatás típusáról köteles a területileg illetékes egyházközség, egyházmegye és egyházkerület *elnökségét írásban tájékoztatni* a működési engedély iránti kérelem beadását megelőző legalább 30 nappal.

Amennyiben az egyházközség a működési engedély iránti kérelemben ellátási területként nem településeket nevez meg, hanem nagyobb területi egységet (kistérség, megye, ország), ebben az esetben az előzetes írásos tájékoztatási kötelezettséget az illetékes egyházmegye/egyházmegyék, és egyházkerület/egyházkerületek elnökségei felé kell teljesíteni.

Az az egyházközség, amely saját parókiális területén kívül tervezi szociális, gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi szolgáltatás indítását, és a szolgáltatás ún. otthonközeli szolgáltatás (az igénybevevőt a saját településén látják el), és az ellátási terület az egyházmegye területét nem lépi át, az egyházközség elnöksége *köteles* a területileg illetékes egyházközség(ek) *presbitériumá(i)nak írásos hozzájáruló nyilatkozatát beszerezni* a működési engedély iránti kérelem beadását megelőző legalább 15 napig.

Amennyiben a megkeresett presbitérium nem ad ilyen nyilatkozatot, a működési engedély iránti kérelem nem adható be.

Amennyiben az egyházközség a működés megkezdését követően vissza kívánja vonni a hozzájárulását, a fokozatos egyházi testület dönt, a döntés során minden esetben az egyház és az ellátottak érdekeit kell figyelembe venni.

Alkalmazottak

Amennyiben az intézményes szolgálat alkalmazottal rendelkezik, az alkalmazott *munkatársakkal kapcsolatos elvárások* között ki kell kötni az egyházi elvárásokat is.

Összeférhetetlenségi esetek szabályozása

1. Az intézmény fenntartójának képviselője és közeli hozzátartozója nem lehet az intézmény vezetője. Átmeneti rendelkezés: azokban az intézményekben, ahol e törvény életbe lépésekor az intézményvezető a lelkipásztor, a fenntartó képviselője a gondok. Új intézmények alapításakor vagy attól kezdve, hogy a lelkipásztor már nem intézményvezető, ez az átmeneti rendelkezés már nem alkalmazható.
2. A fenntartói jogok biztosításának érdekében a presbitérium tagjainak csak kevesebb, mint 50%-a lehet a fenntartásban lévő intézmény alkalmazottja.

Az alapító gyakorolja a fenntartói jogokat, de azt átadhatja más belső egyházi jogi személynek. Az alapító-fenntartó az intézmény alapító okiratában szabadon határozhatja meg a munkáltatás, a kötelezettségvállalás, a szakmai munka szervezésének bármely kérdését, az egyházi és világi jogszabályok keretei között.

Felügyelet

A fokozatos egyházi testületek szakmai és pénzügyi felügyeletet gyakorolnak. A fokozatos testületek az államilag elismert és engedélyezett szolgálatok felügyeletének gyakorlása során igénybe veszik a Szeretetszolgálati iroda által működtetett monitoring-rendszert. A működés felügyelete lehet előzetes/preventív, folyamatos és utólagos. A Zsinat nem gyakorol-közvetlen felügyeleti jogokat az egyházközségi, egyházmegyei, egyházkerületi intézményes diakóniai szolgálatok felett. (a sajátja felett gyakorol!)

Szakmai segítségnyújtás

Az intézményes diakóniai szolgálatok szakmai segítése feladata az egyházkerületeknek és a Szeretetszolgálati Irodának.

Az intézményes diakóniai szolgálatban a lelkeszi szolgálat nélkülözhetetlen.

E szolgálat jelenti elsősorban a hitéleti alkalmak megtartását és a segítettek és segítők lelkigondozását.

E) Diakóniai képzés

A diakóniának meg kell jelennie a különféle oktatási szinteken a képzési tartalmakban (hittan oktatás, általános- és középiskola, teológia).

F) Kárpát-medencei együttműködés a szeretetszolgálat területén

A törvénynek célul kell kitűznie, hogy a Kárpát-medencében élő magyar reformátusság egymásra figyelő közösségét erősítse, kinyilvánítsa a testvéri szolidaritást, a helyi gyülekezeti és közösségi kezdeményezéseket támogassa, a református diakóniai munkát ösztönözze, megerősítse a magyar reformátusság identitását és az Egyház társadalmi felelősségére tekintettel mutassa fel a társadalom számára, hogy a Református Egyház a cselekvő hit egyháza.

A fenti célok megvalósítása érdekében az egyháztestek

- folyamatosan egyeztetnek a tervezett adománygyűjtési célokról, akciókról, kampányokról;
- közös akciókat szerveznek;
- kölcsönösen tájékoztatják egymást adománykoordinációs kezdeményezéseikről, kampányaikról, akcióikról;
- tájékoztatják egymást és kikérik egymás véleményét olyan adományigény esetén, amely egyik Fél területéről érkezik egy másik Félhez vagy az MRSZ-hez
- akcióikban alkalmazzák a Magyar Református Szeretetszolgálat nevét és logóját;
- egységes és egyeztetett érdekképviseléssel fordulnak az európai és világméretű diakóniai szervezetek, valamint a segélyszervezetek felé.

E célok teljesülése érdekében Kárpát-medencei Református Diakóniai Koordinációs Tanács működik, melynek tagjait az egyházkerületek delegálják.

A Koordinációs Tanács munkáját az MRE Szeretetszolgálati Iroda segíti.

A ZSINAT HATÁROZATA A LELKÉSZEK SZOLGÁLATÁRÓL ÉS JOGÁLLÁSÁRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY TELJES SZÖVEGÉNEK MÁSODIK OLVASATBAN TÖRTÉNŐ ELFOGADÁSÁRÓL

ZS. - 226/2012.11.16.

1. A Zsinat a lelkészek jogállásáról szóló törvénytervezet összes fejezetét, a Zsinati ülésen elfogadott módosítások beépítésével második olvasatként elfogadja.
2. A Zsinat felkéri a Jogi és Egyházalkotmányi Bizottságot, valamint a bizottság munkáját segítő ad-hoc Bizottságot, hogy a következő Zsinati ülést megelőző 30. napig állítsa össze a végleges törvénytöveget és terjessze azt harmadik olvasatként a Zsinat következő ülése elé.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

fő gondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkési elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A LELKÉSZI ESKÜ TITOKTARTÁSI KLAUZULÁVAL TÖRTÉNŐ KIEGÉSZÍTÉSÉRŐL ÉS A SZÖVEG EGYSÉGESÍTÉSÉRŐL

ZS. - 227/2012.11.16.

A Zsinat elrendeli, hogy az egyházkerületek által használt lelkési eskü szövege az alábbiakkal kerüljön kiegészítésre: „A lelkési szolgálati titkot megőrzöm.”

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

fő gondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkési elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A REFORMÁTUS KÖZOKTATÁSI TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSÁNAK SZEMPONTJAI TÁRGYÁBAN

ZS. - 228/2012.11.16.

1. A Zsinat elfogadja a Református közoktatási törvény [a többször módosított 1995. évi I. törvény] átfogó módosításának szempontrendszerét.
2. A Zsinat felkéri az Oktatásügyi Bizottságot, hogy a szempontrendszer figyelembe vételével tegyen szövegszerű előterjesztést a Zsinat 2013. évi tavaszi ülésére.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

fő gondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkési elnöke

SZEMPONTOK AZ MRE KÖZOKTATÁSI TÖRVÉNYÉNEK [1995. ÉVI I. TV.] MÓDOSÍTÁSÁHOZ

1) *A törvénymódosítás szükségességének indoklása*

2012. szeptember 1-jével a közoktatást/köznevelést meghatározó jogszabályi környezet gyökeresen megváltozott. Már január 1-jével hatályba lépett az új Alaptörvény, illetve a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény, melyek továbbra is biztosítják az egyházak közreműködésének lehetőségét az oktatásban, így a közoktatási/köznevelési intézmények alapítását és fenntartását. A tanév első napján lépett hatályba a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint végrehajtási rendeletei a 229/2012. (VIII.28.) Kormányrendelet valamint a nevelési oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet. A közoktatás – különösen az önkormányzati iskolák állami fenntartásba vételével – lényegesen átalakul [új elnevezéssel kialakul a nemzeti köznevelési rendszer]. A későbbiekben a fokozatosan hatályba lépő jogszabályok lényeges hatást gyakorolnak egyházunk intézményrendszerére.

2012 nyarán 33 intézmény fenntartói jogának átvételére került sor, közülük 6 tagintézményként folytatja működését, 27 pedig önálló intézményként. Mindezek mellett 2 új intézmény alapítására került sor. [Az adatok nem tartalmazzák az egyházi engedély nélkül átvett intézményeket.] A református köznevelési intézmények száma a 2012/13. tanévben 159., közülük 8 köznevelési feladatot is ellátó szeretetszolgálati intézmény. Az 55 többcélú közös igazgatású intézményre tekintettel az ellátott köznevelési feladatok száma 268. A 99 intézményfenntartóból 90 az egyházközség [emellett a MRE, a 4 egyházkerület és 4 egyházmegye tart fenn intézményt].

A MRE közoktatási törvénye (a továbbiakban: Rkt.) 1995-ben született, átfogó módosítására az 1998. évi I. törvénnyel és a 2005. évi II. törvénnyel került sor. A közoktatás rendszere a mögöttünk álló másfél évtizedben több átalakuláson ment keresztül. A Rkt. a módosítások alkalmával igazodott az új oktatáspolitikai környezethez, szabályainak általános jellege, valamint az ellenőrzés hiányosságai okán nem töltötte be a jogszabályi normák magatartásszabályozó funkcióját. Szükségesnek tartjuk annak végiggondolását, hogy a református közoktatás/köznevelés intézményei és fenntartói számára a nemzeti köznevelés új rendszerében a működés normáit, a magatartás szabályait az állami jogszabályi környezet elégséges módon határozza-e meg, különösen a Magyarországi Református Egyház közösségi elvárásai tekintetében.

2) *A törvénymódosítás külső tényezői*

- a) Az egyoldalú nyilatkozat tételének és a köznevelési szerződés kötésének eljárásrendje [Nkt. 32. § (2)-(3) bekezdés, 20/1997. (II.13.) Kormányrendelet 17/B § (5) bekezdés]
- b) Az alapító okiratok, az alapító okirat nyilvántartásba vételéről szóló határozatok, a működési engedélyek és a kincstári határozatok, mint a közoktatási kiegészítő támogatás igénylésének, folyósításának és elszámolásának alapidokumentumai [20/1997. (II.13.) Kormányrendelet 13-17/B §]
- c) A fenntartó jogszabályban meghatározott kötelezettségeinek teljesítése, jogainak érvényesülése [Nkt. 83. § (2) bekezdés, 84-85. §]
- d) Az intézményi pedagógiai program (benne a helyi tanterv és a szakmai program), szervezeti és működési szabályzat illetve a házirend [229/2012. (VIII.28.) Kormányrendelet 4-11. §], valamint fenntartói jóváhagyásuk eljárási szabályai [Nkt. 32. § (1) bekezdés i) pont]
- e) Az intézményvezetői megbízás feltételei és eljárásrendje [Nkt. 31. § (2) bekezdés d) pont, 67. § (7) bekezdés, 83. § (3) bekezdés e) pont]
- f) Az intézményben működő egyeztető fórumok [Nkt. 83. § (4) és 84. § (2) bekezdés, 229/2012. (VIII.28.) Kormányrendelet 117-122. §]
- g) A köznevelési intézmény pedagógiai-szakmai, törvényességi és hatósági ellenőrzésével [Nkt. 86-87. §] összefüggő feladatok
- h) Az intézményfenntartó törvényességi ellenőrzésével [Nkt. 34. § (2) bekezdés, 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet 160. §] összefüggő feladatok

- i) Az egyházi igazgatás azonos szintjén jelentkező fenntartói és köznevelés-irányítási feladatok elhatárolása
 - j) A Református Pedagógiai intézet feladatai a pedagógiai szakmai szolgáltatások szervezésében [Nkt. 19. §]
 - k) A MRE Pedagógiai Szakszolgálatának feladatai a pedagógiai szakszolgálatok szervezésében [Nkt. 18. §]
- 3) *A törvénymódosítás belső tényezői*
- a) A törvényben a szervezeti-intézményi keretek, hatáskörök megfogalmazása is több helyen pontatlan, s ezért újrafogalmazást igényel [pl. Rkt. 12–20., 39–46. §].
 - b) Szükségessé vált az ún. történelmi kollégium fogalmának egyértelmű tisztázása, a fogalom használatának szabályozása [Rkt. 26. §].
 - c) A tehetséggondozás normáinak megfogalmazására, a Református Tehetséggondozó Alapítvány szerepének rögzítésére ezidáig még nem került sor.
 - d) Az új szabályozásnak tartalmaznia kell az egyház kárpát-medencei egységesüléséből a köznevelés területére vonatkozó normákat is.
 - e) Az az egyházköztség, amely saját parókiális területén kívül tervezi köznevelési intézmény indítását, az egyházköztség elnöksége az alapítás tervéről – az állami, önkormányzati illetve más fenntartóval történő egyeztetés előtt – köteles a területileg illetékes egyházköztség, egyházmegye és egyházkerület elnökségét írásban tájékoztatni, s a működési engedély iránti kérelem benyújtása csupán az egyházköztség és az egyházkerület jóváhagyásával történhet.
 - f) A MRE közoktatási stratégiájának végrehajtási kérdései az új köznevelési rendszerben.

A Zsinat Oktatásügyi Bizottsága

A ZSINAT HATÁROZATA A REFORMÁTUS FELSŐOKTATÁSI TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSÁNAK TÁRGYÁBAN

ZS. - 229/2012.11.16.

1. A Zsinat felhatalmazza az Elnökséget, hogy az új Nemzeti Felsőoktatási Törvényhez kapcsolódó technikai módosításokat a református felsőoktatási törvény szövegén végrehajtsa.
2. A Zsinat kéri a felsőoktatási intézmények fenntartóit és az intézmények felelős vezető testületeit, hogy folytassák egyeztetéseiket az együttműködés szorosabbá fonásáról és az intézményrendszer ésszerűsítésének lehetséges módozatairól.
3. A Zsinat kéri az Elnökséget, hogy a református felsőoktatási rendszer átalakításának megoldási lehetőségeiről a Zsinat következő ülésén tegyen jelentést.
4. A Zsinat kéri a Tanulmányi és az Oktatási Bizottságot, hogy a fenntartókkal, az intézményekkel és az Elnökségi Tanáccsal való egyeztetés mellett készítse elő a református felsőoktatási törvény módosítását.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA AZ MRE LELKÉSZEINEK ELLÁTÁSÁRÓL ÉS NYUGDÍJINTÉZETÉRŐL SZÓLÓ 2002. ÉVI II. TÖRVÉNY 40. § MÓDOSÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 2012. ÉVI II. TÖRVÉNYRŐL ZS. - 230/2012.11.16.

A Zsinat az MRE lelkészeinek ellátásáról és Nyugdíjintézetéről szóló 2002. évi II. törvény 40. § módosításáról szóló előterjesztést egy olvasatban elfogadta és az alábbi törvényt alkotja:

2012. évi II. törvény

a Magyarországi Református Egyház a Magyarországi Református Egyház lelkészeinek ellátásáról és nyugdíjintézetéről szóló, többször módosított 2002. évi II. törvény 40. § módosításáról

1. §

A Magyarországi Református Egyház a Magyarországi Református Egyház lelkészeinek ellátásáról és nyugdíjintézetéről szóló, többször módosított 2002. évi II. törvény 40. § szakasza az alábbiak szerint módosul:

„40.§

- (1) A Lelkeszi Nyugdíjintézet költségvetésének terhére a zsinati költségvetésből ellentételezetten a lelkésznők számára kiegészítő ellátásként gyermekágyi és gyermekgondozási szociális segélyt folyósít.
- (2) A lelkésznő áldott állapota esetén a gyermek várható születését megelőzően legfeljebb fél évvel, de legfeljebb a gyermek 3 éves koráig jogosult a mindenkori állami egészségbiztosítási szabályoknak megfelelően gyermekágyi valamint gyermekgondozási szociális segélyre.
- (3) A segély összegének kiszámításához a lelkésznő **azon javadalmát kell alapul venni, amely után a lelkésznő a Lelkeszi Nyugdíjintézetnek járadékot fizetett, a szülés hónapját megelőző 24 hónap javadalmainak számtani átlaga alapján. Az így számított havi javadalmi átlag 70%-át kell a segély alapösszegének tekinteni, amelyből levonásra kerül a lelkésznők számára az állami társadalombiztosítás által folyósított gyes összege. Az egyházi szociális segély nem lehet kevesebb, mint a gyes 50%-a. Az így kiszámított szociális segély a szolgálati jogviszony szünetelésének idejére, de legfeljebb a gyermek két éves koráig jár.**
- (4) **Amennyiben a lelkésznő a szülés időpontjában lelkészi szolgálati jogviszonyban áll, de előtte nem rendelkezett 24 hónap befizetéssel (mert javadalmát nem tudta felvenni, vagy tanulói jogviszonyban állt) a Lelkeszi Nyugdíjintézet által folyósított szociális segély összege az állam által meghatározott mindenkori gyes összegének 50%-a. Az így kiszámított szociális segély a szolgálati jogviszony szünetelésének idejére, de legfeljebb a gyermek két éves koráig jár.**
- (5) **A gyermek 2 éves kora után, a gyermek 3 éves koráig – illetőleg amíg a lelkész az állami rendszerből gyes-re jogosult – a Lelkeszi Nyugdíjintézet a jogviszonyát szüneteltető lelkész részére gyermekgondozási szociális segélyként a gyes összegének 50%-át folyósítja.**
- (6) A segély igénybevételének feltétele, hogy az igénylő a világi jogszabályoknak megfelelő, valamint a Nyugdíjintézet által előírt igazolásokat előzetesen a Nyugdíjintézetnek szolgálati úton benyújtsa.
- (7) **A segélyként fizetendő összeg megállapításáról és kiszámítási módjáról a Nyugdíjintézet vezetője határozatot hoz, melyet megküld a kérelmezőnek, az illetékes esperesnek, valamint annak az egyházi szervezetnek, intézménynek ahol a lelkész jogviszonya szünetel.**
- (8) A gyermekágyi és gyermekgondozási szociális segély jogcímen kifizetett összegeket az MRE, költségvetéséből félévente, június, illetve december hónap utolsó napjáig megtéríti a Nyugdíjintézetnek.”

2. §

Jelen törvény 2013. január 1-től hatályos.

Budapest, 2012. november 16.

A ZSINAT HATÁROZATA A 2012. ÉVI IMRE SÁNDOR-DÍJ DÍJAZOTTJÁRÓL

ZS. - 231/2012.11.16.

A Magyarországi Református Egyház Zsinata – az Oktatásügyi Szakbizottság javaslatára – 2012-ben az Imre Sándor-díjat Nagy Róza igazgató asszonynak adományozza szakmai munkája és példamutató emberi-hitbeli magatartása érdekében.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA AZ EGYHÁZI JÖVŐKÉP BIZOTTSÁG JELENTÉSE TÁRGYÁBAN

ZS. - 232/2012.11.16.

1. A Zsinat az Egyházi Jövőkép Bizottság jelentését elfogadja.
2. A Zsinat az Egyházi Jövőkép Bizottság előterjesztésének egyházi jövőképre vonatkozó javaslatát (összegzését) a további munkafolyamat elvi alapvetéseként elfogadja.
3. A Zsinat támogatja, hogy az Egyházi Jövőkép Bizottság az eredeti mandátuma értelmében, az előterjesztésében megfogalmazott elvek, jövőkép, menetrend, munkamódszer és prioritások alapján, az általa meghatározandó testületekkel és szakértőkkel együttműködve, széleskörű párbeszédet kezdeményezzen és azt koordinálja.
4. A Zsinat megbízza az Egyházi Jövőkép Bizottságot, hogy a folyamat eredményeként cselekvési tervet tárjon a Zsinat elé annak 2013. őszi ülésére.
5. A Zsinat megbízza az Elnökséget, hogy az Egyházi Jövőkép Bizottság által javasolt párbeszéd összefogásának személyi feltételeiről gondoskodjon - akár egy munkatárs alkalmazása útján.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

BESZÁMOLÓ AZ EGYHÁZI JÖVŐKÉP BIZOTTSÁG MUNKÁJÁRÓL

A MRE Zsinata a 2011. szeptember 28-án Balatonszárszón megtartott tematikus ülésével, majd azt követően az Egyházi Jövőkép Bizottság (EJB) felállításával és megbízásával egyházunk legfőbb vezető testülete kifejezésre juttatta (Zs-167/2011.11.18), hogy egyházunk elmúlt két évtizedben megtett útját, a megváltozott társadalmi keretfeltételeket és a szolgálataiban beállt formai és tartalmi változásokat az egyház Ura iránti engedelmességben, bibliai és hitvallási alapokról kívánja értékelni, és ennek megfelelően a továbblépés lehetőségeit mérlegelni. Egyházunk, gyülekezeteink és intézményeink nem sodródni kívánnak a társadalmi-politikai és gazdasági változások közepette, hanem *stratégiailag*, ugyanakkor a Szentlélek egyházat teremtő és megújító *erejét segítségül hívva* kívánnak cselekedni, legyőzve a tehetetlenségérzést és rezignált félelmet, ugyanakkor kifejezésre juttatva a reménységet, hogy egyházunk (minőségi és mennyiség értelemben egyaránt) növekedésre hívatott! Amikor *hálát adunk* az egyház szolgálatának eddigi lehetőségeiért és az elért eredményekért, nem tehetjük meg, hogy az önelégültség és az öngazolás vétkével menjünk el a valós problémák mellett vagy elbagatellizáljuk a jelenlegi krízishelyzetet.

Előzmények

Az EJB ennek jegyében kezdte meg működését. Az EJB-t a balatonszárszói, tematikus ülésen felvetett kérdések, problémák feldolgozására, az eredmények továbbvitelére bizottságot a Zsinat tavaly novemberi ülésén hozták létre. A bizottság mandátuma a következő: a XIII. Zsinat munkaterve és a tematikus Zsinat felvetései alapján az egyházi munka irányának meghatározására, egyházszerkezeti, finanszírozási, egyházfegyelmi és liturgiai, istentiszteleti kérdések megoldására elvi és gyakorlati javaslatok kidolgozása a Zsinat számára.

Hivatalból tagja a hat állandó Zsinati bizottság elnöke: Bellai Zoltán, a Gazdasági Bizottság elnöke, Dr. Fazakas Sándor, a Tanulmányi és Teológiai Bizottság elnöke, Hörcsök Imre, az Oktatásügyi Bizottság elnöke, Püski Lajos, a Missziói Bizottság elnöke, Szalai László, a Kommunikációs Bizottság elnöke, Vad Zsigmond, a Külügyi Bizottság elnöke. Melléjük kilenc tagot választott meg 2012. február 22-én a Zsinati Tanács. Név szerint: Bereczky Ildikó harkányi lelkésznőt, Dr. Dienes Dénes sárospataki gyűjteményi igazgatót, tanszékvezető egyetemi tanárt, Dr. Enghy Sándor egyetemi tanárt, dr. Lovas András Budapest-gazdagréti lelkészt, Dr. Módis László orvos egyetemi tanárt, Dr. Patkó Gyulát, a Miskolci Egyetem rektorát, dr. Varga Péter ügyvédet, dr. Harmathy András szigetszentmiklósi lelképásztort és Tőkéczki Ilona miskolci presbitert, egyetemi oktatót, a tiszáninneni egyházkerület szociológus munkatársát.

Az EJB által végzett munka áttekintése

Az első, április 11-i ülésen megtörtént a jelenlévők bemutatkozása, a bizottság feladatának, munkarendjének áttekintése, és a bizottság elnökének megválasztása, dr. Harmathy András szigetszentmiklósi lelképásztor személyében.

Az EJB június 12-én ült össze másodszor. Az ülésen a tagok többek között a bizottság munkájának teológiai alapvetéséről vitáztak, megismerkedtek külföldi testvéregyházak hasonló reformfolyamataival és ezek kidolgozásának módjával, valamint igyekeztek meghatározni a bizottsági munka menetrendjét. A bizottság az egyházzal való teológiai gondolkodást egyelőre az ökumenikus egyházképpel való ismerkedés és a tagok hozzászólásai, meglátásai alapján folytatta. A beszélgetésen erős hangsúlyt kapott a missziói egyházkép, főként azok a vonások, amelyek hitvallásainkkal összhangban állnak. „*A gyülekezetekben élő egyház és az egyházban élő gyülekezetek: Isten missziójának eszköze*”. A Bizottság ugyanakkor egyetértett abban, hogy az érdemi munkának elsősorban gyakorlat központúnak kell lennie, mert a gyülekezetek, az egyház súlyos és égető kérdésekkel néz szembe.

„*A lényegi kérdés, hogy hiszünk-e az evangélium erejében*” – „*Minket a nyomorúság hozott össze*”. Ezzel az EJB szeptember 18-i soron következő, kecskeméti kihelyezett ülésén kijelentett két mondattal foglalható össze az az alapvető dilemma, amellyel a bizottság tagjai munkájuk során szembesültek. A bizottság Kecskeméten megfogalmazta az egyházi jövőkép alapelemeit, valamint felvázolta azt a menetrendet, amelyet a novemberi zsinati előterjesztésébe szánt. Az egyház küldetését megfogalmazó víziót is tartalmazó előterjesztésben a bizottság az egyház szolgálatának kiemelt területeit, valamint sürgető szervezeti kérdések konkretizálását is tervezte, amelyek megvitatása prioritást élvez a bizottság által elindítani szándékozott széleskörű, de célirányos párbeszédben. Az EJB tagjai egyetértettek abban, hogy az egyházkép tekintetében nincs szükség új teológiai alapvetés megfogal-

mazására, sokkal inkább annak aktuális megerősítésére, amit hitvallásaink a Szentírás alapján rögzítettek. Ennek fényében, teológiai és empirikus szempontok alapján kell mérlegelni, hogy az MRE jelenlegi egyházszerkezete mennyiben szolgálja az egyház változatlan krisztusi küldetését: „az evangélium kommunikációját”.

A bizottságban számos, részint a tematikus Zsinat és az azt követő országos esperes-gondnoki értekezlet alkalmával is felmerült kérdés került terítékre, az egyháztagság kérdésétől kezdve a parókiális rendszeren át a paritás elvéig. A bizottság ezek megvitatására az alábbi javaslatot tárja a Zsinat elé, amelynek elfogadása esetén a testület széleskörű párbeszédet kezdeményez, amelybe a gyülekezeteket, lelkész köröket, egyházmegyei grémiumokat és célzottan szakembereket is szeretne bevonni. A bizottság ezzel azt a téves látszatot is el akarja kerülni – valamint a túlzó elvárást lehűteni –, hogy rendkívüli testületként olyan problémák megoldására lenne hivatott, amelyekre egyházunk rendes testületei nem találtak választ. A kizárólag vízióra alapozott vagy a csupán a problémákra összpontosító megközelítés szélsőségeit elkerülő párbeszéd egyben azt a szemléletváltást is előmozdíthatja, amely fontosabb a szervezeti kérdéseknél.

Egyház-szociológiai kutatás és jó gyakorlatok

Az EJB második ülését követően levélben fordult a MRE elnökségéhez. Ebben a megfogalmazott jövőkép (vízió) konszenzusos elfogadásának szükségessége mellett az egyház szociológiai kutatások felgyorsítását és a jó gyakorlatok mihamarabbi széleskörű összegyűjtését és közzétételét sürgette a testület:

„Ezzel kapcsolatban sürgető feladata az egyháznak, hogy a sokat emlegetett diagnózis tekintetében, a már meglévő adatok és kutatások alapján megfogalmazza közös helyzetértékelését, valamint átfogó szociológiai kutatást végezzen azokon a területeken, amelyekre nézve az eddigi eredmények nem adnak megnyugtató választ. Az átfogó diagnózis hiányában nem adhatók felelős válaszok. Elkötelezettek vagyunk abban, hogy minél hamarabb eredményre jussunk, de nem vállalhatjuk, hogy akut kérdésekre és problémákra a bizottság adjon rögtönzött válaszokat.”

A hivatkozott levélben az EJB abban is egyöntetűen kifejezésre juttatta véleményét, hogy az egyház gazdálkodásáról átfogó elemzés készítésére már most szükség van szakértők bevonásával, különös tekintettel a gyülekezetek önfenntartó képességére és az esetlegesen elinduló átalakításra fordítható, rendelkezésre álló szabad források felmérésére.

Az Elnökség pozitív válaszában fényében az EJB a szociológiai kutatással kapcsolatos javaslatait megtette, ami a zsinat jelenlegi ülése elé kerülő külön előterjesztés részét képezi. Az EJB ugyanakkor abból indul ki, hogy az említett két területen a bizottság munkájával párhuzamosan, de egyeztetett módon megindul az érdemi munka. E két feltétel hiányában az EJB erőfeszítései nem vezethetnek eredményre.

Néhány alapelv az EJB által koordinált folyamatra nézve

Kontinuitás (tradíció) és innováció – két fogalom kell, hogy kitűzze e munka koordinátáit: a jövőre való felkészülés egyrészt elszakíthatatlan az egyház történetétől, hagyományaitól, múltjától, részese az egyházi élet folyamatának; másrészt új helyzetekre és keretfeltételekre tekintettel kell újrafogalmazni a ma is érvényes feladatot, akár új formák megteremtésének igényével is.

A józan különbségtétel készsége elengedhetetlen. Nem lehet az egyház krízisét, jelenlegi állapotát csak egy-egy tényezőre visszavezetni (pl. vagy csak a lekipásztori alkalmatlanságra hivatkozni, vagy minden jelenlegi nyomorúságért a szocialista korszak ateista valláspolitikáját, illetve a szekularizációs korszak jellemét felelőssé tenni). A magyar református egyház osztozik az európai keresztyénség és ezen belül az európai protestantizmus sorsában, abban a tekintetben, hogy ha a saját adatainkra vagy a térség vallási térképére tekintünk, nyilvánvalóan számolni kell egyfajta

- a) *demográfiai* krízissel: az egyház tagságának nem titkolható visszaesése,
- b) *a hit és vallási kultúra* krízisével: hit és vallás ma már nem játszik olyan szerepet az élet-és világtérlemezés tekintetében, vagy az értékek iránti tájékozódás vonatkozásában, mint korábban. (Ez folyamatos jelenség a felvilágosodás óta tart.),
- c) *gazdasági* jellegű válsággal: egyre nehezebb biztosítani a működés alapvető feltételeit, főleg az egyháztagok anyagi teherbírása tekintetében,
- d) *örök krízis*.

A három egymással szorosan összefügg és egy komplex valóságot alkot, mégsem lehet eltekinteni a megkülönböztetéstől a helyzetelemzés, valamint a megoldáskeresés szintjén.

Formálódó jövőkép az egyházzól – teológiai alapvetés

A Magyarországi Református Egyház számára az egyház lényegének és küldetésének meghatározásában a Szentírás tanítása és a MRE hitvallásai mérvadóak (HK 54., II HH 17-18.) Az EJB ezen túl az egyház lényegéről és küldetéséről folytatott ökumenikus teológiai párbeszéd eredményeként megfogalmazott ekkleziológiai felismeréseket és a missziói egyházképet is irányadónak tartja.

A Magyarországi Református Egyház *Jézus Krisztus egyetemes egyházának része*, Krisztus teste, a hívők közössége. A Szentírás és a hitvallások alapján vallja, hogy az egyházat Isten Igéje hozza létre: Isten embereket hív el, akik benne az élet végső okát, alapját és értelmét felismerik, ezt hittel vallják. Ugyanakkor Isten az általa elhívott és az elhívásának engedelmeskedő közösséget elküldi, hogy a bűn és halál által meghatározott világában az evangéliumot továbbadják. Az egyház küldetése és feladata az, hogy Isten Jézus Krisztusban megjelent szeretetének és egy napon beteljesedő uralmának jele, előíze és közvetítője legyen. Teszi ezt az igehirdetés, a tanítás, a szeretetszolgálat, s általában a hit megélésének felvállalása és következményei által az élet valamennyi területén. Ugyanakkor az egyház hittel vallja, úgy ahogyan a hitvallások ezt összegző módon megállapítják, hogy az egyház, mint a kiválasztottaknak és elhívottaknak gyülekezete az ő Urának, Krisztusnak vezetése és oltalma alatt áll. Ez határozza meg az egyház múltját, jelenét és jövődjét.

A *Szentírás* egybehangzó tanítása szerint – az egyház helyi sajátosságainak megvalósulása ellenére – a helyi gyülekezet az a hely, ahol az emberek Jézus Krisztus nevében összegyűlnek, ahol az Ige hirdetésre kerül, ahol hallható, látható és megtapasztalható lesz az Evangélium lényege.

Az „ekklézia” görög fogalom az ószövetségi „qahal” megfelelője, amely jelentette Isten népének összegyülekezését az Úr uralma alatt és színe előtt, hogy törvényét és igazságát meghallják. Az Újszövetségben különböző hasonlatok fejezik ki az egyház valóságát: az egyház lelki ház (1Pt 2,4-8), amely élő kövekből épül fel, ennek alapja Krisztus (1Kor 3,11); egyúttal az Úr temploma, Isten hajléka, ahol az élő kövek a Lélek által (Ef 2,22) rendeződnek lelki házzá. Az egyház Isten választott és tulajdon népe (1Pt 2,9), amely földi vándorútján jól meghatározott cél felé halad, de az igazi, boldog jövő még előtte van (Zsid 4); az egyház Krisztus nyája (Jn 10), amely a Pásztor vezetését és oltalmát élvez; továbbá Krisztus menyasszonya (Jel 21,2), akinek jellemzői a várakozás és a hűség, és Krisztus-teste (Róm 12,4-8), amelyben a különböző tagok funkciójuknak, valamint a Krisztustól kapott kegyelmi ajándékok megfelelően töltik be rendeltetésüket és alkotják a test egységét. Mindegyik leírásban viszont közös, hogy az egyház valósága Krisztus nélkül nem képzelhető el („Nálam nélkül semmit sem cselekedhettek”, Jn 15,5). Azaz az egyház annyiban egyház, amennyiben Isten világért végzett missziójának („Missio Dei”) jele és eszköze. Ez a küldetés az egyház alapvető szolgálataiban jelenik meg: kerygma és martyria, azaz Krisztusért követségben járás és bizonyágtétel szóval és tettel, az életünk egészével; koinonia, azaz Krisztusban gyökerező közösségünk Istennel és egymással; diakonia, azaz (szeretet)szolgálat a közösségen belül és a világ felé, valamint leiturgia, Istennel és egymással való közösségünk ünneplése.

Történelmi és társadalmi valóságában, intézményi és szervezeti adottságaiban, valamint jogalanyiságára tekintettel ugyanakkor az egyház szociális képződmény. Viszont minden más társadalmi szervezettel szemben sajátossága abban áll, hogy eredetét tekintve az egyház Isten rendelésén alapszik, küldetését a feltámadott Úr, Jézus Krisztus határozza meg, megvalósulása pedig a Szentlélek ajándéka. (Ezt a kettősséget és látszólagos feszültséget hitvallásaink is kifejezésre juttatják: az egyház a hit tárgya – hiszem az egyetemes, keresztyén egyházat –, másrészt látható, tapasztalható, intézményes szervezeti formát öltő valóság).

Éppen ezért – felelősségünk és korlátaink tudatában - kívánunk az egyház jelenlegi formája felé fordulni és megvizsgálni, hogy az egyházi életünk mai formáit, szervezeti felépítését, strukturális adottságait, szolgálatának külső és belső kereteit, továbbá ennek elégtelenségeit és krízisjelenségeit milyen megvilágításba helyezik bibliai és teológiai-hitvallási felismeréseink.

Fel kell tennünk a kérdést, hogy egyházunk – amennyiben komolyan gondolja a bibliai és hitvallásainkban olvasható meghatározottságát – betölti-e Urától kapott küldetését?

Az egyház jövőjére irányuló stratégiai döntések átgondolása érdekében érdemes az egyház valóságát három szemszögből szemügyre venni, s ezeket egymásra vonatkoztatni:

1. *Az egyház mint a hit tárgya:* „hiszem az egy, szent, egyetemes, apostoli egyházat”. Ez jelenti azt, hogy eredete és rendeltetése Isten Igéjében gyökerezik, és hogy *tulajdonságai* (egy, szent, egyetemes, apostoli), ha nem is fedik a hétköznapi valóságát, ígéretként kísérik az egyház életét. Az egyház *egysége* ugyanis Krisztusban adott, *szentsége* jelenti azt, hogy tagjait a maga szolgálatára elhívta, hogy vele közösségben legyenek, *egyetemes*, azaz magát az univerzális keresztyén közösség részeként értelmezi, s végül *apostoli*, vagyis az Evangélium igazságáról való bizonyágtételre hivatott. S bár az egyház adott történelmi-szociológiai valósága messze elmarad e tulajdonságok mögött, az egyház tagjainak szabad és lehet erről bizonyágot tenni, erre törekedni, mintegy a Heidelbergi Káté 31. és 32. kérdés-feleletének megállapításai értelmében, Krisztus hármastiszteinek (próféta, főpap, király) részeseként: 1. az Igéről vallást téve, azt tanulva és továbbadva; 2. a hálaáldozat és a másik ember ügyéért való könyörgés, közbenjárás alapján; 3. szabad lelkiismerettel ellenállva a bűnnek és harcolva a gonoszság ellen, Krisztus végső uralmában reménykedve.
Az egyház *tulajdonságai* (attribútumai), s a róluk való bizonyágtétel tehát rádöbbennek arra, hogy az egyház valósága több, mint amit abból földi életünk során megtapasztalunk, ugyanakkor állandó nyugtalanító kihívást is jelentenek, mintegy tükröt tartva az egyház földi-történelmi, tapasztalható valósága elé.
2. *Az egyház mint esemény:* A Mt 18,20 vagy az ApCsel 2,42 tanúsága szerint, ahol emberek *össze-gyűlnek* az Ige hirdetésének és az evangélium tanításnak a hallgatására, a könyörgésre, ahol részesednek a kenyér megtörésében, a közösségben, ott megvalósul az „ekklézia”. Az egyház az ige által teremtett valóság (*creatura verbi*). Az egyház e földi megvalósulására, empirikus formájára vonatkoznak az egyház reformátorok által hivatkozott *ismertető jegyei* (*notae ecclesiae*): az Evangélium tiszta hirdetése, a sákramentumok rendeltetésszerű kiszolgálása. De az egyház megvalósulása, „történet-jellege”, mint ahogyan az őskeresztyénség idején ez már nyilvánvalóvá válik, nem köthető csak istentiszteleti alkalmakhoz: például a belső szolidaritás, az özvegyekről vagy a szegényekről való gondoskodás is az egyház megvalósulásának ismertető jelei (pl. ApCsel 2,46; 4,32-35; 6,2-7). Ez a tény két további megfontolást tesz szükségessé: *egyrészt* nem tekinthető el attól a kitévétől, hogy egyházzal nem lehet beszélni ott, ahol nincs *gyülekezet* (az Ige és sákramentumok köré egybe-gyülekezett közösség); *másrészt* kérdéses, hogy az egyház jelenlegi és ismert intézményes formái, szervezeti struktúrái kimerítik-e az egyház valóságát, amit „a helyi gyülekezet egészen egyház, de nem a teljes egyház” elve kifejez? Létezik-e a jelenlegi parókiális szervezeti struktúrán túl olyan forma, keret vagy szervezet, amely teret enged az egyetemes egyház megvalósulásának (pl. specifikus gyülekezeti formák, istentiszteleti alkalmak, szolgálatok)?
3. *Egyház mint intézmény:* Az egyház külső megjelenési formája, szervezeti struktúrája valamint intézményrendszere a történelem során sok változáson ment át, s gyakran öltött magára világi mintákat. Ez az egyház azon formája, amely a világban és a társadalomban leginkább szembe-tűnik: a helyi egyházközösség tagjaival és tisztségviselőivel, templommal, parókiával, lelkesi hivatallal, majd a további egyház-igazgatási szervek, oktatási és szociális intézmények sora. E ponton szükséges tisztázni, hogy az egyház intézmény-jellege és szervezeti struktúrája hogyan viszonyul az első két aspektushoz: az egyházhoz mint a hit tárgyához és az egyetemes egyház helyi megvalósulásához. Konkrétan alkalmas-e az egyház jelenlegi külső rendje és szervezeti struktúrája arra, hogy a gyülekezeteket küldetésük betöltésében hatékonyan támogassa?

Következtetés

Az egyház létének és küldetésének alapja, hogy megjelent Isten üdvözítő akarata Krisztusban. Az egyház tehát Isten missziójának részese és eszköze. Az egyház közössége arra hivatott, hogy Isten országának jele, előíze és munkálója legyen a világban, azáltal, hogy gyülekezeteinek, egyháztagjainak tanúságtétele által Krisztus evangéliumát hirdeti a világnak szóban és tettben. Az egyházszerkezet, a gyülekezetek közösségének keretet adó struktúra, eszköze és hordozója kell legyen az evangélium értéket, identitást és közösséget teremtő közvetítésének („kommunikációjának”).

Az Egyházi Jövőkép Bizottság a „gyülekezettudatos egyház és egyháztudatos gyülekezet” elve és a fentiekben kifejtett missziói egyházkép alapján, összhangban a zsinati ciklustervvel és a „Krisztusért követségben” Zsinat által megfogalmazott páli mottójával, a gyülekezetek és fokozatos testületek, valamint szakértők bevonásával, az egyház egészét érintő párbeszéd kezdeményezését javasolja.

A párbeszéd javasolt menete

Az EJB előterjesztésének pozitív zsinati fogadtatása esetén a fenti jövőkép alapján vitaanyagot fogalmaz meg, amelynek mellékleteként egyben olyan rövid módszertani útmutatót is készít az egyházmegyék számára, amely segítségével a párbeszéd folyamatába maguk a gyülekezetek is bevonhatók. Ezzel párhuzamosan az egyház intézményeit, a fő missziói és diakóniai ágak felelős köreit közvetlenül is bevonja az eszmecserébe.

A párbeszéd két alapvető célja az, hogy a fent vázolt teológiai meggyőződésünk alapján újuljunk meg az egyház jövőjéről alkotott képükben, és a szolgálatunkat meghatározó társadalmi valóság figyelembe vételével határozzuk meg az ehhez szükséges szervezeti formákat. Az EJB által javasolt folyamatban formálódhat mind a helyzetértékelés, mind a jövőre vonatkozó vízió. A kezdeményezés tudatos összefogása lehetőséget ad arra, hogy az egyes területeken már elindult koncepcióalkotást, az ezek mögött álló körök és „műhelyek” munkáját egy folyamatban fogja össze.

A széleskörű konzultáció eredményeit összegezve a Zsinat 2013. évi őszi ülésére cselekvési tervet készít elő.

2013. február 1.

Az EJB az általa koordinált, célzott párbeszédben a) 2013. február 1-ig vitaanyagot készít a formálódó egyházkép és a prioritást képező kérdések (ld. alább) alapján b) ajánlást fogalmaz meg az egyházmegyék számára a gyülekezetek bevonására, a párbeszéd módszerét illetően, c) közvetlenül is megszólítja az egyházi intézmények, szolgálati ágak szereplőit

2013. június 30.

A gyülekezetektől és az intézményektől 2013. június 30-ig beérkező visszajelzések alapján az EJB egy cselekvési tervet készít, amelyet a 2013. őszi Zsinat elé tár

2013. évi őszi zsinati ülést követő időszak

Eztán, a cselekvési tervben megfogalmazódó jövőkép és alapvető célok alapján kezdeményezi az egyház döntéshozó testületeinél a szükséges döntések meghozatalát.

Az EJB által indítványozott és koordinálandó párbeszéd során kiemelt fontosságú kérdések és szolgálati területek

Az EJB ülésein a tematikus zsinat és az azt követő országos esperes-gondnoki értekezlet eredménye, illetve a testülethez beérkezett egyéb észrevételek alapján számos kérdés került terítékre, az egyháztagság kérdésétől kezdve a parókiális rendszeren át a paritás elvéig. A felmerült kérdések, problémák, munkaterületek és megoldási javaslatok között egységes fontossági sorrendet megállapítani azért is nehéz vállalkozás, mert azok nem „egyeneműek”, azaz egyrészt gyülekezettípus, vagy szolgálati terület szerint specifikusak, másrészt vegyesen érintik a helyzetértékelést, a jövőképet és az ahhoz vezető út állomásait.

Az EJB egy belső internetes kérdőív segítségével rangsorolta a témákat, területeket és kérdéseket fontosságuk szerint. Ez prioritási sorrend határozza majd meg az irányított párbeszéd vitaanyagának kérdéssorát, amely a megszólítandó munkaágak sajátosságait is figyelembe fogja venni.

Az alábbi lista ezért csak tájékoztató jellegű és konkrét formáját a konzultáció során nyeri el, amelyet a Zsinat támogatása esetén az EJB az Elnökséggel egyeztetve 2013. februárjában indít el a már meglévő műhelymunkák figyelembe vételével.

Ahogy az fentebb említésre került, az egyház-szociológiai kutatás fontossága és céljai kapcsán az EJB megtette javaslatait, illetve e jó gyakorlatok összesítésének és közzétételének Zsinat által is elhatározott jelentőségét az EJB is támogatja. Az ezekre vonatkozó megjegyzések ezért az alábbi felsorolásban nem szerepelnek.

Az alapvető területeken belül felmerülő kérdések fontossági sorrendben a következők:

1. *Az egyház elsődleges szolgálatát, az evangélium „kommunikációját” érintő kérdések:*
 - Liturgia, istentisztelet, igehirdetés és spiritualitás megújulása
 - Gyülekezetépítési és közösségépítési koncepciók kidolgozása, evangélizáció és „tanítványság” előmozdításának módszerei
 - Alapvető szemléletváltás előmozdítása: fiskális gyülekezet és intézményfenntartási szempontok és gyakorlat helyett a missziói szempontok és feladatok előtérbe kerülése.
 - Hitre nevelés, hitoktatás, konfirmáció, curriculum (az egyház jelenléte az ember életében bölcsőtől a koporsóig) tekintetében a meglévő egyeztetések felgyorsítása
 - Lelkész(tovább)képzés valós igényeknek megfelelő átgondolása
 - Felelős egyháztagságra nevelés, presbiterek és gondnokok képzése
 - Hitoktatók, diakónusok gyülekezeti szolgálatának biztosítása
 - Cigánymisszió: a Zsinati ciklustervben prioritásként meghatározott területen önálló missziói koncepció (stratégia) megfogalmazása, tudatformálás és konkrét programok elindítása
 - Teológiai tudományos központ alapítása – Országos Lelkipásztori Intézet
 - Oktatási rendszer koncepciójának átgondolása az egyházi jövőkép fényében

2. *Az egyház elsődleges küldetésétől elválaszthatatlan társadalmi küldetése kapcsán felmerült kérdések:*
 - Kommunikáció: a missziói célokkal összhangban álló református „profil” megjelenítése, tudatos és egységes PR
 - Egyház és társadalom: az egyház társadalmi tanítására koncepció kidolgozása, szakértők bevonásának koncepciója
 - Diakónia integrált stratégiája, különösen a gyülekezeti diakónia önálló koncepciójának kidolgozása
 - Társadalmi missziók koncepciójának kidolgozása az egyházi jövőkép fényében

3. *A küldetés kapcsán megfogalmazódó célokhoz elengedhetetlen egyházszerkezeti és jogi kérdések:*
 - Paritás, presbiteri elv, laikusok szerepének átgondolása, presbiter és gondnok képzés
 - A múlt terheit hordozó jelenlegi struktúra átfogó újragondolása a zsinat-presbiteri elv alapján, különös tekintettel a püspöki tisztségre és az egyházkerületi önállóságra
 - arányosság a közterhek hordozásában, sáfárság a juttatások felhasználásában, rászorultság elve a szétosztásban, szolidaritás minden területen
 - egyházfegyelem, fokozatos egyházszerkezeti szintek átláthatóságának és együttműködésének biztosítása, egység
 - egyháztagság kérdése
 - Egyházfinanszírozás: az állami függőség enyhítésére alternatívák kidolgozása, a szabad felhasználású források egységes, missziói stratégiát támogató bevetése
 - gyülekezetek státusza
 - Lelkeszi szolgálat szabályozása különös tekintettel a javadalmazásra (lelkészek egzisztenciális függése, központi fizetés lehetősége)
 - lelkészek testi-lelki egészségre
 - lelkészek jogállása
 - belső egyház adatszolgáltatás egységes és megbízható rendszere
 - világi elnökök ügydöntő szerepének megerősítése
 - lelkészközpontúság jelenségének átgondolása
 - Műemlék épületek fenntartásának kérdése
 - Egyházi ingatlankezelés
 - Parókiák, szolgálati lakások, közösségi helyiségek felmérése, a missziói stratégia megvalósíthatósága érdekében

Az EJB a fenti elvek, jövőkép, menetrend, munkamódszer és prioritások alapján az általa meghatározandó testületekkel és szakértőkkel együttműködve javasolja a megkezdett folyamat továbbvitelét.

A ZSINAT HATÁROZATA A REFORMATUS.HU „REFORMÁTUS A-Z” TÁJÉKOZTATÁSI ANYAG TÁRGYÁBAN ZS. - 233/2012.11.16.

1. A Zsinat hozzájárul ahhoz, hogy az egyház hivatalos honlapján (www.reformatus.hu) az előterjesztésben megjelölt kérdéseknek a vitában pontosított változata és az azokra adott felelet megjelenjen.
2. A kérdés-felelet előkészítését a zsinati tanácsos vezetésével a honlap szerkesztői végzik el.
3. A Zsinat kéri a Teológiai és Tanulmányi Bizottságot, valamint a Kommunikációs Bizottságot, hogy tanácsolja és kísérje figyelemmel a kérdés-feleletek véglegesítését és felhatalmazza a Zsinat Elnökségét, hogy a Bizottságok, valamint az Elnökségi Tanács egyetértő nyilatkozatát követően gondoskodjon a szövegnek a honlapon való megjelentetéséről.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

AZ MRE HIVATALOS HONLAPJÁN (REFORMATUS.HU) PUBLIKÁLANDÓ REFORMÁTUS A-Z ROVAT TARTALMA

A Református A-Z rovat létrehozásának célja

Az idei esztendő elején megújított reformatus.hu honlapon létrehozott „Református A-Z” rovat célja, hogy az egyházunkat egyáltalán nem vagy csak felületesen ismerő internetezők számára szolgáljon alapinformációkkal. A rovat kialakítása során az internetes műfajban jól ismert „Gyakran Ismételt Kérdések” megoldást választottuk, azaz olyan kérdéseket állítottunk össze, amik egy kívülállóban is minden bizonnyal megfogalmazódnak a református egyházzal való találkozás kapcsán. Ezt az irányt erősítik az általános internetes felhasználói szokásokat elemző kutatások, amik azt mutatják, hogy az internet a döntéseket megelőző előzetes tájékozódás egyik legfontosabb eszköze lett napjainkra. Ezek alapján igyekeztünk számba venni azokat az „élethelyzeteket”, tájékozódási irányokat, amik ezeket a találkozásokat megelőzhetik. Egy kívülről érkező számára ilyen lehet például a keresztesítés, házasság, temetés előkészítése, a hittanoktatás kapcsán felmerülő információigény. Emellett értelemszerűen fontos igény még a református tanítás megismerése, a többi egyházzal való kapcsolatának megértése stb. Ezek az „élethelyzetek” jelennek meg a Református A-Z tematikáiban.

Nagyon fontos szempontnak tartottuk és tartjuk, hogy ezeket a kérdéseket olyan nyelvezettel, és ha ez lehetséges, fogalomkészlettel válaszoljuk meg, amik megint csak nem igényelnek előismereteket az olvasótól. A befogadói oldal igényeit kiszolgáló, olyan kommunikációs szituáció kialakítására törekedtünk, amely egy lelkipásztorral folytatott beszélgetésre hasonlít. Ennek megvalósítása érdekében egy világi újságíró bízunk meg azzal, hogy az előzetesen összeállított kérdéssor felhasználásával készítsen interjúkat lelkipásztorokkal és egy teológiai tanárral. Az elkészült anyagot a szerkesztőség véglegesítette, illetve ismételtől több református lelkipásztor és teológus is átnézte, véleményezte, korigálta.

A rovattal kapcsolatos problémák és megoldási kísérleteik

A megújuló honlap tesztidőszakában érkező olvasói levelek megmutatták, annak ellenére, hogy az előkészítés során több református „szakértőt” bevontunk az anyag készítésébe, sok kérdésben nehéz konszenzusos választ adni, illetve nem lehet egységes egyházi gyakorlatot bemutatni (pl.: keresztesítés). Ezen kérdéseket időlegesen visszavontuk, javítottuk. Emellett el kell mondani azt is, hogy az összes olvasói levél elismeréssel szólt a Református A-Z-ről, a kezdeményezésről. Végül, a szöveget ért jelentős és megalapozott kritikai észrevételek miatt a Zsinat Elnöksége a tartalom időleges visszavonását rendelte el.

A Református A-Z kérdés-feleleteit ezután a Tanulmányi és Teológiai Bizottsághoz továbbítottuk, kérve őket, hogy értékeljék és javítsák a leírtakat. A Bizottság a nyár folyamán dolgozott az anyaggal és végül több ponton korigálta a megfogalmazott válaszokat. A Bizottság ugyanakkor kétségének is hangot adott azzal kapcsolatban, hogy ez volna a leghatékonyabb formája az érdeklődők tájékoztatásának, ill. bizonyos kérdések tekintetében kifejezetten úgy látta jónak, ha azokról személyes beszélgetésben, képzésen esik szó.

A Tanulmányi és Teológiai Bizottság véleményét októberi ülésén megismerte és megfontolta a Kommunikációs Bizottság is, amely – az észrevételek részletes tanulmányozása nélkül – fontosnak ítélte, hogy az internetet használók az MRE oldalán is tájékozódhassanak az alapvető hitéleti és gyakorlati kérdésekről.

Az Elnökségi Tanács megoldási javaslata

Ezt követően, végül, az Elnökségi Tanács októberi ülésén vitatta meg az anyagot. A testület bár az elhatározott célt elfogadta és a keresők tájékoztatását fontosnak látja, az anyag teljességével kapcsolatban továbbra is több pontatlanságot, problémát lát. Ezért az Elnökségi Tanács a következő megoldást javasolja:

- Az eredeti anyagból egyelőre kerüljenek elhagyásra a teológiai és egyháztörténeti részek.
- Azok a kérdések maradjanak meg, amelyek valóban az információt keresők eligazítását szolgálják, és amelyekre tudunk közösségként válaszolni.
- A válaszok röviden és lényegre törően fogalmazzanak.
- A Zsinat határozza meg – a készítők javaslata alapján – a megválaszolendő kérdések körét, amelyeket aztán a Tanulmányi és Teológiai Bizottság bevonásával válaszolunk meg.
- A teológiai és egyháztörténeti kérdések meghatározására és megválaszolására később térnénk vissza, részben a Generális Konvent által júniusban elhatározott, katechetikai céllal készülő ún. Református Káté készítésekor.

Mindezek alapján a Zsinattól azt kérjük, hogy állapítsa meg a mellékelt felsorolásból, mely kérdések azok, amelyek – az elkészítendő válaszokkal együtt – a reformatus.hu oldal Református A-Z rovatába kerüljenek.

MELLÉKLET

Református gyorstalpaló

1. Mit jelent a református szó?
2. Magyarországi Református Egyház vagy Magyar Református Egyház?
3. Hol él a legtöbb református keresztyén?
4. Hogyan épül fel a Magyarországi Református Egyház?
5. A szüleim reformátusok, én is az vagyok?
6. A szüleim nem reformátusok, én hogyan lehetek az?
7. Hol tudok tájékozódni a református tanításról, hitről és egyházzal?
8. Református ünnepek

Református alapkifejezések magyarázatai

1. Keresztyén vagy keresztyény?
2. Hogyan köszönjek? Áldás, békesség!
3. Mi a parókia?
4. Kik a presbiterek? Mi az a presbitérium?

Keresztelő

1. Mi a keresztség?
2. Miért jó megkeresztelni a gyermekemet?
3. Mi történik a keresztelés előtt?
4. Hol történik a keresztelő?
5. Mi történik a keresztelőn?
6. A református lelkész megtagadhatja a keresztség kiszolgáltatását?
7. Csak teljes családban élő gyermeket lehet megkeresztelni?
8. Már megkereszteltek más egyházban, újra kell keresztelkednem?
9. Mit kell tennem, ha meg akarom kereszteltetni a gyermekemet?
10. Mit kell tennem, ha felnőttként meg akarok keresztelkedni?
11. Meg kell keresztelkednem, ha meg akarom keresztelni a gyermekem?
12. Nem vagyunk reformátusok, megkeresztelik a gyerekeinket?
13. Csak teljes családban élő gyermeket lehet megkeresztelni?
14. A keresztszülőknek reformátusoknak kell lenniük?
15. Nem keresztyén is lehet keresztszülő?
16. Kell fizetni a keresztelésért?

Házasság

1. Mit jelent a templomi házasságkötés?
2. Miért kérjünk házasságunkra templomi áldást?
3. Mi az a jegyesoktatás?
4. Meg kell keresztelkedni ahhoz, hogy áldást kaphassunk a házasságunkra?
5. A gyermekeink reformátusok lesznek, ha református áldást kérünk a házasságunkra?
6. A református lelkész megtagadhatja, hogy megáldja a házasságunkat?
7. Elváltként kaphatok-e áldást újabb házasságomra református templomban?
8. Hányszor kaphatok házasságomra áldást református templomban?
9. Megáldják-e nem „tisztá” reformátusok házasságát is?
10. Semmi közünk a református egyházhoz, megáldják-e házasságunkat?
11. Csak templomban lehet házasodni?
12. Kellenek tanúk a templomi esküvőhöz?
13. Összeadnak-e a reformátusok azonos neműeket?
14. Hova menjek, ha református rend szerinti áldást szeretnék kérni házasságomra?
15. Mi történik a református egyházi áldás szertartása előtt?
16. Hogyan zajlik a házassági áldás?
17. Hogy hangzik a férj házassági esküje?
18. Hogy hangzik a feleség házassági esküje?
19. Kell fizetni a házassági áldásért?
20. Hogyan adakozhatok a házassági áldás elvégzéséért?
21. Meg kell hívni a lelkészt a lakodalomba?

Temetés

1. Nem reformátust gyászolunk, eltemethetjük református szokás szerint?
2. Református lelkész megtagadhatja a temetést?
3. Hova forduljak, ha református temetést szeretnék kérni elhunyt hozzátartozómnak?
4. Lelkigondozásra van szükségem, mit tegyek?
5. Mi történik a temetés előtt?
6. Mi történik a temetésen?
7. Kell-e fizetni a temetésért?

Református oktatás

1. Szeretném hittanra taníttatni a gyermekemet, mit tegyek?
2. Szeretnék megismerni református fiatalokat, mit tegyek?
3. Gyermekeimet református iskolába/gimnáziumba adnám, hová fordulhatok? Milyen feltételei vannak ennek?
4. A református oktatás mennyiben nyújt más képzést?

A ZSINAT HATÁROZATA ÚJ EGYHÁZI BÍRÓSÁGI TÖRVÉNY ALKOTÁSA ÉS KODIFIKÁCIÓS BIZOTTSÁG LÉTREHOZÁSA TÁRGYÁBAN

ZS. - 234/2012.11.16.

1. A Zsinat elhatározza, hogy új törvényt alkot az egyházi bírásokról. Erre a célra 8 tagú Kodifikációs Bizottságot hoz létre. A Kodifikációs Bizottság tagjainak kijelölésére –, az Elnökségi Tanács véleményének figyelembe vételével – felhatalmazza a Zsinat Elnökségét.
2. A Zsinat kéri a Zsinat Elnökségét, hogy az egyházmegyei elnökségeknek a bírósági törvény által szabályozandó kérdésekre tett javaslatait szerezzék be és juttassák el a Kodifikációs Bizottság részére.
3. A Kodifikációs Bizottság feladata, hogy az egyházmegyei elnökségek véleményének megismerését követően az új törvény koncepcióját, szerkezetének vázlatát terjessze a következő zsinati ülés elé.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

ELŐTERJESZTÉS

AZ EGYHÁZI BÍRÁSKODÁSRÓL SZÓLÓ 2000. ÉVI I. TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSÁNAK KONCEPCIÓJÁRÓL

Az egyházi bírásokról szóló 2000. évi I. tv. alkalmazása során az elnökségek és az eljáró bírói tanácsok több problémára, szabályozási hiányosságra, pontatlanságra hívták fel a figyelmet. A 2012. 10. 01-02. napján Mátyiban ülésező Zsinati Jogi Bizottság a 2010. évben Berekszentmiklóson megtartott összbírói értekezlet, a 2011. évi Tematikus Zsinaton, a Jogalkotási Vitanapon elhangzottak, az évek során írásban beérkezett konkrét és szövegszerű módosító indítványok, a Komáromban 2012. augusztusban megtartott DC Jogi Szekció ülésén, továbbá a 2012. szeptember 17-én megtartott Zsinati Bíróság munkaértekezletén elhangzottak alapján megtárgyalta ezeket.

A fenti fórumokon – különösképpen a Zsinati Bíróság értekezletén – kialakított szakmai álláspont alapján két fő irány rajzolódik ki:

I. Szükségesnek látszik egy szerkezetében és több helyen koncepciójában, tartalmában is más, új törvény megalkotása.

Az új törvény szerkezetében áttekinthetőbb lenne az által, hogy a szervezeti, az eljárásjogi és anyagi jogi szabályok elkülönített fejezetekbe kerülnének, és a használhatóság érdekében az eljárásjogi rész a mostaninál részletesebben kerülne szabályozásra.

Az új törvény megalkotása kapcsán azonban több koncepcionális kérdést is szükséges ismételtén átgondolni. A már megkezdett szakmai munka alapján ezeket – a teljesség igénye nélkül – a következő pontokban foglaljuk össze:

1. A törvény hatályának pontos meghatározása
Személyi hatály pontosabb szabályozása – különös tekintettel az eljárás alatt nyugdíjba vonuló lelkészek, a nyugdíjas lelkészek, a lelkési képességüket hatályban tartó, de hivatásukat nem gyakorló lelkészek, rendelkezési állományban lévők fegyelmi vétséget megvalósító cselekményeire.
Területi hatály pontosítása a Magyar Református Egyházra tekintettel. (más részegyházban történő szolgálat, a részegyházakban kiszabott büntetés figyelembe vétele – nyilvántartás, elévülés, mentesülés)
2. Ki lehet bíró? Ki nem lehet bíró? Feltételek és összeférhetlenségi szabályok más egyházi tisztségviselők vonatkozásában.
3. A bíróságok felépítése, hatásköre: Szükséges-e első fokon 5 tagú tanács? Jó-e, ha az eljáró tanács maga választja elnökét? Ki végzi a tárgyalás előkészítésével kapcsolatos eljárási cselekményeket? Legyen-e 6 évre választott állandó tanácselnök? Összevont egyházmegyei bíróságok lehetősége. Milyen szintű bíróság járjon el az egyházkerületi, zsinati fenntartású intézmények lelkési alkalmazottai esetén első fokon?
4. Ki a panaszos? Milyen jogai vannak? Mi a hivatalból induló eljárás? Mikor indítandó hivatalból az eljárás? Panaszos-e az egyházi felettes? A panaszos jogorvoslati lehetőségei
5. Az egyházkormányzat /bíróság elnöksége/, mint panaszos szerepe a tárgyalási szakban: fél, tanú, sértett, szakértő, bíró? Jogorvoslati lehetőségei
6. A jogtanácsos szerepe: Kit képvisel a jogtanácsos, milyen kötelezettségei vannak? Mikor elfogult a jogtanácsos, ki helyettesítheti a jogtanácsost?
A jogtanácsos jogorvoslati lehetősége/kötelezettsége
7. A fegyelmi vétségek pontosabb és differenciáltabb meghatározása, szándékos és gondatlan elkövetési módok
8. A fegyelmi büntetések pontosabb és differenciáltabb meghatározása
9. Az eljárás szakaszainak (előkészítés, tárgyalás, fellebbviteli szak) részletesebb kidolgozása. A 2000. évi I. törvény rendelkezéseiben írt határidők felülvizsgálata és újraszabályozása is indokolt elsősorban az eljárások elhúzódása miatt.
10. Felülvizsgálat, mint egyszeri és rendkívüli jogorvoslat
11. Határozatok megkülönböztetése jogorvoslati szempontból (az ügyet nem érdemben eldöntő határozat elleni fellebbezés elbírálása tárgyaláson kívül)
12. Fegyelmi eljárás megszűnésének feltételei, jogi következményei – mentesülési lehetőségek tisztség-ről való lemondás esetén
13. A jogerős fegyelmi büntetés végrehajtása. Milyen eszközök vannak az egyházi felettes kezében a végrehajtás foganatosításához? Mi történik, ha letelt a büntetés? Mentésülés, mentesítés szabályainak kidolgozása.

A Zsinati Bíróság munkaértekezlete és Jogi Bizottsága ezen kérdések kimunkálására és az új törvény megszövegezésére egy Kodifikációs Bizottság felállítását kéri és javasolja.

II. Miután az új törvény előkészítése és elfogadása várhatóan hosszabb időt vesz igénybe, addig is szükséges a jelenlegi bírósági törvény néhány, elodázhatatlan szövegszerű módosítása, kiegészítése.

A fegyelmi eljárások során a hiányos és pontatlan szabályok akadályozzák a bíróságok törvényes eljárását, ezért néhány kérdést jelenleg is kezelni kell. (törvény hatálya, elévülés, felfüggesztés, iratok közzélése, tanú kioktatás, irat-mintatár stb.).

Ezen módosítási javaslatoknál igyekeztünk kiszűrni azokat, amelyek nem igényelnek nagy koncepcionális vitákat. Célunk, hogy a módosítás szövege egy, de legfeljebb két olvasatban tárgyalható legyen, és a módosítás mielőbb hatályba lépjen.

SZÖVEGSZERŰ MÓDOSÍTÁSI JAVASLATOK

I. A TÖRVÉNY HATÁLYA

Jelenlegi szöveg

2. §

- (1) Az egyháztagok fegyelmi és az egyházközség igazgatási ügyében az illetékes presbitérium jár el.
- (2) Egyházi tisztségviselők fegyelmi és igazgatási ügyében az illetékes egyházi bíróság jár el.
- (3) Az egyházi személyek (1994. évi II. tv. 9.§ (1) bek.) fegyelmi és igazgatási ügyében az egyházi bíróság jár el, minden egyéb alkalmazott tekintetében pedig a mindenkor hatályos állami jogszabályok szerint kell eljárni. A keresztyén erkölcsre és hithűsége vonatkozó követelményeket az intézmények belső szabályaiban, illetve a munkaszerződésekben kell érvényesíteni.

A módosítás indoklása:

A (3) bekezdés pontatlan és nem nyújt lehetőséget olyan esetben az eljárásra, amikor a lelkész már nincs ugyan alkalmazva (azaz szolgálati viszonyban) de még szerepel a lelkészi nyilvántartásban. Ilyen eset pl. a nyugdíjas, lelkészi jellegét hatályban tartó lelkész engedély nélküli szolgálata, vagy hitvallásainkkal ellentétes tanok hirdetése. Az alkotmánytörvényre visszautalás sem nyújt eligazodást. Alk.tv. 9. § (1): Az egyház alkalmazásában levő, lelkészi képesítésű és jellegű személyek (egyházi személyek) szolgálati viszonya és felelőssége tekintetében az egyházi törvények, minden egyéb alkalmazott munkaviszonya tekintetében pedig a mindenkor hatályos állami jogszabályok rendelkezései szerint kell eljárni.

Ezért a személyi hatályra vonatkozóan a következő pontosítást javasoljuk:

A (3) bekezdés helyébe a következő rendelkezés lép:

(3) Az egyház szolgálatában álló, vagy szolgálati jogviszony hiányában az egyház nyilvántartásában szereplő lelkészi képesítésű és jellegű személyek fegyelmi és igazgatási ügyében az egyházi bíróság jár el. Minden egyéb alkalmazott tekintetében a mindenkor hatályos állami jogszabályok szerint kell eljárni. Esetükben a keresztyén erkölcsre és hithűsége vonatkozó követelményeket az intézmények belső szabályaiban, illetve **az alkalmazásukra vonatkozó szerződésben** kell érvényesíteni.

II. ILLETÉKESSÉG

A módosítást összhangba kell hozni az illetékességgel, melyről a tv. jelenlegi szövege így rendelkezik: Bírósági illetékesség

19. §

Egyháztagok fegyelmi és igazgatási ügyében az a presbitérium illetékes eljárni, amely egyházközség tagja a panaszlott.

20. §

(1) Tisztségviselők bírósági ügyében az a hatáskörrel bíró első fokú bíróság illetékes, amelynek a területén a tisztségviselő tisztségét betölti. Ha ugyanabban a fegyelmi ügyben több olyan panaszlott van, akire nézve Első fokon más-más azonos szintű bíróság lenne hivatott eljárni, az a bíróság fog eljárni, amelyik előtt az eljárás előbb megindult.

A módosítás indoklása:

A 20. § (1) bekezdésben a az első mondat után a szöveg a következőkkel egészül ki: Lelkész bírósági ügyében az az első fokú bíróság illetékes, amelyiknek a területén a lelkész szolgálati viszonya fennáll. Szolgálat hiányában pedig az illetékességre a nyilvántartásba vétel helye az irányadó.

III. AZ ELJÁRÁS FELFÜGGESZTÉSE

A törvény egyáltalán nem rendelkezik arról az esetről, amikor egy ügyben előzetes kérdés merül fel, és szükséges annak az eredményét bevárni. Pl. megindul a fegyelmi eljárás és folyik a büntetőeljárás is. Előzetes kérdés lehet, hogy követett-e el a panaszlott bűncselekményt. Ilyen esetben világi jogban alkalmazandó az eljárás felfüggesztése. De lehet ez az előzetes kérdés egy közigazgatási szakkérdés is. Pl. egy épület elbontása életveszély elhárítása miatt szükséges volt-e, vagy pazarló, önkényes döntés van mögötte. Felfüggesztési intézkedése már volt is több bíróságnak, de nem volt olyan jogszabály, amire hivatkozhatott volna. Erre tekintettel szükséges a tv. kiegészítése.

47. §

- (4) **Ha az ügy eldöntéséhez más szerv, szervezet, hatóság állásfoglalása, döntése is szükséges, a bíróság elnöksége vagy az eljáró tanács jogosult az eljárást felfüggeszteni. Ez ellen a határozat ellen egyfokú fellebbezésnek van helye.**

IV. KIEGÉSZÍTÉS A TÖRVÉNY FELLEBBEZÉSRŐL SZÓLÓ IV. FEJEZETÉHEZ

A törvény a közbenső – nem érdemi ügyszó – határozatok ellen is enged némely esetben jogorvoslati lehetőséget. Ezek a jogorvoslatok sokszor hónapokkal elhúzzák az eljárást. Ezért javasoljuk, hogy a nem ügyszó határozatok ellen a közlést követő 8 napon belül lehessen fellebbezni. Ha a közlés a tárgyaláson történik, akkor a határidő tárgyalás napjától számít, ha az az előkészítő szakban keletkezik és kézbesítik azt, akkor a kézhezvételtől számít. A nem ügyszó határozat elleni fellebbezést a II. fokú bíróság eljáró tanácsa jogosult tárgyalás megtartása nélkül elbírálni.

Továbbá problémát jelent, hogy amikor a bíróság elnöksége hivatalból indítja az eljárást, gyakorlatilag nincs jogorvoslati lehetősége ha pl. a panaszt nem, vagy nem megfelelően bírálja el az eljáró tanács. Elvileg ugyan a panaszt ilyen esetben a jogtanácsos képviseli, a jogtanácsos jogai és kötelezettségei azonban nincsenek részletezve. Arra vonatkozó kötelezettséget sem ír elő számára a tv., hogy ha az indítványtól eltérő ügyszó határozat születik, ezt meg kelljen fellebbezni.

Ezt részletesen az új törvényben lenne szükséges szabályozni, addig is azt javasoljuk, hogy a hivatalból indult eljárás esetén adjuk meg a jogorvoslati lehetőséget a bíróság elnökségének.

IV. FEJEZET

A fellebbezés

53. §

- (1) Fegyelmi ügyben fellebbezésre jogosult a jogtanácsos, a panaszlott és akire a határozat rendelkezést tartalmaz. **Ha az eljárás hivatalból indult, ügy fellebbezésre jogosult az is, aki az eljárást hivatalból kezdeményezte.**
- (2) Fellebbezésnek a bíróság ügyszó és azon határozata ellen van helye, amelyre nézve ezt a törvény kifejezetten megengedi.
- (3) Egyéb bírói vagy elnökségi hatáskörben meghozott határozatok és intézkedések ellen az eljárást befejező határozat elleni fellebbezésben lehet jogorvoslatot kérni.
- (4) Az egyháztagok fegyelmi és a bírósági hatáskörbe tartozó igazgatási ügyében hozott presbitériumi határozat ellen fellebbezésnek van helye az illetékes egyházmegyei bírósághoz.

54. §

- (1) **Az ügyszöntő határozat elleni fellebbezést** a határozat kézbesítésétől számított 15 napon belül a határozatot hozó bíróságnál kell benyújtani. **Az egyéb – nem ügyszöntő – határozatok elleni fellebbezést a közléstől számított 8 napon belül kell benyújtani.**
- (2) A határidőn túl benyújtott, nem a jogosulttól származó, vagy a törvényben egyébként kizárt fellebbezést a megfellebbezett határozatot hozó bíróság elnöksége visszautasítja.
- (3) A fellebbezést visszautasító határozat ellen egyfokú fellebbezésnek van helye a felsőbb fokon eljárni hivatott bírósághoz. **A bíróság az ügyet tárgyaláson kívül bírálhatja el.**
- (4) A fellebbezési határidőt mulasztó fél a határidő lejártát követő 15 napon belül elfogadható indokolással igazolhatja mulasztását. Az igazolás elfogadása felől az első fokon eljáró bíróság **15 napon belül dönt. Az elutasító határozat ellen annak közlésétől 8 napon belül külön fellebbezésnek van helye, melyet a másodfokú bíróság tárgyaláson kívül bírál el.**

V. A PANASZ ELBÍRÁLÁSÁNAK KERETEI ÉS KORLÁTAI

Az eljáró tanácsok sokszor bizonytalanok a tekintetben, hogy milyen részletesen kell a panasszal, a panaszlott különböző cselekményeivel foglalkozni. Ha a tárgyalás során újabb problémás ügyek látnak napvilágot, erről is kell-e tárgyalniuk, hozhatnak-e olyan ügyben fegyelmi döntést, amely eredetileg nem képezte az eljárás tárgyát.

Ezzel kapcsolatban a **41. § (2) bekezdéshez javasoljuk a következő kiegészítést:**

A bíróság köteles a tényállást kimeríteni, de csak abban a kérdésben dönthet, amelyet panaszlottak.

Ebből az következik, hogy ha a tárgyalás során a bizonyítási szakban pl. olyan cselekményre derül fény, ami új, önálló panasz tárgyát képezi, de nincs a panasz tárgyává téve, és célszerűnek mutatkozna az ügyeket egy tárgyalásban elbírálni, fel kell hívni a jogtanácsost, hogy vizsgálja meg a panasz kiegészítésének szükségességét. Ennek részletes eljárási szabályi majd az új törvénybe kerülnek bele.

VI. BÜNTETÉSI NEMEK KIEGÉSZÍTÉSE

A Törvény 32. §-ának (1) bekezdése – a büntetések felsorolása – a következő ponttal egészül ki: **lelkészi tevékenység gyakorlásától eltiltás** – ez legyen a mostani *i.)* pont, majd kövesse *j.)* – ként a hivatalvesztés.

Indokolás:

Lelkészi jellegüket – nyugdíjazás okán vagy kérelem alapján fenntartó személyek is követhetnek el olyan súlyú fegyelmi vétséget, mely miatt indokolt lenne a legsúlyosabb fegyelmi büntetés alkalmazása, ez azonban a Törvény jelenlegi szabályozása szerint nem szabható ki, hiszen hivatalvesztéssel értelemeszerűen csak hivatalt viselő személyek sújthatók. A hatályos törvény tehát csak nagyon kiterjesztő értelmezéssel alkalmazható a lelkészi jellegüket fenntartó egyháztagokra, márpedig a büntető szabályok kiterjesztő értelmezése tilos – ez alapvető jogelv.

A beiktatandó rendelkezés pótolja ezt a szabályozási hiányt.

Miután ez a büntetés csak aktív szolgálatba nem álló lelkész esetében szabható ki, a 32.§-t (2) bekezdést ki kell egészíteni ezzel.

A Törvény 32. §-ának (5) bekezdése a következőképpen módosul:

- (5) Akit a bíróság hivatalvesztésre, **illetve lelkészi tevékenység gyakorlásától eltiltásra** ítélt, lelkészi szolgálatot nem láthat el, lelkészi tisztsége megszűnik, lelkészi állásra nem választható és nem nevezhető ki.

Indokolás:

A 32. § (1) bekezdéséhez javasolt kiegészítés alkalmazásához szükséges az (5) bekezdésben szereplő értelmező rendelkezés kiegészítése az „illetve lelkeszi tevékenység gyakorlásától eltiltásra” mondatrészszel.

Továbbá kiegészítendő a törvény a büntetés időbeli behatárolásával is, így ezt a pontot is be kell építeni a 32. § (3) bek. -be, mely szerint a büntetés 1 – 6 évig terjedő időre szabható ki.

VII. TÖBBSZÖRÖS FELÜLVIZSGÁLAT KIZÁRÁSÁNAK TILALMA, ELJÁRÁSI SZABÁLYOK A FELÜLVIZSGÁLATBAN

A javaslat egy konkrét ügy kapcsán felmerült vitával függ össze, amelyben a Zsinati Bíróság teljes ülése a 76. § jelenlegi szövegére hivatkozva jogi lehetőséget látott arra, hogy a Zsinati bíróságnak felülvizsgálati eljárásban – 5 tagú tanácsban – meghozott határozata ellen újabb – második – felülvizsgálatot folytasson le. **A felülvizsgálat rendkívüli jogorvoslat, ami a rendes jogorvoslat után és rendkívüli jellegéből következően csak egy ízben vehető igénybe.**

Ezt a problémát a 15. § (4) bek. és a 76. § pontosított szövegével lehetne orvosolni.

15. §

- (4) bek. részben módosulna, a következők szerint:

(4) A Zsinati Bíróság felülvizsgálati tanácsa 5 tagú.

Ha a Zsinati Bíróságnak a rendes jogorvoslati eljárásban meghozott jogerős határozata ellen nyújtanak be felülvizsgálati kérelmet, a Zsinati Bíróság teljes ülése jár el. A felülvizsgálati tanácsban nem járhat el az a bíró, aki az első- vagy másodfokú, illetőleg a harmadfokú határozat hozatalában részt vett.

A 76. § jelenlegi szövege: amennyiben a Zsinati Bíróság határozata ellen nyújtanak be felülvizsgálati kérelmet úgy a Zsinati Bíróság teljes ülése jár el.

Kiegészül: A felülvizsgálati határozat ellen további jogorvoslatnak nincs helye.

VIII. A TÁRGYALÁSI SZAK SZABÁLYAINAK KIEGÉSZÍTÉSE

A tanú meghallgatásával kapcsolatos részletesebb eljárási szabályok a törvényből hiányoznak. A törvénybe 46/A § kerülne beiktatásra az alábbi szöveggel:

46/A §

- (1) **A tanút kihallgatása előtt az igazmondásra és mentességi jogára figyelmeztetni kell.**

- (2) **Az eljárás során nem hallgatható ki tanúként**

- a) **akitől testi vagy szellemi fogyatékosága miatt helyes vallomás nyilvánvalóan nem várható,**
 b) **aki a titoktartás alól nem kapott felmentést, nem hallgatható ki olyan tényről, amely államtitoknak, szolgálati titoknak vagy hivatási titoknak minősül.**

- (3) **A vallomástételt megtagadhatja:**

- a) **az eljárás alá vont panaszlott hozzátartozója/ hozzátartozó: az egyenes ágbeli rokon és annak házastársa, a testvér, a házastárs, a házastárs egyenes ágbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa /**
 b) **aki magát vagy hozzátartozóját bűncselekmény elkövetésével vádolná az ezzel kapcsolatos kérdésben,**
 c) **aki hivatásánál fogva titoktartásra köteles, kivéve, ha ez alól felmentették.**

Továbbá hiányoznak a panaszlott meghallgatásával kapcsolatos általános alapelvek, ami szintén garanciális jogi kérdés az eljárásban. **Ez a 42/A § (4) bekezdésében szerepelne:**

/4/ A panaszlott az ellene folyó eljárás során szabadon védekezhet, mást azonban bűncselekmény, fegyelmi vétség elkövetésével hamisan nem vádolhat.

**A ZSINAT HATÁROZATA AZ EGYHÁZI BÍRÁSKODÁSRÓL SZÓLÓ
2001. ÉVI I. TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN**

ZS. - 235/2012.11.16.

A Zsinat első olvasatban elfogadja az egyházi bíráskodásról szóló, többször módosított 2000. évi I. törvény Zsinati ülésen tárgyalt, 2. § (3), 15. § (4), 20. §(1), 32. §, 42. § (4), 46./A. §, 47. § (4), 53–54. §, 76. § szakaszaira vonatkozó módosító rendelkezéseit.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A LELKÉSZEK VÁLÁSÁNAK MEGELŐZÉSE ÉS GONDOZÁSA TÁRGYÁBAN

ZS. - 236/2012.11.16.

A Zsinat – a lelkipásztorok válásával kapcsolatban folytatott tanácskozásán elhangzottak alapján – felkéri az Egyházi Jövőkép Bizottságot, hogy a lelkipásztorok válását vegye napirendjére, oly módon, hogy a bizottság által megfogalmazott szempontrendszerhez kapcsolva hangsúlyosan jelenjen meg a válás megelőzésének, s az elvált lelkészcsaládok gyógyításának kérdése. A Zsinat kéri a Jövőkép Bizottságot, fontolja meg a lelkészek lelkigondozása és kapcsolódó lehetőségek rendszerszerű megvalósíthatóságát.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

**A ZSINAT HATÁROZATA AZ EGYHÁZI BÍRÁSKODÁSRÓL SZÓLÓ
2001. ÉVI I. TÖRVÉNY 80. § KIEGÉSZÍTÉSÉRŐL SZÓLÓ 2012. ÉVI III. TÖRVÉNYRŐL
ZS. - 237/2012.11.16.**

1. A Zsinat elfogadja, hogy a Tanácskozási Szabályzata 17. §-a értelmében az egyházi bíráskodásról szóló 2001. évi I. törvény 80. § törvényi szakasza egy olvasatban kerüljön módosításra.
2. A Zsinat az egyházi bíráskodásról szóló 2001. évi I. törvény 80. § -ának kiegészítése érdekében az alábbi törvényt alkotja:

2012. ÉVI III. TÖRVÉNY

Az egyházi bíráskodásról szóló 2001. évi i. törvény 80. § (1) kiegészítéséről

1. §

A Magyarországi Református Egyház egyházi bíráskodásról szóló 2001. évi i. törvény 80. §-a az alábbiak szerint módosul:

„A felfüggesztés

80. §

- (1) A bíróság elnöksége vagy az eljáró tanács a fegyelmi eljárás során a lelkészt szolgálatából, vagy tisztségéből felfüggesztheti:
 - a) ha ellene büntetőeljárás van folyamatban,
 - b) ha a felfüggesztés a fegyelmi vétség súlyára vagy jellegére tekintettel szükséges.
- (2) ***A bíróság elnökségének a tudomásszerzést követően haladéktalanul, hivatalból meg kell indítani a fegyelmi eljárást, és ezzel egyidejűleg intézkedni kell a lelkész szolgálatból való felfüggesztéséről, ha a lelkész házassága felbontása iránt eljárást kezdeményezett, vagy ellene ilyen eljárást tettek folyamatba, illetve házastársától 3 hónapnál hosszabb ideje külön él.***
- (3) A bíróságnak a tisztségviselőt tisztségéből fel kell függeszteni, ha határozatában a 32. § (1) d.), f.), h), i) pontjaiban meghatározott fegyelmi büntetést alkalmazta, a határozat jogerőre emelkedéséig terjedő időtartamra.”

2. §

Jelen törvény 2013. január 1-től hatályos.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A BUDAPESTI KOREAI GYÜLEKEZET LÉTREHOZÁSÁRÓL

ZS. - 238/2012.11.16.

1. A Zsinat az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 13.§ (1) bekezdés módosított második fordulója alapján elismeri a Koreai Presbiteriánus Egyház (PCK) felügyelete mellett működő Koreai Református Gyülekezetet, mint a Magyarországi Református Egyház egyházközségét.
2. Az Egyházközség státusza: önálló jogállású missziói egyházközség.
A Koreai Református Gyülekezet a Magyarországi Református Egyházon belül, mint belső jogi személy önálló jogalanyisággal, adószámmal rendelkezik, bankszámlát nyithat, és ugyanazon jogosítványok illetik meg, min az azonos jogállású MRE kebelébe tartozó egyházközségeket.
3. A Koreai Református Gyülekezet szervezeti jellemzői:
 - az MRE Zsinatának határozatával jön létre, mint az MRE egyházközsége,
 - egyházkerületi, egyházmegyei beágyazódással rendelkezik,
 - elfogadja az MRE hitelveit,
 - az MRE alkotmányos rendjét tiszteletben tartja,
 - speciális annyiban, hogy nincs területi ellátási köre és
 - koreai anyanyelvű,
 - saját tagjaiból – saját választási rendje szerint – presbitériumot választ.
4. A Koreai Református Gyülekezet lelkésze:
 - kirendelése és visszahívása a koreai egyház rendje szerint történik, a Zsinat lelkészi elnökének előzetes tájékoztatásával,
 - javadalmát Koreából kapja,
 - az MRE Zsinatának lelkészi elnöke és a „PCK moderátora” kezdeményezheti a visszahívását, de fegyelmileg Koreához tartozik,
 - az illetékes egyházmegye nyilvántartásba veszi,
 - a lelkész automatikusan nem tagja az MRE lelkészi nyugdíjintézetének, de kérheti azt,
 - a lelkész tagja az egyházmegyei közgyűlésnek, tanácskozási joggal.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ ALKOTMÁNYÁRÓL ÉS KORMÁNYZATÁRÓL SZÓLÓ 1994. ÉVI II. TÖRVÉNY 13. § (1) MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN SZÜLETETT 2012. ÉVI IV. TÖRVÉNYRŐL

ZS. - 239/2012.11.16.

1. A Zsinat elfogadja, hogy a Tanácskozási Szabályzata 17. §-a értelmében a Koreai Református Gyülekezet befogadása érdekében az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 13.§ (1) bekezdése egy olvasatban kerüljön módosításra.
2. A Zsinat az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény módosítása érdekében az alábbi törvényt alkotja:

2012. évi IV. törvény**Az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 13. §kiegészítéséről****1. §**

Az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 13.§ (1) bekezdése a következőkkel egészül ki:

„13. §

- (1) *Az egyházköztség az egyház tagjainak meghatározott területen élő és az egyházi törvény szerint szervezett gyülekezete. Ettől eltérő szempontok alapján egyházközséget a Zsinat hozhat létre vagy ismerhet el.*

2. §

Jelen törvény 2012. november 16. napjától hatályos.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ ALKOTMÁNYÁRÓL ÉS KORMÁNYZATÁRÓL SZÓLÓ 1994. ÉVI II. TÖRVÉNY 30. § (2) – 32. § (6) MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN SZÜLETETT 2012. ÉVI V. TÖRVÉNYRŐL

ZS. - 240/2012.11.16.

1. A Zsinat elfogadja, hogy a Tanácskozási Szabályzata 17. §-a értelmében – az Egységes lelkészképzésről szóló szabályrendelet hatálybalépésére tekintettel – az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvénynek a lelkészképzésre vonatkozó 30. § (2) bekezdéstől a 32. § (6) bekezdéssel bezárólag terjedő szakasza egy olvasatban kerüljön módosításra.
2. A Zsinat az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 30. § (2) bekezdéstől a 32. § (6) bekezdésig terjedő szakaszainak módosítása érdekében az alábbi törvényt alkotja:

2012. ÉVI V. TÖRVÉNY**Az Egyház alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 30. § (2) – 32. § (6) módosításáról****1. §**

A Zsinat az egyház alkotmányáról és szolgálatáról szóló 1994. évi II. tv. 30. § (2) bekezdéstől a 32. § (6) bekezdéssel bezárólag terjedő szakaszt hatályon kívül helyezi.

2. §

A Zsinat az egyház alkotmányáról és szolgálatáról szóló 1994. évi II. tv. 30. § (2) bekezdéstől a 32. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„30. §

(2) A lelkészi képzés feltételeiről és az egységes lelkészi vizsga rendjéről a Zsinat szabályrendeletben rendelkezik.”

3. §

Jelen törvény 2012. november 16. napjától hatályos.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A HEIDELBERGI KÁTÉ ÚJ FORDÍTÁSÚ SZÖVEGVÁLTOZATÁNAK HIVATALOSSÁ TÉTELÉRŐL

ZS. - 241/2012.11.16.

A Zsinat elfogadja a Heidelbergi Kátének a Generális Konvent által felkért bizottság által elkészített új szövegváltozatát hivatalos fordításként és korábbi döntését megerősítve támogatja, hogy ez a szövegfordítás a Magyar Református Egyház egységesen használt szövegű hitvallása legyen.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkészi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A KÖZÖS ZSINAT 2013 JÚNIUSÁRA VALÓ ÖSSZEHÍVÁSÁRÓL ÉS NAPIRENDJÉRŐL

ZS. - 242/2012.11.16.

A Zsinat támogatja a Magyar Református Egyház Közös Zsinatának összehívását 2013 júniusára a következő napirendi pontokkal:

- Ünnepi istentisztelet
- A Heidelbergi Káté új magyar fordításának elfogadása
- A közös alkotmány módosítása
- Megemlékezés a Heidelbergi Káté megjelenésének 450. évfordulójáról

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA AZ ÚJ REFORMÁTUS HITTANOKTATÁSI SZABÁLYRENDELET TÁRGYÁBAN

ZS. - 243/2012.11.16.

A Magyarországi Református Egyház Zsinata a református hittanoktatás tartalmi szabályozása tekintetében jelen szabályrendeletében a következőket rendeli el:

SZABÁLYRENDELET

A REFORMÁTUS HITTANOKTATÁSI KERETTANTERV TÁRGYÁBAN

Általános rendelkezések

1. §

A szabályrendelet hatálya kiterjed

- (1) a református köznevelési intézmények által szervezett kötelező hittanoktatásra;
- (2) más egyház által fenntartott köznevelési intézményekben a református egyházi jogi személy által szervezett kötelező hittanoktatásra;
- (3) állami, önkormányzati vagy magánfenntartású köznevelési intézményekben a református egyházi jogi személy által szervezett
 - a) kötelezően választható hittanoktatásra;
 - b) fakultatív hittanoktatásra;
- (4) a református egyházközösségekben vagy intézményekben szervezett gyülekezeti hittanoktatásra.

2. §

- (1) A hittanoktatás szervezéséért felelős református egyházi jogi személy és református köznevelési intézmény a hittanoktatás tartalmi kérdéseit helyi hittantantervben szabályozza.
- (2) A helyi hittantanterv elkészítéséhez a református egyházi jogi személyek és köznevelési intézmények az e rendelet 1. számú mellékleteként kiadott kerettantantvert alkalmazzák.
- (3) A helyi tanterv elkészítésénél a középiskolai hittanoktatás esetében az e rendelet 2. számú mellékleteként közreadott érettségi vizsgakövetelményeket (a református hit- és erkölcstan tárgyából) is alkalmazni kell.

- (4) A helyi tantervek bevezetésének előfeltétele
- a) a református és a más egyház által fenntartott köznevelési intézmények esetében a Református Pedagógiai Intézet,
 - b) a más fenntartású köznevelési intézmények és a református egyházközségekben vagy intézményekben szervezett hittanoktatás esetében az egyházmegyei katechetikai előadó – e szabályrendelet érvényesülését igazoló – szakvéleménye.
- (5) A helyi tanterv alkalmazását támogató véleményezés során a tanterv részletes elemzésétől el lehet tekinteni, ha az egyházközség vagy a köznevelési intézmény nyilatkozata szerint a Református Pedagógiai Intézet által kidolgozott mintatantervet alkalmazza, és a helyi szabadtervezésű órák tematikáját mellékletben feltünteti.
- (6) Az e szabályrendelet alapján készülő helyi tantervek bevezetése 2013. szeptember 1-jétől felmenő rendszerben az 1., 5. és 9. évfolyamon – nyelvi előkészítő évfolyam ill. kéttannyelvű képzés esetén a középiskola kezdő évfolyamán – történik.
- (7) A Zsinat ZS. - 124/2000. számú határozatával elfogadott szabályrendelet 1. számú mellékletével bevezetett kerettanterv kifutó rendszerben utoljára a 2016/17. tanévben alkalmazható.

A tanórai foglalkozások

3. §

- (1) Az előírt tananyag feldolgozása, tanulók részére történő közvetítése tanórai foglalkozás keretében folyik, mely
- a) minimum heti 2 óra a református és más egyház által fenntartott köznevelési intézményekben
 - b) minimum heti 1 óra az állami, önkormányzati és a magánfenntartású köznevelési intézményekben
 - c) minimum heti 1 óra a református egyházközségekben és nem köznevelési jellegű intézményekben szervezett hittanoktatás keretében.
- (2) A tanórai foglalkozások – az (1) bekezdés a) és b) pontjaiban meghatározottak esetében – a kötelező, valamint a kötelezően választható óraszám felüli szabadon választható órakeret terhére szervezhetőek.

4. §.

A konfirmációi felkészítés gyülekezeti feladat. A hittanoktatás szervezéséért felelős köznevelési intézmény és egyházi jogi személy a 7-8. évfolyamos tanulók részére a helyi tantervébe építheti a konfirmációi vizsgára való felkészítés követelményeit is.

A kerettantervtől való eltérés engedélyezése

5. §

Összevont évfolyamközi tanulócsoportok esetén a kerettanterv beosztásától el lehet térni, azzal a megkötéssel, hogy az 1-4., 5-8. és 9-12. évfolyam minimális követelményszintjét az adott időszak végére el kell sajátítani.

6. §

A kerettantervtől való egyéb eltérést jelentő szakmai, módszertani fejlesztések a Református Pedagógiai Intézet szakmai együttműködésével kezdhetőek meg.

Vegyes rendelkezések

7. §

- (1) A Zsinat ZS-124/2000. számú határozatával elfogadott szabályrendelet és tanterv – a 2. § (7) bekezdés figyelembe vételével – hatályát veszti.
- (2) A Zsinat elrendeli a Református hittanoktatási kerettanterv bevezetését elősegítő egyház-megyei és egyházkerületi továbbképzések – tanévenként legalább kétszeri – tartását, melyek megszervezéséért a katechetikai előadók felelnek. Ennek feltételeit az egyházmegyék és az egyházkerületek biztosítják. A katechetikai előadóknak a Zsinat Oktatásügyi Szakbizottsága évenként két alkalommal országos továbbképzést szervez.

8. §

A református hittan csoportok létszámának jelentése, a haladás ütemének és a hiányzásoknak rögzítése, valamint – nem egyházi és nem állami fenntartású intézmények esetén – a tanulók minősítése a Zsinat által elrendelt hivatalos nyomtatványokon történik a hittanoktatásról szóló 2007. évi II. törvényében foglaltak szerint.

9. §

A Református hittanoktatási kerettanterv hatályba lépésétől református középiskolában felvételi eljárás keretében a tantervi minimális követelmények kérhetőek számon.

10. §

E szabályrendelet a kihirdetésével lép hatályba.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA AZ ÚJ REFORMÁTUS HITTANOKTATÁSI KERETTANTERV BEVEZETÉSE TÁRGYÁBAN

ZS. - 244/2012.11.16.

1. A Magyarországi Református Egyház Zsinata jelen határozatával a Református hittanoktatási kerettanterv tárgyában hozott ZS. - 243/2012.11.16. szabályrendeletet 1. számú mellékletként kiadja az új Református hittanoktatási kerettantervet.
2. A Zsinat felhatalmazza a Zsinat Elnökségét, hogy a szabályrendelet 1. számú mellékletként kiadott kerettanterv fejlesztése során – a pedagógiai koncepciót kivéve – a Zsinat Oktatásügyi és Tanulmányi Bizottságának egyetértésével pontosításokat, kiegészítéseket hajtson végre.
3. A Zsinat felkéri az Oktatásügyi Bizottságot, hogy
 - a) a Református Pedagógiai Intézet, a Kálvin Kiadó és a református felsőoktatási intézmények bevonásával 2013. október 31-ig készítsen elemzést a digitális taneszközök kidolgozásának formáiról, ütemezéséről.
 - b) 2015. október 31-ig – majd ezt követően két évente – elemezze a kerettanterv alkalmazásának tapasztalatait, az óvodai hitre nevelés kapcsolódási pontjait, és készítsen összegző jelentést a Zsinat számára.

4. A Zsinat a Református Pedagógiai Intézet feladataként előírja a következőket:
- dolgozzon ki módszertani ajánlásokat az Oktatásügyi Bizottság által kiemelt sajátos helyzetű tanulócsoportok számára;
 - a református hittanoktatásról szóló 2007. évi II. törvény előírásainak megfelelően dolgozza ki az új taneszközöket, azzal a megkötéssel, hogy a 2013/2014. tanévben az 1-2. és 5-6. évfolyam tankönyvei próbatankönyvnek tekintendők;
 2013. augusztus 31-ig készítse el a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényben meghatározott nevelési-oktatási program hiányzó tartalmi elemeit (pl. ajánlott értékelési eszközök, továbbképzési programok, fórumok).
 - önálló szervezeti egységként alakítson ki Katechetikai Műhelyt a Református Pedagógiai Intézet munkatársain kívül egy állandó – felsőoktatási szakemberekből és a katechézis különböző szintjein szolgáló lelkipásztorokból, munkatársakból szervezett – tantervi szakértői közösségből;
 - dolgozzon ki és szervezzon a tanterv bevezetését támogató képzéseket, továbbképzéseket;
 - készítsen ajánlásokat az egyházköztség által szervezett konfirmációs felkészítés és a hit- és erkölcsoktatás kapcsolódásának lehetséges módozatairól, készítsen olyan helyi mintatantervet is, mely alapján az egyházköztség a 7-8. évfolyamon a hit- és erkölcsoktatás keretei között felkészíthet a konfirmációs vizsgára.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A GENERÁLIS KONVENTNEK [2012. JÚNIUS 20. SZOMBATHELY] A JELES NAPOK RENDJÉNEK MÓDOSÍTÁSÁRÓL ÉS A REFORMÁTUS KÁTÉ ÖSSZEÁLLÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ HATÁROZATAINAK MEGERŐSÍTÉSÉRŐL

ZS. - 245/2012.11.16.

A Zsinat megerősíti a Generális Konvent 2012. június 19-20-i szombathelyi ülésén hozott határozatában foglaltakat:

- A Generális Konvent úgy határoz, hogy május 22., a Református Egység Napja mellé a Magyar Református Egyház jeles napjai sorába felveszi június 4-ét a Nemzeti Összetartozás Napját. A Generális Konvent kéri a magyar református gyülekezeteket, hogy a presbitériumok döntése alapján mindkét napon harangozzanak.
- A Generális Konvent úgy határoz, hogy készüljön egy, a katechézis szempontjait figyelembe vevő Református Káté. A Generális Konvent felkéri az Elnökséget, hogy a Református Káté elkészítését indítsa el és a munkát felügyelje.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYAR REFORMÁTUS EGYHÁZ ZSINATA TAGJAINAK MEGVÁLASZTÁSÁRÓL
 ZS. - 246/2012.11.16.

A Magyarországi Református Egyház az Egységes Alkotmány szerint 60 küldöttet delegál a Közös Zsinatba. Ennek megoszlása a következő:

| | |
|--|-------------|
| Dunamelléki Református Egyházkerület | 14 (+2) tag |
| Dunántúli Református Egyházkerület | 10 tag |
| Tiszáninneni Református Egyházkerület | 10 tag |
| Tiszántúli Református Egyházkerület | 18 tag |
| Az egyházkerületi elnökségek (8 fő) hivatalból tagjai a Zsinatnak. | |

A XIII. Zsinat a 2013 júniusára összehívott Közös Zsinatba – az egyházkerületek javaslata alapján – az alábbi személyeket választotta meg:

*DUNAMELLÉKI REFORMÁTUS
 EGYHÁZKERÜLET*

Peterdi Dániel
 Hegedűs Béla
 Illés Dávid
 Simonfi Sándor
 Takaró András
 Rácz József
 Agyagási István
 Dr. Szabó Szabolcs
 Hörcsök Imre
 Brandenburg Sándor
 Veres Sándor
 Szabó Dénes
 Margit István
 Csuprik László

*TISZÁNINNENI REFORMÁTUS
 EGYHÁZKERÜLET*

Szűcs Endre
 Kusnyír László
 Pásztor Dániel
 Dudás Ferenc
 Dr. Börzsönyi József
 Dr. Molnár Pál
 Szabó László
 Dr. Benke László
 Pintér Elemér
 Dr. Erdei Pál

*DUNÁNTÚLI REFORMÁTUS
 EGYHÁZKERÜLET*

Köntös László
 Bellai Zoltán
 Dr. Márkus Mihály
 Lentulai Attila
 Nagy Lajos
 Dr. Baráth István
 Dr. Pataki László
 Dr. Fekete László
 Dr. Elter István
 Szűcs Attila

*TISZÁNTÚLI REFORMÁTUS
 EGYHÁZKERÜLET*

Futó Zoltán
 Markó István
 Nagy Zsolt
 Béres Béla
 Kondrát Zoltán
 Dr. Nemes Gábor
 Vad Zsigmond
 Dr. Csabina Sándor
 Takács Tamás
 Bertalan János
 Szabó József
 Molnár János
 Dr. Gaál Sándor
 Kovács István
 Csegei István
 Gyüre Lajos
 Szalay László
 Tóth Zoltán

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
 főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
 püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA AZ MRE MUNKATERVÉNEK 2013. ÉVI FŐ HANGSÚLYAI SZEMPONTRENDSZERÉRŐL ÉS TÉMÁJÁRÓL

ZS. - 247/2012.11.16.

1. A Zsinat döntése értelmében a 2013. esztendő „A hitvallás éve”.
2. A Zsinat úgy határoz, hogy az MRE 2013. évi munkája fő hangsúlyát az előterjesztésben foglalt szempontok adják.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A 2013. ESZTENDŐ ÉVES TÉMÁJA ÉS A MUNKA HANGSÚLYAI A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZBAN

A Magyarországi Református Egyház Zsinata 2009–2014 közötti munkatervének preambuluma a 2Kor 5,19-20 igei mottója alapján fogalmazta meg az egyház alapvető küldetését. A páli alapvetés később a „Krisztusért követségben” gondolatában is megerősítést nyert, amelyet a Zsinat a 2011. év jelmondatává választott, megadva az abban az évben végzett szolgálat fő irányát. A fenti jelmondatot a Zsinat érvényben tartotta, így az azóta is igei és tematikus alapvetésként jelöli ki a közegyházi munka irányait és nyújt támpontot a gyülekezetek szolgálata számára. A páli üzenet jól illeszkedik a ciklustervben meghatározott kiemelt kezdeményezésekhez, valamint az aktuális nemzetközi egyházi teológiai gondolatokhoz és tematikus súlypontokhoz.

A Magyarországi Református Egyházban – testvéregyházainkhoz hasonlóan – a 2013-as esztendő a Heidelbergi Káté jubileumának éve lesz. A Református Egyházak Világközösségének európai régiójában is napirenden van a Szentírás és hitvallások kapcsolatának református értelmezése, illetve az egyház felelőssége hitvalló közösségeként a szekularizált társadalomban. Európai protestánsok ezzel egy időben emlékezünk a Leuenbergi Konkordia, mint az európai protestáns egység, a megbékélt sokszínűség alapdokumentumának 40 éves jubileumára.

A 2011. őszi tematikus zsinat és az Egyházi Jövőképző Bizottság felállítása megerősítette, hogy a teológiai munka hangsúlya, a páli gondolathoz igazodva, alapvetően az egyház aktuális önmeghatározásának és ettől elválaszthatatlanul hiteles társadalmi szerepvállalásának kérdése. Ez a teológiai reflexió nem újat és korszerűt akar megfogalmazni, hanem a Szentírásnak a hitvallásainkban rögzített foglalatára hagyatkozik és annak aktuális útmutatására figyel. A Heidelbergi Káténak, mint egyházunk egyik legfontosabb hitvallásának újralfedezése és aktuális üzenetének megfogalmazás ezért a Krisztusért követségben járó egyház identitásának és szolgálatának alapjait érinti.

Egyházunkban a 2009–2014 közötti időszak a Kálvin emlékévek jegyében telik. Ez ugyancsak kiemelt lehetőségként biztosítja az egyház identitását illető sajátosan református vonásainak újragondolását. Míg az értelmezés kérdése egyházunk ekkleziológiai útkeresésében kíván utat mutatni, az egyházkép folyamatos alakulása és változása szükségszerűen a népegyház és/vagy hitvalló egyház problémájának a vizsgálatához vezeti el egyházunkat.

A „Krisztusért követségben” mottó nemcsak a ciklustervben meghatározott kiemelt kezdeményezésekhez, valamint a 2011. évi aktuális témáihoz illeszkedik, hanem 2013-ban is igei rendező elv lehet. Pál apostol a 2Kor 5,19-20-ban Krisztus követeként határozza meg a saját szerepét: a követnek pedig az a dolga, hogy ne a saját üzenetét mondja, hanem mindenestül az evangélium hiteles „kommunikációját” szolgáló eszköznek bizonyuljon. A Krisztusért követségben járó egyháznak szükségszerű, hogy önazonosságát és hitvallását – annak tartalmát és módját, illetve helyét és idejét – az evangélium tükrében újra és újra megvizsgálja, és abból megerősítést, illetőleg megújulást nyerjen.

A fentiek értelmében javasoljuk, hogy a MRE önazonosságát kifejezésre juttató „Krisztusért követségben” páli jelszó megtartása mellett a 2013. év tematikus hangsúlya a hitvallás szerepe az egyház életében, illetve a MRE felelőssége, mint hitvalló közösség legyen („A hitvallás éve”).(Ehhez szorosan kapcsolódik a Heidelbergi Káté egyik alapvető funkciója, a konfirmáció kérdése, illetve keretet ad neki a Leuenbergi Konkordia alapján megvalósult protestáns egység Európában.)

Az éves téma további bontását és az MRE munkájának jövő évi hangsúlyait adják a következő események és feladatok.

- Közös, magyar református zsinatot tartunk 2013 júniusában, ahol a Heidelbergi Káté új magyar, közösen használt szövegét tervezzük elfogadni. Az ülés egyben magyar református közösségünk hálaadása és ünneplése is lesz a Káté kiadásának évfordulója alkalmából.
- „Ki vagyok?” címmel kerül megrendezésre a Csillagpont református ifjúsági találkozó, amely az egyház, annak tagjai és a fiatalok önmeghatározásában szeretne segítséget adni.
- Folytatva idén megkezdett munkánkat tovább gyűjtjük és tesszük közzé a különböző témákhoz kapcsolódó egyházi, intézményi jó gyakorlatokat, hogy ezzel is segítsük egymást a hitvalló szolgálatban.
- A fiatal generáció megszólításának és a megszólítottak megtartásának kérdésén dolgozik a Konfirmációs Bizottság, amelynek munkáját, a hazai specifikumokat is figyelembe vevő nemzetközi konfirmációs kutatás is segíti.
- A Cigánymissziós Tanács megújult lendülettel folytatja a MRE kiemelt feladatként nevesített missziói szolgálata, a cigánymisszió stratégiájának kidolgozását, amelyet – széleskörű belső egyházi párbeszédet követően – jövő tavasszal tervezi a Zsinat elé terjeszteni
- Az Egyházi Jövőkép Bizottság átfogó párbeszédet kezdeményez, amelyben a missziói megújulás központi szerepet kap. Az ebből következő konkrét javaslatokat a novemberi zsinaton tervezi előterjeszteni az EJB.
- Egyház-állam kapcsolatának vizsgálata különös tekintettel a találkozási és együttműködési területekre, úgy, mint: egészségügy, társadalmi misszió, diakónia, család, oktatás, szociál-etika kérdései, kultúra, művészetek.
- Az Európai Egyházak Konferenciájának (CEC) szervezeti és működési átalakulásának folyamatát lezáró 2013. júliusi nagygyűlésére Budapesten kerül sor, ahol a tagegyházak képviselői elfogadhatják a szervezet új alkotmányát.

Tovább folytatódik az igazság megismerését és kimondását is feltételező megbékélés bibliai témájának gondozása, amely a múltfeltáráshoz kapcsolódva, a megbékélés évéhez vezető 7 éves ciklus lényegi eleme. A kezdeményezés a maga részéről nemzetközi és ökumenikus visszhangra talál a világ keresztyénségének 2013. évi legjelentősebb eseményében: az Egyházak Világtanácsának novemberi nagygyűlésén, melynek központi témája: „Életnek Ura, vezess el minket az igazságosságra és a békére”.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A REFORMÁTUS SZOCIOLÓGIAI KUTATÁS SZEMPONTJAIRÓL ÉS FOLYAMATÁRÓL

ZS. - 248/2012.11.16.

1. A Zsinat támogatja, hogy 2013-ban az előterjesztésben foglalt célok szerint szociológiai kutatások induljanak.
2. A Zsinat kéri a fokozatos egyházi testületeket, hogy a kutatás részére bocsássák rendelkezésre a szükséges adatokat és információkat.
3. A Zsinat felkéri az Egyházkutató Ad hoc Bizottságot, hogy az előterjesztésben foglaltak alapján tervezze meg az elvégzendő munka gyakorlati lépéseit, várható költségeit és a munkába vonja be a témában jártas szakértőket.
4. A Zsinat felkéri a Károli Gáspár Református Egyetemet, hogy segítse az MRE szociológiai felmérésére irányuló szándék megvalósítását.
5. A Zsinat kéri a Zsinati Tanácsot, hogy az MRE 2013. évi költségvetése összeállításakor számoljon a kutatások finanszírozásával.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

JAVASLAT REFORMÁTUS SZOCIOLÓGIAI KUTATÁS SZEMPONTJAIRA ÉS FOLYAMATÁRA

Előzmények

Az MRE Zsinata 2009-14 közötti időszakra szóló „ciklustervében” kiemelt feladatként határozta meg – az egyház munkájának segítése céljából – szociológiai kutatások elvégzését. A kutatások az egyház és a társadalom helyzetének leírásával, értelmezésével segíthetik az MRE szolgálata irányának, hangsúlyainak konkretizálását. A Zsinat elhatározását az idén megalakult Egyházi Jövőkép Bizottság megerősítette, sőt, érdemi munkája egyik meghatározó feltételeként állapította meg.

Az egyházon belül rendelkezésre álló adatok rendszerezése, értékelése és a különböző szolgálati területeken megfogalmazott kutatási igények, kérések konkretizálása feladatával a Zsinat Elnöksége 2010-ben a négy egyházkerület által meghatározott szakértőkből Bizottságot állított föl. A Bizottság tagjai: *Gaál Sándor (TT)*; *Kovács I. Gábor (DM)*; *Márkus Mihály (DT)*; *Tőkéczi Ilona (TI)*. A Bizottság munkája azonban néhány ülés után – az adminisztráció és a titkári teendők elégtelen volta miatt – megszakadt. Részben a Bizottság munkája nyomán elindult gondolkodást élesztjük föl az alábbi előterjesztéssel.

Összhangban a Zsinat elhatározásával és több fórumon megerősített szándékával, javasoljuk, hogy az MRE 2013-ban az alábbi szempontok alapján összesítse a rendelkezésére álló adatokat és kezdje meg a célzott szociológiai vizsgálatot. A javaslatot a Zsinat Elnökségi Tanácsa támogatta.

A kutatás céljainak meghatározása

- az egyház jelenlegi helyzetének leírása
- az egyházat körülvevő társadalmi közeg leírása
- a misszió céljának, irányának pontosítása
- tematikus-/rész stratégiák készítése

A bennünket érdeklő kérdések

- református vallástérkép – ahol és amennyiben lehetséges összevetés évekkal ezelőtti adatokkal a változások, trendek megismerése érdekében
- felekezeti és gazdasági adatok összevetése és levonható következtések települési, regionális szinten
- a református egyháztagok korosztályos megoszlása
- lelkipásztorok és „pásztoroltak” aránya egyházmegyei/regionális bontásban

A népszámlálás adatai felhasználása

A kutatás időszerűségét adja a tavalyi népszámlálás adatainak közelesem várható feldolgozása. Ebből települési, kerületi szinten megtudhatjuk, hogy hol és milyen körülmények között élnek a reformátusok az országban. A népszámlálások elsődlegesen gazdasági, háztartási adatokat tartalmaznak. Ezért ez a dimenzió nagyon jól kidolgozható. A korosztályos adatok úgyszintén.

Az adatok feldolgozásának folyamata

A 2013 tavaszára feldolgozott 2011 népszámlálási adatok elemzése református szemszögből.

A 2011 népszámlálási adatok összehasonlítása az 1949-es és 2001-es adatokkal. A '49-es adatok feldolgozása vélhetően adatbevitelt is igényel. Ebből lehetséges egy református vallástérkép készítése. Ehhez van szoftver is.

Mint hogy a népszámlálás adataiból az aktív, a gyülekezeti életben résztvevő, templomba járókra vonatkozó adatokat nem kapunk, más megoldást kell keressünk.

- a) Gyülekezeti elektronikus kérdőív. (Kitöltők: Lelkész és Gondnok). Az összes gyülekezetet megkeressük, elektronikusan és/vagy papíron és kérjük, hogy töltsék ki az erre a célra készített, egyedi kérdőívet. Ha ezt a megoldást választjuk, akkor a feladatok a következők:
 - I. Kérdőív kialakítás
 - II. Kérdőív kitöltetés
 - III. Adatok feldolgozása
- b) Települési vizsgálat (12 református település átfogó vizsgálata). Ha ezt a megoldást választjuk, akkor kiválasztunk minden egyházkerületben néhány jellegzetes települést és ott alaposabban körbejárjuk a kérdést. A református falvakban nemcsak a templomba járókat kérdezzük meg, hogy miért járnak, hanem a nem-járókat is, hogy miért nem járnak és mire volna szükség ahhoz, hogy járjanak. Ebben az esetben a tennivalók a következők:
 - I. Kutatási metodológia kidolgozása
 - II. Települések kiválasztása
 - III. Kutatócsoportok szervezése (KRE szociológus, kommunikációs és szociális munkás hallgatók – tanárok vezetésével)
 - IV. Terepmunka
 - V. Adatok feldolgozása

A megoldás konkrét lépései

- A meglévő Bizottság megerősítése szükség esetén kibővítése. Ez a testület gondozza és koordinálja a munkát, amelybe szakértők és munkatársak bevonására módja van.
- A munkához szükséges anyagi források (kb. 2 millió Ft) biztosítása.
- A népszámlálásra vonatkozó meglévő információkat össze kell gyűjteni (1949, 2001) és fel kell dolgozni – van ahol ez részben már megvan.
- A kérdőívek kidolgozása a Bizottság gondozásában.
- 2013 tavaszán a gyülekezeteket kérdőívesen lekérdezni.
- A népszámlálási adatok és a gyülekezeti adatok megismerése után 2013 nyáron/ősz elején elmenni a kiválasztott településekre.
- A munka adminisztratív támogatásában a KRE Szociológiai Intézetére támaszkodunk.

Az Egyházkutató Bizottság, az EJB, Dr. Csanády Márton és a Zsinati Hivatal osztályvezetői javaslatai alapján összeállította Tarr Zoltán, zsinati tanácsos

A ZSINAT HATÁROZATA A 2013. ÉVI CSILLAGPONT IFJÚSÁGI TALÁLKOZÓ ELŐKÉSZÜLETEIRŐL ZS. - 249/2012.11.16.

A Zsinat úgy határoz, hogy a 2013. évi Csillagpont ifjúsági találkozó Mezőtúron kerüljön megrendezésre.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

BESZÁMOLÓ A 2013. ÉVI CSILLAGPONT IFJÚSÁGI TALÁLKOZÓ ELŐKÉSZÜLETEIRŐL

Tisztelettel adjuk az alábbi beszámolót a reménység szerint 2013. július 23–27. között, a Tiszántúli Egyházkerületben megrendezésre kerülő Csillagpont Református Ifjúsági Találkozó szervezésével kapcsolatban.

A 2013. évi Csillagpont helyszíne

Mezőtúr Város Önkormányzata a Szolnoki Főiskola mezőtúri épületegységének teljes területét beleértve a teljes épület és szállás kapacitást valamint az Erzsébet-liget területének kb. 60–70%-át 2 750 000 Ft + Áfa, tehát bruttó 3 392.500 Ft-os áron tudja biztosítani 2013. július 21-27. között, tehát a rendezvény teljes időtartamára (előkészítő napok és bontási munkálatokkal együtt).

Az ár tartalmazza:

- főiskola épületében lévő előadó termeket, 24 órás portaszolgálatot, 300 fő részére szálláshelyet a főiskola kollégiumában, takarítást, vizesblokkok papírral történő feltöltését és a szemétszállítást.

Az ár nem tartalmazza:

- Erzsébet-liget területén a víz, áram és csatorna csatlakozás kiépítését, az ivóvíz és áramfogyasztást a szálláshely költségén kívül, valamint a liget rendbe tételét a rendezvény után.

Csillagpont koordinátor

2012. májustól Meleg Kata vette át a Csillagpont Református Ifjúsági találkozó szervezésének szolgálatát. Azonban a szervezés sokrétű beindulásánál felfigyeltünk arra, hogy Kata a többirányú párhuzamos koordinátori feladatokat nem tudja ellátni. Így Katával közösen arra jutottunk, hogy visszalép a feladattól és önkéntesként folytatja tovább elkötelezett munkáját. Kézenfekvő volt, hogy olyan embert keressünk meg, akit már ismerünk, így Valla Gábort, aki Katával együtt a jelöltek között volt, felkerestük és elfogadta a felkérést. Így októberben már megismerkedhetett a stábbal, akik nagy szeretettel és nyitottsággal fogadták.

Munkacsoportok

A közel harminc munkacsoportot sikeresen beindítottuk, tartottunk már két stábmegbeszélést, voltunk helyszíni terepbejárások. A munkacsoportok közül most a legaktívabb a főtéma munkacsoport, a kreatív és technikai munkacsoport. Az ő feladatuk most azért nagyon fontos, hogy a többi munkacsoport tudjon tovább dolgozni. Így például a főtéma munkacsoport segíti a kiscsoportvezetők kiválasztásának folyamatát és felkészítését. A kreatív munkacsoport a honlaposok munkáját és a kommunikációs munkacsoportot segíti, míg a technikai munkacsoport a megfelelő időben való nagyszínpad lefoglalását készíti elő és csak ez után kereshetők meg a fellépők.

Főtéma

2013-ban az identitás a főtémája a Csillagponton. A téma kibontása egy nehéz és komoly feladat, hogy a fiatal megértse, hogy Ő elsősorban Isten gyermeke és minden csak ez után következik. A főelőadónk a délelőtti alkalmon ifj. Csomós József, az esti áhítatokon pedig Horváth Levente. Mind a két személy kiválasztása nagy reménységet mutat, hiszen József nagyon tapasztalt a fiatalok megszólítása terén, Levente pedig nagyon bölcsen és letisztultan képes odafordulni a célcsoporthoz.

Célcsoport

Mivel a 2011-es Csillagponton kb. 600-ra tehető a 16 évnél fiatalabbak és a 30 évnél idősebbek száma ezért kommunikációnkban kiemeljük azt, hogy a találkozó eredeti célcsoportja a 20 évesek korosztálya. A célcsoporton kívüliekkel pedig, az adott téma specifikusságára való tekintettel, minden korosztály számára külön készülünk rétegalkalmakkal.

Híradás

Október elején postára adtuk az első plakátot. Ennek a célja egy figyelemfelkeltés, hogy lesz Csillagpont. Elkezdünk meglátogatni az egyházmegyei lelkészgyűléseket és hamarosan a középiskolákba is ellátogatunk. Valamint ezzel párhuzamosan beindítjuk az online megjelenést is.

*Zsinat Ifjúsági Iroda
Zsinat Missziói Bizottsága*

A ZSINAT HATÁROZATA A GYÖKÖSSY ENDRE LELKIGONDOZÓI ÉS SZUPERVIZORI INTÉZETNEK A REFORMÁTUS MISSZIÓ KÖZPONTBA TÖRTÉNŐ INTEGRÁLÁSÁRÓL

ZS. - 250/2012.11.16.

1. A Zsinat támogatja, hogy a Gyökössy Endre Lelkigondozói és Szupervizori Intézet 2013. január 1-jétől integrálódjon a Református Missziói Központba és kéri az alapító Dunamelléki Egyházkerület Közgyűlését, hogy az Intézet fenntartói jogait adja át a Magyarországi Református Egyház Zsinatának.
2. A Zsinat felhatalmazza az Elnökséget, hogy a Dunamelléki Egyházkerület döntését követően az integráció megvalósításához szükséges lépéseket – ideértve az RMK Alapító Okiratának módosítását – megtegye.
3. A Zsinat kéri a Zsinati Tanácsot, hogy az RMK éves költségvetési támogatása meghatározásakor lehetőség szerint gondoskodjon az igényelt többlettámogatásról.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkési elnöke

ELŐTERJESZTÉS A GYÖKÖSSY ENDRE LELKIGONDOZÓI ÉS SZUPERVIZORI INTÉZETNEK A REFORMÁTUS MISSZIÓ KÖZPONTBA INTEGRÁLÁSÁRÓL

A Református Missziói Központ (továbbiakban: RMK) igazgatója előterjesztette az irányú kérését, hogy 2013. január 1-jével az RMK szervezetébe kerüljön a Gyökössy Endre Lelkigondozói és Szupervizori Intézet (továbbiakban: Intézet). Az alábbi kérést az Elnökségi Tanács megtárgyalta és támogatta.

I. INDOKLÁS

A RMK az Intézettel 2006 óta folyamatosan átgondolt együttműködésben dolgozik, az Intézet végzi a missziók munkatársainak képzését, továbbképzését, hivatás segítségét.

Tóth Jánossal, az Intézet igazgatójával egyeztetéseket folytattunk, amelyet az alábbi indoklással terjesztünk a Főtiszteletű Elnökség elé:

1. A RMK, mint a MRE Zsinata által alapított, önálló jogi személyiségű intézmény feladatai közé tartozik a MRE társadalmi szolgálatainak összefogása mellett a gyülekezetek, egyházi intézmények szakmissziós segítése, informálása, a társadalmi missziókhoz kapcsolódó szolgálati területeken a gyülekezetekkel, egyházmegyékkel, egyházkerületekkel, egyházon belüli intézményekkel, más egyházakkal, állami, önkormányzati és civil szervezetekkel való kapcsolattartás (ZS.T. - 126/2011.11.16 RMK SzMSz).
2. Az Intézet RMK-ba való bekerülésével minden társadalmi misszió saját intézményi keretén belül részesül a képzés, továbbképzés, hivatás kísérés rendszeres végzésében.
3. Az Intézet RMK-ba való bekerülésével a társadalmi missziók szolgálata bővül és kiterjed a missziói és lelkigondozói képzések lehetőségével.
4. Az Intézet RMK-ba való bekerülésével a missziói és lelkigondozói gyakorlat és képzés egy országos egyházi intézményi keretben valósul meg.
5. Az RMK, mint országos egyházi intézmény biztosítja az országon belüli és a Kárpát-medencei missziói, lelkigondozói képzéseket és az ahhoz szükséges gyakorlati helyeket.
6. Az RMK országos intézményi háttere megkönnyíti Egyházon belül és kívül a mozgást, a kommunikációt, a kormányzati és EU –s források bevonását.
7. Az RMK szervezetén belül működő Intézet feladatai továbbra is a pasztorális, lelkigondozói alap és továbbképzések, hivatás kísérés, amely tevékenységeket a MRE Lelkésztovábbképző Bizottság által elfogadott és jóváhagyott képzési rendjéhez igazodva, az Egyházkerületek képző intézményeivel egyeztetve végez.
8. Az RMK országos egyházi intézményi keretében más egyházi intézmények és azok dolgozóinak hivatás és tevékenység kísérését láthatja el.
9. Az RMK szervezetében működő Intézet országos és Kárpát-medencei szintű szakmai fórumokat, konferenciákat hirdethet és szervezhet meg.

II. AZ INTÉZET JELENLEGI JOGI HELYZETE

Alapítói: Károli Gáspár Református Egyetem
Dunamelléki Református Egyházkerület

Alapítás éve: 2005.

Alapítás célja:

1. MRE-ben, azon belül a DMREK-ben lelkigondozói, szupervizori tevékenység folytatása.
2. Lelkészek, egyházi munkások, egyházi intézmények, gyülekezetek lelkigondozói munkájának segítése.
3. A MRE Zsinatának (ZS. - 177/2002.) határozata értelmében (képesítési követelmények): pasztorálpszichológiai egyetemi szakirányú továbbképzés lelkigondozói képzésvezető szupervizor képzés és továbbképzés

Az Intézet nem önálló jogi személy.

Az Intézet fenntartója: a Dunamelléki Református Egyházkerület
(1092 Budapest, Ráday u. 28.)

A szakmai felügyeleti jogot

a Károli Gáspár Református Egyetem Hittudományi Kar Valláspedagógiai és a Pasztorálpszichológiai Tanszéke gyakorolja.

III. JÖVŐBENI SZERVEZETI VÁLTOZÁS

1. A Gyökössy Intézet a Dunamelléki Református Egyházkerület fenntartásából a Magyarországi Református Egyház fenntartásába kerül. A Dunamelléki Egyházkerület az átalakítást támogatja.
2. A MRE a nem önálló jogi státusszal rendelkező Intézetet a RMK szervezetében, a társadalmi missziókhöz hasonlóan, nem önálló intézményként helyezi el.
Az RMK Alapító okiratában és SzMSz-ben az Intézet bekerülésének tényét rögzíteni kell.
3. A MRE Zsinata által az RMK részére biztosított éves költségvetési keretben biztosítja az Intézet fenntartási költségeit.
Az Intézet részére éves szinten 4mFt költségvetési keret biztosítja a működést; amely összeggel az RMK éves költségvetési keretét meg kell növelni.
4. Az Intézet kinevezett igazgatója megmarad.
Munkakörét a Házasság és Családsegítő Szolgálat vezetői kinevezésével bővítjük. Feladatul kapja a MRE Családmisziós stratégiájának kidolgozását, valamint a Bethesda utcában működő Budapesti iroda szolgálati felügyeletét.

A ZSINAT HATÁROZATA AZ „IDŐSZERŰ DÖNTÉSEK ÉS TISZTÁZÓDÁSOK A KERESZTSÉG ÉS KONFIRMÁCIÓ ÜGYÉBEN” CÍMŰ TÁJÉKOZTATÓ ANYAG TÁRGYÁBAN

ZS. - 251/2012.11.16.

A Zsinat a Doktorok Kollégiuma által felkért Konfirmációs Bizottság tagjai, és dr. Szűcs Ferenc professzor által kidolgozott tájékoztató „*Időszerű döntések és tisztázódások a keresztség és konfirmáció ügyében*” című tájékoztató anyagról szóló beszámolót elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A KONFIRMÁCIÓS BIZOTTSÁG ELŐTERJESZTÉSE AZ IDŐSZERŰ DÖNTÉSEK ÉS TISZTÁZÓDÁSOK A KERESZTSÉG ÉS KONFIRMÁCIÓ ÜGYÉBEN

A Doktorok Kollégiuma által felkért Konfirmációs Bizottság tagjai egyhangúan támogatják a dr. Szűcs Ferenc professzor által alább megfogalmazott pontokat, amelyeket megfontolásra ajánlanak a MRE Zsinata számára:

1. A keresztséggel és konfirmációval kapcsolatos eddigi vizsgálódások homlokterében azok az egyház-szociológiai változások álltak, amely a népegyházi helyzetben a szekularizáció hatására következtek be. Ennek legszembetűnőbb vonása az a kettős gyakorlat, amely a csecsemő keresztség mellett egyre nagyobb gyakorisággal találkozik a felnőtt korban megkeresztelkedni és konfirmálni szándékozókkal. Ez utóbbi esetben legtöbbször egy liturgiai konfúzió jelentkezik, amely nem tudja igazán kezelni a felnőtt keresztségben részesülők konfirmációját. Ennek egyik esete, amikor időben indokolatlanul válik szét ez a kettő, azaz a felnőtt, quasi csecsemőkeresztségben részesül annak ellenére, hogy ő maga tett vallást és fogadalmat a gyülekezet előtt. Így megtörténik, hogy a megkeresztelt felnőtt a serdülő gyermekekkel együtt konfirmál egy későbbi időpontban, vagy ha maga is megkereszteltlen konfirmandus, akkor a konfirmációt megelőző napon, vagy a konfirmációs istentisztelet elején részesül a keresztségben.

A zavaros gyakorlat mögött nyilvánvalóan annak az elvi tisztázatlansága áll, hogy *mit is tekintünk valójában konfirmációnak*. Tudvalévő, hogy a reformátorok magától a középkori szóhasználatól is tartózkodtak, mivel elvetették az ApCsel 8,14-17-ben leírt eseménynek azt az exegézisét, hogy itt a Fülöp evangélista által megkeresztelték apostoli kézrátétel általi megerősítéséről lenne szó, amelyet most az apostol utód püspökök gyakorolnak. A hangsúly mindenestre arra került, hogy a keresztség mint sákramentum nem szorul kiegészítésre, minthogy a konfirmáció nem is tekintendő sákramentumnak. A gyermekkeresztség fenntartásával viszont a reformátorok is szükségét látták, hogy a gyermekek katechézisének egyfajta lezárásaként vizsgát tegyenek és utána kapjanak felhatalmazást az úrvacsorában való részvételre. Bucer strassbourgi gyakorlatában viszont szerepelt apostoli mintára a kézrátétel is.

Mivel a jelenlegi konfirmációs gyakorlatunk jól elkülöníthető három részből áll, ezért liturgiai szempontból pontosan meghatározható az is, hogy ennek melyik részébe illeszthető be a felnőtt keresztség kiszolgáltatása. A katechetikai előkészület és az erről való számadás közös feladat mind a megkeresztelt gyermekek, mind a keresztségre készülő felnőtt számára, még ha gyakorlati okokból ez nem is feltétlenül egy csoportban történik. A hitvallástétel és a fogadalom rendjében sincs eltérés, amint ez a gyermekkeresztség esetében is megelőzi a keresztséget. Ha tehát a konfirmáció rendjében keresztelünk, akkor itt kell megszakitánunk a konfirmáció liturgiáját és kiszolgáltatni a keresztséget, majd ezután történik a megerősítő áldás és a felhatalmazás az egyháztagsággal járó jogokra és köteleességekre, amely elsősorban is az úrvacsorára történő meghívás. Amennyiben tehát vegyes csoport konfirmál, akkor az alábbi liturgiai rendnek kell érvényesülnie:

- a) a hit önkéntes megvállására vonatkozó kérdés, amely természetesen tartalmazza azt a kitélt is, hogy nemcsak a szülők, keresztszülők által tett fogadalomra utalunk, hanem az öntudatos döntésre is,
- b) az Apostoli Hitvallás elmondása,
- c) a sajátos református hitre vonatkozó kérdés,
- d) a Krisztus követésére és a református egyháztagságra vonatkozó fogadalom,
- e) a meg nem keresztelt megkeresztelése a Szentháromság Isten nevébe,
- f) megáldás, felhatalmazás stb.

Itt feltétlenül szükséges tisztázni a gyermekkeresztség kiszolgáltatásának a konfirmációtól független életkori felső határát. Ha a jelenlegi konfirmációs gyakorlatunk a 13-14 éves korra tehető, akkor meggondolandó, hogy 10 éves kor után szabad-e egyáltalán külön keresztelést végeznünk. Ebben az esetben nem a katechézisbe, ill. később a konfirmációi előkészítésbe történő bevonást kell-e inkább szorgalmazni, amelynek végén az említett rendben történik meg majd a keresztelés? Megítélésem szerint mind a korábbi liturgiai sorrendre, mind az életkorra vonatkozóan egyértelmű zsinati döntésnek kell születnie a heterodox gyakorlat megszüntetésére.

2. Az említett egyház-szociológiai helyzet további kérdéseket vet fel mind a keresztelezés, mind a konfirmáció komolyságát illetően. Két végletes felfogásra kell itt figyelni. Az egyik a szigorú egyháztag-sági és fegyelmi kritériumokat kívánja érvényesíteni, míg az ellenkező véglet az olcsó szolgáltató egyházat képviseli, amely a szülői megrendelői igényeket feltételek nélkül elégíti ki. Ráadásul az utóbbi gyakorlat ki is oltja az előzőek magas igényeit, hiszen az egyik helyen elutasítottak itt hozzájuthatnak az egyházi szolgáltatáshoz. Esetleg éppen egy másik felekezetből érkezve, mindenféle református háttér nélkül is.

Egységesen, jogilag szabályozott megoldást hozni lehet ugyan, de mind az eltérő szituációk, mind a keresztséghez kapcsolódó missziói parancs a jogi megoldásoknál árnyaltabb teológiai judíciumot igényelnek. Ha valóban az egyház küldetéséből indulunk ki, akkor érdemes fontolóra venni a népegyházi örökségnek azt az előnyös mozzanatát, hogy valójában nem is mi mentünk el a föld végső határáig, hanem a keresztséget kérők jöttek el hozzánk. Az elsődleges kérdés így nem is igazán az, hogy ők milyen ismeretekkel, elkötelezettséggel jöttek, hanem az, hogy mi mennyire vesszük komolyan a keresztség szentségét. Vagyis, ha a tanítás és tanítvánnyá tétel megbízatásából indulunk ki, akkor csupán a jövő szempontjából kell egyértelművé tennünk, hogy a keresztséggel együtt mi a szülőktől, keresztszülőktől mit várunk el és hogy az ő ígéretüket mi száz százalékgig komolyan vesszük.

Gyakorlati teendő itt a keresztelest megelőző beszélgetésen túl, egy olyan egyszerű, 8-10 oldalas kiadványnak a kézbeadása lehet (esetleg kombinálva az emléklappal), amely értelmezi a keresztelest tett fogadalmat, tartalmaz néhány imádságot és információt egyházunkról, ill. betétlappként a helyi gyülekezetről, elköltözés esetére pedig bejelentkező lapot az illetékes egyházközséghez. Ez a gyakorlat talán jelezhetné, hogy feltételeink nem annyira a múlt, hanem inkább a gyermek és a család jövőjére vonatkoznak. A belépőkkel szembeni magas küszöbök és feltételek egyébként is ellentétesek a nagy vacsora jézusi missziói lelkületével, ahol nem feltételekről, hanem következményekről van szó.

Ebben a folyamatban fontos, hogy a gyülekezethez intézett harmadik kérdés is komolyan vétesék. Egy határidő naplóban minden megkeresztelt gyermek születésnapja, lakcíme nyilván tartható, a hónap egyik bibliaórai / imaórai alkalmán komolyan lehetne venni a „szeretettel és imádságban hordozás” ígéretét és ezt tudatni is lehet egy üdvözlő lappal. Ezt jobb esetben nem a posta, hanem valamilyen missziói munkatárs, közelben lakó presbiter kézbesíti.

3. Egy hagyomány és gyökereket vesztő korban nekünk, protestánsoknak is komolyabban kell vennünk a szent rítusok és szertartások hasznát, természetesen anélkül, hogy a ritualizmus, vagy az ex opere operato csapdájába, bűvöltébe esnénk. De azért azt sem árt tudnunk, hogy még ez utóbbi sem kizárólagosan római katolikus, vagy ortodox proprium. Mi reformátusok is valljuk, hogy sem a keresztség, sem az úrvacsora nem ex opere operantis, vagyis a kiszolgáltató alkalmasságától, hanem valóban ex opere operato, a kiszolgáltatót szent cselekményhez fűződő jézusi ígéret alapján érvényes. Jel, jegy, pecsét és zálog, amint Kálvin mondja, amely nem a mi ígéretünket, de még csak nem is megtérésünket, vagy hitvallásunkat (lásd kiségyházi felfogás), hanem Krisztus váltságának valóságát pecsételi meg és teszi személyessé.

Ezért tilos a Keresztelő János-i ígét a keresztyén keresztség összefüggésében alkalmazni: mi csak vízzel keresztelünk most, de jó esetben majd utánunk jön, aki majd Szentlélekkel és tűzzel keresztel. Ez ugyanis azt jelentené, hogy mi a János keresztségét szolgáltatók ki. Mi annak a megbízásából kereszteljük meg gyermekeinket is, aki Szentlelket is ígéri és adja. (Az ortodox egyház ebből a meg gondolásból végzi el a keresztelest után azonnal a bérmálás felkenetését. Mivel számunkra a konfirmáció nem külön sákramentum, ezért eleve nincs is szükségünk a keresztséget kiegészítő konfirmációra. Hitben való nevelésre és hitvallásra természetesen igen.)

Ez a meg gondolás fel kell, hogy szabadítsa az olyan aggályoskodásoktól is, hogy a konfirmációval várjuk meg a személyes hitre jutást és hitéről majd akkor tegyen vallást a felnőtt. Nem vitatjuk, hogy ennek a felfogásnak megvan az alapja, de a szubjektív bizonyágtétel nem helyettesítheti azt az egyházi rendet, hogy a keresztséget követnie kell a hit megvallásának és az úrvacsorai közösségbe történő bevonásnak. Mi az Apostoli Hitvallás legszemélyesebb hangján is az egyház hitét valljuk meg. Ezért jó, ha a személyes hitvallást még ezen kívül gyakoroljuk a megtérők esetében, de nem hagyjuk el ezért a konfirmációt sem éppen a gyermekkeresztséghez fűződő szoros kapcsolata miatt.

Természetesen ezen a ponton mellőznünk kell számos olyan gyakorlati kérdést, amely arról az égető gondról szól, hogy konfirmált fiataljainkat hogyan tudjuk valóban beépíteni a gyülekezeti életbe. Ha a módszerekről itt nem is szólhatunk, éppen ezt a folytatást tekinthetjük a konfirmáció legégetőbb kérdésének, amelyen alapjában véve eldőlt minden, amit róla érdemes mondanunk. Itt most csak annyit jegyeznek meg, hogy a statisztikai optimizmustól éppúgy tartózkodnunk kell, mint a pszichizmustól. Érdemes lenne azonban a realitás érdekében elkészíteni egy olyan elemzést, amely 13–15 éves távlatban összevetné az adott években megkereszteltek és korosztály szerint konfirmáltak arányát. A Kálvin Kalendárium évtizedekre visszamenő kép anyaga bizonyos optimizmust sugallhat éppúgy, mint azok az ifjúsági rendezvények, ahol református fiatalok impozáns számokban jelennek meg. A lemorzsolódókról és az egyház peremére kerültekről természetesen nincsenek felméréseink. Itt azonban az elkeseredés sem volna hitünkhez méltó magatartás. Hinnünk kell, hogy a megszakadó személyes szálak bármikor újra erősödhetnek. Ez viszont már nem az egyszerű, hanem a hiszek-egy matematikája – hogy Gyökössy Endrét idézzük.

Fejlődéslélektani szempontból lehet vitatni az életkori időzítést. Mind a korábbi, mind a későbbi időpontok mögé lehet hatékony érveket felsorakoztatni. Ebben a sorban azonban az a társas lélektani érv is figyelembe veendő, amely minden kultúrában tud a felnőtté válás rítusairól. A régi falusi hagyományban ezeknek nagyobb volt a jelentősége, de ma sem árt meggondolni, hogy érdemes-e az egyháznak olyan rítusokat szándékosan lerombolni, amelyek fiatal emberek életében fontos határköveket jelölnek ki. Különösen akkor, ha helyettük egyelőre nincs jobb, legfeljebb csak bizonytalan próbálkozások vannak. Ezzel természetesen nem a felkészítés, a személyes hitélet elmélyítésének hatékonyabb módszerei ellen szólunk, beleértve a mindig korszerűbb kátét és a felnőtt katechézis használhatóbb kézikönyveit is.

A felnőtt konfirmációi anyaggal kapcsolatban pontosan fel kellene mérni az igényeket, a használatban lévő és kipróbáltan jó vezérfonalakat. Itt egyetlen sablon anyag nem elegendő. A módszerek és vezérfonalak stílusának többféle célcsoportot kellene megcéloznia, a világnézeti, apologetikus értelmiségi igényektől a keresztyén hit és a református kegyesség rövid, lényegre törő felvázolásáig.

Az iskolai tankönyvek ma olykor ijesztő sokféleségében egyébként a mi katechetikai anyagunk mind az iskolák, mind az azon kívüli katechézis számára elég szűkös választékot biztosít. A széles merítés pedig nem feltétlenül a református hagyományt erősíti, sőt nem ártana egyfajta „nihil obstat” cenzori jelzés sem. A magam részéről ezt nem szívesen ütném rá pl. arra a millenarista üdvörténeti táblázatra, amelyet számos hittanterem, sőt még református oktatási intézmény falán is láttam.

Végül zárjuk ezt a gondolatsort azzal, hogy számunkra a konfirmáció *locus classicus* nem az ApCsel 8-ban, hanem a 2Kor 1,21-ben van. Itt Pál azt írja: „*Aki pedig minket veletek együtt Krisztusban megerősít és felken, az Isten az.*” A *bebaión hümasz szün hümin* tükörfordítása a latin *con-firmatio*. Ez fejezi ki a Krisztusban való együttes megerősítést. Ez a mondat a konfirmáció krisztológiai és ekkleziológiai mélységeit és összefüggéseit mutatja meg. Nem egy önmagában álló szertartás, hanem az egyház meglazult eresztékeinek, meggyengülő kapcsolatainak szorosra fűzése, tartásának és összetartásának megjavítása. A konfirmáció valami olyan, amire mindnyájunknak, minden időben szükségünk van, és amit egyedül sohasem kaphatunk, csak másokkal együtt, a Krisztus-test közösgében. Minden meggyöngyülésünk, szétesettségünk idején az a vigasztaló üzenete ennek a páli igének, hogy nem mi konfirmálunk, hanem Isten, akitől nekünk ezt várnunk és kérnünk szabad.

Dr. Fekete Károly
DC elnök

A ZSINAT HATÁROZATA A CIGÁNYMISSZIÓS TANÁCS BESZÁMOLÓJA ELFOGADÁSA TÁRGYÁBAN ZS. - 252/2012.11.16.

A Zsinat a Cigánymissziós Tanács beszámolóját elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A CIGÁNYMISSZIÓS TANÁCS BESZÁMOLÓJA **A CIGÁNYOK KÖZÖTTI SZOLGÁLAT FEJLEMÉNYEIRŐL**

A cigánymissziós stratégia tervezése

A Magyarországi Református Egyház missziós szolgálatát illető legfontosabb közelmúltbeli változás, hogy a Zsinati Hivatal Missziói Irodájának irányítását – az irodavezetői poszt közel nyolc hónapos betöltetlensége után – 2012. augusztus 16-tól Dani Eszter, előzőleg a Budapest-Rákoskeresztúri Református Egyházközség beosztott lelkesze, a Dunamelléki Református Egyházkerület cigánymissziós referense vette át. Az új missziói irodavezető kiemelt feladatainak egyike a Magyarországi Református Egyház cigánymissziós stratégiájának kialakításával megbízott munkatársak együttműködésének irányítása, valamint a stratégia kidolgozásban és megírásában való aktív részvétel. (A készülő református cigánymissziós stratégia – jelen terveink szerint – előreláthatóan 2013 áprilisában kerül egyházunk zsinata elé.)

Az elmúlt hónapokban munkatársaink több, a cigánymissziós szolgálat hatékonyabbá tételét, illetve a stratégia-kidolgozás elvi-szakmai segítségét célzó konzultáción, egyeztetésen vettek részt. 2012. szeptember 7-én Budapesten, a Zsinati Hivatalban került sor szakmai konzultációra, melynek során ázsiai nagyvárosok nyomorregyedeiben szolgáló protestáns missziós szakemberek tartottak beszámolót. Október 2-án Berekfürdőn, a Kárpát-Medencei Missziói Diakóniai Konferencia keretében folyt – több hasonló esemény között – tartalmas, cigánymissziós együttgondolkodás. Október 29-én pedig ismét a Zsinati Hivatalban találkoztak munkatársaink, ahol elsősorban is Matthias Herren, a „Hilfswerk der evangelischen Kirchen Schweiz” (HEKS) kelet-európai referense számára mutatták be szolgálataikat. (Cigánymissziós stratégiánk kialakításával párhuzamosan a – szolgálataikat több helyen évek óta segítő-támogató – HEKS-szel való hivatalos kapcsolatunk újragondolása is most van folyamatban.)

A Cigánymissziós Tanács munkája

A Missziói Iroda mellett – a nyár folyamán – egyházunk Cigánymissziós Tanácsában (CMT) is történtek személyi változások. A testület tagjai (2012. november 5-i állapot szerint): a Dunamelléki Református Egyházkerület részéről: Dani Eszter (lelkipásztor, missziói irodavezető; egyházkerületi cigánymissziós referens); a Tiszáninneni Református Egyházkerület részéről: Bundzik Attila (lelkipásztor – Sajóvárkony, Ózd), Sohajda Levente (lelkipásztor – Göncruszka, Vilmány, Hejce), Szűcs Endre (lelkipásztor – Dédestapolcsány; egyházkerületi főjegyző); a Tiszántúli Református Egyházkerület részéről: Gregussné Buzás Irén (lelkipásztor – Debrecen; egyházkerületi cigánymissziós referens), Dr. Gaál Sándor (esperes, a debreceni teológia tanszékvezető egyetemi docense), dr. Hadházy Antal (lelkipásztor, szociológus, főiskolai tanár; a Cigánymisszió korábbi vezetője), a Dunántúli Református Egyházkerület részéről: Kutasiné Molnár Boglárka (lelkipásztor – Kaposmérő; egyházkerületi cigánymissziós referens), Vass Edit Szeréna (lelkipásztor – Tatabánya), valamint Heidfogel Pál (lelkipásztor – Homokszentgyörgy, Istvándi, Darány, Kálmánca).

A Református Cigánymissziós Tanács elsőként létrehozott három tanácsadó testülete közül – melyek felállításáról a CMT 2012. június 7-i ülésén született elvi jellegű döntés – a szociológiai szakcsoport formálisan is megalakult, s – több kisebb előzetes megbeszélést követően – 2012. október 31-én, az Országos Széchényi Könyvtárban tartott egyeztetésével hivatalosan is megkezdte munkáját. A testület tagjai: Birinyi Márk (szociálpolitikus; a KRE TFK tanársegéde), Forgács István (romaügyi szakértő; a WISZ tanácsadója), Halász Krisztina (a KRE PR-munkatársa), Hámori Ádám (szociológus; a KRE TFK tanársegéde) és Dr. Nagy Attila (pszichológus–szociológus; az OSZK volt főosztályvezetője).

A szociológiai tanácsadó testület találkozóján – a stratégiakészítést megalapozandó – két felmérés lefolytatására tett javaslatot, melyekkel egyrészt helyi gyülekezeteink és szolgáltatóink cigányokkal kapcsolatos viszonyulásáról, egyházunk cigányok közötti szolgálatáról, másrészt pedig a helyi cigány közösségek egyházunkkal kapcsolatos tapasztalatairól, vélekedéseiről igyekszik az eddigieknél pontosabb képet kapni. A CMT 2012. november 5-i ülésén támogatta e felmérések elkészítését.

A Cigánymissziós Tanács november 5-i ülésén döntés született két további tanácsadó testület létrehozásáról is. A *missziói-gyülekezetépítési- és közösségfejlesztő-munkahelyteremtő* tanácsadó testületekbe delegálandó munkatársak személyére jelenleg várunk javaslatokat.

Wáli István Református Cigány Szakkollégium

2012. szeptember 21-én a Wáli István Református Cigány Szakkollégium volt rendezője és házigazdája a Keresztény Roma Szakkollégiumi Hálózat (KRSZH) országos tanévnyitójának. A rendezvény helyszíne a Debreceni Református Kollégium Díszterme volt, s a Magyar Televízió Roma Magazin című műsorának 2012. október 1-i adása részletes összefoglalót sugárzott az eseményről.

A 2012/13-as felsőoktatási tanévet a Wáli István Református Cigány Szakkollégium 22 hallgatóval kezdte meg. Közülük 11 fő már második évét kezdi intézményünkben, s ugyancsak 11 hallgató a nyári felvételi vizsga alapján került felvételre. Újonnan felvett hallgatóink között – a teljesség igénye nélkül – van általános orvos-, (kutató)biológus-, gyógytornász-, valamint fogorvos szakos hallgató is.

Protestáns cigánymissziós munkaközösség

A magyarországi protestáns egyházak cigánymissziós referenseinek munkaközössége 2012. szeptember 18-án, Debrecenben, a Wáli István Református Cigány Szakkollégiumban tartotta esedékes ülését. Az eseményen egyházunk munkatársai mellett evangélikus, metodista, valamint pünkösdi(sta) cigánymissziós szakemberek vettek részt, illetve az aznapi program második részeként folytatott beszélgetésbe a Wáli István Szakkollégium néhány hallgatója is bekapcsolódott.

Közel egy éves kihagyás után a Magyarországi Egyházak Ökumenikus Tanácsa (MEÖT) újra szervezni kezdte – az eredeti elképzelések szerint félévente megrendezésre kerülő, s a „boldogmondások” jegyében szervezett – cigánymissziós konferenciáit. A következő, 2012. november 12-i konferencia fő előadója Dani Eszter, a Zsinati Hivatal Missziói Irodájának vezetője lesz, mottója pedig: „Boldogok, akik sírnak, mert ők megvigasztaltatnak” (Mt 5,4).

„Út az életért” szűrőút

A Református Missziói Központ (RMK) szervezésében 2012 októberében ismételtelen lebonyolításra került az „Út az életért” szűrőút, melynek során hazánk hátrányos helyzetű térségeiben, református gyülekezetekhez köthető helyszíneken végeztek egészségügyi szűrést, illetve szolgáltak életvezetési tanácsadással a Magyarországi Református Egyház Bethesda Gyermekkorházának orvosai és egyéb munkatársai. (Az idei évben is több száz – hátrányos-, illetve halmozottan hátrányos helyzetű – embert elérő szűrőút eredményeinek összesítése és kiértékelése jelenleg zajlik. Az út ideai helyszínei a következő települések voltak: Biharkeresztes, Dencsháza, Esztár, Gáborján, Göncruszka, Hodász, Istvándi, Jánd, Lácacséke, Semjén, Ózd-Sajóvárkony, Pocsaj, Sárkeresztúr és Somogyudvarhely.)

Összeállította:
Dani Eszter és Landauer Attila

A ZSINAT HATÁROZATA AZ ÉNEKESKÖNYVI BIZOTTSÁG ÚJ MAGYAR REFORMÁTUS ÉNEKESKÖNYV ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK MUNKÁLATAIRÓL SZÓLÓ BESZÁMOLÓJÁNAK ELFOGADÁSÁRÓL ZS. - 253/2012.11.16.

A Zsinat az MRE Énekeskönyvi Bizottságának az új magyar református énekeskönyv előkészítésének munkálatairól szóló beszámolóját elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

BESZÁMOLÓ AZ ÉNEKESKÖNYVI BIZOTTSÁG 2012. ÉVI MUNKÁJÁRÓL

Bizottsági munkánk során korábban elvégeztük a jövőbeli énekeskönyv szerkezetének fő vonalakban való megállapítását, tehát az egyházi évhez való igazítását, valamint mostani énekeink ennek megfelelő besorolását. Tematikus énekek tekintetében nincs és még nem is lehet végleges döntésünk. Meg kell várnunk a Liturgiai Bizottság egy év múlva elkészülő példatárát. Ellentétes vélemények és kívánalmak jutottak hozzánk például alkalmi énekekről (legtöbb esküvőn nincs gyülekezeti ének, még templomos családok körében sem, mégis volt, aki esküvőre való énekek felvételét és íratását óhajtotta) és tematikus énekcsoportokról; a végleges döntéssel itt is várnunk kell.

Új énekek válogatása érdekében átvizsgáltuk ezévben a Dunamelléki énekfüzeteket és Berkesi Sándor ifjúsági énekeskönyvét. Több forrást nem remélhetünk, amelyből átvehetnénk istentiszteleti és gyülekezeti éneklésre méltó és alkalmas énekeket. Korunk nem énektermő, igen kevés valóban jó ének születik. Megállapítottuk az elfogadható énekek jegyzékét a két megnevezett gyűjteményben. Kipróbáltságról is beszélhetünk, mert először az *Ó* és *Új* című gyűjteményben napvilágot láttak egyes énekek 1996-ban. Szélesebb körben is vitattunk kívánalmakat és gondokat; a Liturgiai Bizottság alkalmain is napirenden voltak ilyen témák, legutóbb a Confessio tematikus száma is tartalmaz megfontolandó tanulmányokat.

A. Molnár Ferenc tanszéki elfoglaltságai miatt a genfi zoltárszövegek kritikai összehasonlító tanulmánya és szövegközlése ősre tolódot el, megjelenése néhány hét múlva várható. Alkalmas eszköz a zoltárkérdés további vitására.

Legközelebb elhagyható/elhagyandó énekeink jegyzékét állapítjuk meg. Elsősorban ezzel foglalkozunk ülésinken (Rimaszombat október 20, Sárospatak november 5).

Adatbázisunk tervezett létrehozása késik, mert a debreceni számítógépes rendszer átalakítása nem fejeződött be a tervezett időre; új programok, lehetőségek kialakítása, próbája jelenleg is tart.

Kihelyezett ülésekkel igyekszünk pótolni a megoldatlan kántorkérdést (ezzel újabban Nagykörs konferenciája foglalkozott); hiába van új énekeskönyv, ha szakmailag és lelkileg alkalmas kántorok nincsenek, akik jól meg is tanítják. Említett üléseink Rimaszombaton és Sárospatakon ezt a célt munkálják.

Bizottsági munkánkat egyre inkább szükséges szakmai albizottságokkal erősíteni. Delegált tagjainktól a havi egyszeri munkaülésen való részvételnél alig várhatunk el többet. Ez évben sem sikerült más irányú elfoglaltságok miatt július-szeptember hónapok során időpontot egyeztetnünk, a DC alkalmain való részvétel is gyér.

A sokrétű szakmai aprómunka az adatbázis létrehozásával és bővítésével kezdődik, ez egyben a szerkesztés előkészítése. Kezeléséhez, kézbentartásához infrastruktúra és megbízott kijelölése szükséges. Ezt jelenti a tervezett adatbázis, amelyet elvileg zsinatunk is elfogadott.

A zoltárbizottságban már foglalkoztunk további tennivalókkal, mert egyházunknak nincsenek naprakész filológiai és esztétikai normái, amelyekre hagyatkozhatnánk. Például régi magyar istenes énekeink szövege sem mindenütt ép, dallamjegyzése sem mindenütt megoldott. Ez a szükséglet már a közeljövőben előtérbe helyezi református egyetemünk szakértőinek (textológia, nyelvészet, irodalom, zenetudomány, stb.) bevonását, és az említett albizottsági munka keretei között a lektori testület kialakítását.

Fekete Csaba
elnök

**A ZSINAT HATÁROZATA A TÉNYFELTÁRÓ TÖRTÉNÉS BIZOTTSÁG
BESZÁMOLÓJÁNAK ELFOGADÁSA TÁRGYÁBAN**

ZS. - 254/2012.11.16.

A Zsinat a Tényfeltáró Történész Bizottság beszámolóját elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

BESZÁMOLÓ AZ MRE TÉNYFELTÁRÓ TÖRTÉNÉS BIZOTTSÁGA TEVÉKENYSÉGÉRŐL

A Magyarországi Református Egyház Tényfeltáró Történész Bizottság (továbbiakban TTB) legutóbbi, az MRE Zsinata elé folyó év májusában terjesztett beszámolója óta munkánk java részét továbbra is a tényleges levéltári anyaggyűjtés tette ki. Ez kiegészült a régóta tervezett interjúk készítésével.

Az anyaggyűjtés elsősorban az ÁEH és az ÁBTL iratainak feltárásából állt az elmúlt időszakban. Továbbra is azt a módszert követtük, hogy konkrét ügyeket, adatokat gyűjtünk ki a levéltári iratokból, ezek aztán egészévé összeállva alakítják ki a rendszer működésének képét. Az ÁBTL-ben folyó kutatás során is áttértünk erre a módszerre.

A TTB-hez érkező másolatok adminisztrációja során a kutatók levéltári látogatásairól pontos kimutatás készült az adott levéltár kutatótermi igazolásával, a fénymásolatok egyeztetett időpontban a Zsinati Levéltárnak leadásra kerülnek, az áttekintett iratokról készült jegyzeteket CD-n is átnyújtják a Zsinati Levéltárnak.

A TTB tagjait többször megszólították a sajtó munkatársai, nyilatkozatainkat a minimális információközlésre igyekszünk szorítani. Hangsúlyozzuk, hogy a Zsinat azzal a céllal hozta létre a Tényfeltáró Bizottságot, hogy a múltfeltárás hosszú ideje vajdó kérdésben megoldás szülessen, az elsődleges cél az alapos forrásfeltáró munka, csak ez után következhet a teljes történelmi összefüggésben a nyilvános közreadás.

A forrásfeltárás érdekében a TTB újabb munkatársak bevonását tartja indokoltnak, érdemi munkát a felkért történészek közül csak két kolléga végez. A TTB-n belül ennek kapcsán is felmerült a kérdés, hogy a jelenlegi zsinati ciklusban mennyi munkát tudunk elvégezni. Javasoljuk, hogy a Zsinati Tanács felkérésére a már megalakult Értékelő Bizottság kezdje meg az összegyűlt forrásanyag áttekintését, a későbbi közlésre való előkészítését.

Ami működésünk anyagi hátterét illeti, a Zsinat által jóváhagyott idejű költségvetésünk, a költségvetési tételek átszervezése révén, az anyaggyűjtéshez az előző évekhez képest jobb lehetőséget biztosít.

Dr. Dienes Dénes, Dr. Horváth Erzsébet és Dr. Szabadi István.

**A ZSINAT HATÁROZATA AZ MRE KÁLVIN JÁNOS EMLÉKBIZOTTSÁG
BESZÁMOLÓJÁNAK ELFOGADÁSÁRÓL**

ZS. - 255/2012.11.16.

A Zsinat az MRE Kálvin János Emlékbizottság beszámolóját elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

AZ MRE KÁLVIN EMLÉKBIZOTTSÁGA JELENTÉSE

A Kálvin Bizottság 2012-ben is folytatta munkáját. A Kálvin fordítások gondozásán túl további feladatokat is kaptunk.

1. Az Újszövetségi kommentárok

Megjelent: János evangéliuma, Apostolok Cselekedetei, Római levél, Zsidókhoz írt levél. „Munkában” – közelesen kész az „Evagéliumi Harmónia” (Máté, Márk, Lukács szinoptikus magyarázata.)

Jól haladnak a pásztori levelek (1-2 Timóteus, Titusz, Fielmon) és a katolikus levelek fordításai (Jakab, 1-2 Péter, 1 János, Júdás: Kálvin a 2-3 Jánoshoz nem írt magyarázatokat.)

Még „nagy falat” a páli „gyülekezeti levelek”: 1-2 Korinthus, Galata, Efézus, Filippi: ez a munka még keresi a fordítóját. Reméljük, 2012. végéig meg is találja, és akkor az eredetileg kitűzött 2014-es határidő reménység szerint tartható lesz.

A Zsinat 2008-ban határozott a Zsoltárok könyve kommentár esetleges kiadásáról. Nem döntött viszont az újszövetségi kommentár – sorozatot lezáró, részben már előkészítés alatt álló „supplementum” kötetéről. A Zsoltárok – kommentár 2014-ig már nem valószínű, hogy elkészül. *Ezért ebben kéri a Bizottság a főtiszteletű Zsinatot, hogy járuljon hozzá a supplementum kötetnek az újszövetségi sorozat végére illesztéséhez.*

2. Az Institutio

Dr. Buzogány Dezső kolozsvári professzor az Institutio „alapfordítását” az év elején befejezte. A felkért szaklektorokkal (dr. Bölcseki Gusztáv és dr. Szabó István) több ízben is konzultált és néhány felvetődött fordítás-elvi kérdésben egyetértésre jutottak. Buzogány professzor tájékoztatása szerint a módosítási javaslatok nagyobbik részét már átvezette a szövegen, és remélhetően 2012. végéig kész lesz a kiadható szöveg, a csatlakozó lábjegyzetekkel együtt.

3. 2017. évi előkészületek

A Zsinat Elnökségének javaslatára, majd a Zsinat döntése nyomán a Kálvin Bizottság vállalta a reformáció 500 éves jubileumi ünnepségeinek előkészítését. (A nemzetközi „Refo500” munkájában egyházunkat a Károli Gáspár Egyetem vesz részt.)

Két ízben találkoztunk az evangélikus egyház előkészítő bizottságával. A két Zsinat (evangélikus és református) együttes ülése, és esetleg egy Budapest – Sportarénabeli országos (Kárpát-medencei) protestáns nagygyűlés alkalmi körvonalazódtak. A Kálvin Bizottság javaslatát megfogadta a Zsinat Elnöksége a részletek kidolgozására felkért egy négyfős bizottságot: Steinbach József püspök, az Ökumenikus Tanács elnöke vezetésével dr. Virágh Pált, dr. Enghy Sándort és dr. Békési Sándort. A bizottság várhatóan 2012. december elején ül össze. Fő feladata az együttes zsinati ülés napirendi javaslatának és az evangélikus előkészítő bizottsággal leendő egyeztetése lesz. A tervek között egy közös nyilatkozat, esetleg a két felekezet tartós együttműködését (is) szabályozó egyezmény szövegének az előkészítése szerepel. (Az egyeztetett szövegeket először külön- külön fogadná el a két Zsinat, és az együttes ülésén közös szavazás erősítené.

4. Protestáns lexikon

Eredetileg a 2017. évi evangélikus – református reformációi ünnepség részeként jelent meg. A munka természetéből következően azonban önálló életre kelt.

A terv „digitális” lexikonról szólna, nyomtatott formában egyelőre nem tervezzük.

Református részről a szerkesztők: dr. Szabadi István s dr. Baráth Béla. A szerkesztő bizottság tagjai: dr. Dienes Dénes (elnök), dr. Ósz Előd (Erdély), dr. Szabó Előd és Kis László. Első feladat lenne a Zoványi-féle egyháztörténeti lexikon cikkének felülvizsgálata, majd az előzetes becslések szerint az anyag két és fél-háromszorosára bővítése lesz.

A digitális forma letölthető, idézhető és ami a legfontosabb: a továbbiakban folyamatosan karban tartható.

A költségekről, és azoknak a két egyház közötti megosztásáról most folynak az egyeztetések. Az eredmény a Zsinati Tanács elé kerül, a 2013. évi országos egyházi költségvetés részeként.

Dr. Márkus Mihály
a Kálvin Bizottság elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYAR BIBLIATÁRSULAT ALAPÍTVÁNY BESZÁMOLÓJÁNAK ELFOGADÁSÁRÓL

ZS. - 256/2012.11.16.

A Zsinat a Magyar Bibliatársulat Alapítvány munkájáról szóló beszámolót elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

BESZÁMOLÓ A MAGYAR BIBLIATÁRSULAT MUNKÁJÁRÓL

A MBTA szöveggondozó és bibliarevizíós munkájáról

A Bibliatársulat 2006-ban visszajelzések, észrevételek gyűjtésével kezdett hozzá az 1975-ben megjelent majd 1990-ben revideált új fordítású protestáns Biblia legújabb revíziójához. 2009-ben a beérkezett észrevételeket rögzítettük, kiértékeljük, és így érdemben is elindulhatott a bibliarevizíós munka.

A munka előrehaladását dokumentáló, és az egyház bibliaolvasó közösségét informálni szándékozó próbakiadások elérhetők a www.bibliatarsulat.hu honlapunkon. Sajnos a reformatus.hu oldalról ezek a próbakiadások nem elérhetők. 2012 októberéig az Ószövetség könyvei Jeremiás könyvéig megjelentek próbakiadásban, az Újszövetségből pedig Máté evangéliumától a Római levélig, illetve János első levelétől a Jelenések könyvéig kerültek publikálásra az elkészült könyvek. A revíziós munka háromfázisú: elsődleges, másodlagos és szuperrevízió. Az elsődleges revízió befejeződött az Ószövetségben, a másodlagos és szuperrevízió most zárul a kispróféták anyagával. Az Újszövetség elsődleges revíziója is lezárult, a még nem publikált páli levelek és a katolikus levelek másodlagos és szuperrevíziója pedig folyamatban van.

A hátralévő revíziós munka anyagi háttere a Bibliatársulatok Világszövetsége (United Bible Societies) és a tagegyházaink, közöttük is kiemelten a Református Egyház támogatásának (bibliavasárnapi perselypénz) megoldottnak tűnik a végleges kézirat elkészítéséig.

A 2013-ban esedékes kiadói munkálatok anyagi háttere és lehetséges támogatói bázisa még nyitott kérdés. A Bibliatársulat kiadója, a Kálvin Kiadó ezt az extra terhet nem tudja vállalni anélkül, hogy az új bibliakiadás ár-képzésében ez ne jelenne meg. Ezért kell a Bibliatársulatnak továbbra is új támogatókat találni ehhez az utolsó munkafázishoz. A folyamatban lévő szövegi munka, valamint a kiadói és nyomdai munkálatok előreláthatóan 2013 végére vagy 2014 tavaszára teszik lehetővé az új kiadás megjelentetését.

A MBTA 2012-es adománygyűjtő tevékenységéről

Bibliákat a kilencedik osztályos diákoknak

2011. decemberi hírlevelünkben meghirdettük, hogy a Bibliatársulat csatlakozik a Református Egyház Egyetemes Konventjének kezdeményezéséhez: új fordítású bibliákat adunk minden kárpát-medencei református gimnázium kilencedik évfolyamot kezdő tanulójának. Az adománygyűjtő akcióban összesen 2.152.483 Ft támogatás érkezett, ebből összesen 1256 Bibliát osztottunk ki a kunhegyesi országos református tanévnnyitón. A Bibliatársulat az eredetileg református kezdeményezést úgy szélesítette ki, hogy – limitált példányszámban – bibliákat kaphattak az evangélikus, a metodista és az unitárius egyházak kilencedikes gimnazistái is. Az akció sikere és mérhetetlen hitbéli, bibliaismereti hozadéka is azt sugallja, hogy a Konventnek meg kellene fontolnia, hogy a kezdeményezést minden évben megújítsa.

Nagybetűs Károli Bibliák az idősothtonokba

Jelenleg is folyamatban lévő adománygyűjtő akciónk célja, hogy kifejezetten erre a célra készített, A/4-es formátumú, nagybetűs Károli Bibliákat adjunk a református idősothtonok lakóinak, mintegy 30 lakónként egy-egy példányt. Erre a célra egyéni támogatóinktól és a gyülekezetektől összesen 1.668.760 Ft érkezett a Bibliatársulathoz. Terveink szerint a teljes mennyiség 2012. november 25-26. között, Berekfürdőn, a Szeretetszolgálat konferenciáján kerül átadásra az intézményvezetőknek.

Utazó menekültmissziós kiállítás

2012 telén meghirdetésre kerülő új adománygyűjtő akciónk témája egy mobil, tizenkét tablóból álló kiállítás elkészítése. A kiállítás célja kettős: egyrészt a menekülttáborokban bemutatva az igen eltérő kultúrákból érkező, sorsuk jobbra fordulására váró embereknek segít, hogy bátorítást merítsenek a Szentírásból, amely számtalan helyen szól a „menekülség” jelenségéről. Másrészt a mobil kiállítás iskolákban, gyülekezetekben is bemutatható, és segít bibliai alapokra helyezve újragondolni a menekültekhez való viszonyunkat, hozzájárulhat egy befogadó társadalom kialakításához Magyarországon is. A Bibliatársulat a kiállítás logisztikai megvalósításában (utaztatás, bemutatás) számít a Református Missziói Központ menekülttáborokba bejáratos munkatársainak együttműködésére is.

A MBTA főbb programjai 2012-ben

A Bibliatársulatnak és partnereinek (Református Kulturális és Közéleti Központ, Kálvin Kiadó, Luther Kiadó) régi hagyománya a pünkösdi bibliafelolvasás. Idén is a Deák téren olvastunk fel nyilvánosan a Bibliából pünkösdi hétfőn, lelkészek, gyülekezeti tagok, gimnazisták és járókelők, turisták bevonásával. Erre az alkalomra egy bibliai szövegválogatás füzetet is megjelentettünk, amelynek témája „Isten igazsága és a társadalmi igazságosság” volt. Minden évben egyedülálló alkalma ez Isten igéje bátor megszólaltatásának a „világban”.

A Bibliatársulat hagyományosan jelen van tagedegyházainak nyári ifjúsági találkozóin, hogy a Bibliát és annak örök(ké) aktuális üzenetét tolmácsolja a fiatalok között. Idén az evangélikus Szélrózsán jártunk, Fonyódon, 2012. július 18-22. között.

A korábbi évtizedekben szokás volt a „bibliavasárnapok” és/vagy „sajtóvasárnapok” megtartása gyülekezeiteinkben; ezekre gyakran kaptak meghívást a Bibliatársulat vagy a Kálvin Kiadó munkatársai. Az elmúlt néhány évben azonban ez a hagyomány a gyülekezeti programok és lehetőségek ugrásszerű bővülésével megakadt. Ezen is szeretnénk változtatni, ezért 2012-től a korábbiaknál rendszeresebben és tervezettebb keretek között szeretnénk eljutni a református gyülekezetekbe, hogy a vasárnapi istentiszteleteken beszámolhassunk a magyarországi és a nemzetközi bibliamunka aktualitásairól. Minden református, adakozó egyháztag egyben támogatója a Magyar Bibliatársulat szolgálatának is – a bibliavasárnap intézményén keresztül. Ezért fokozott figyelmet kell fordítanunk a tájékoztatásukra. Kérjük a Zsinat tagjait, hogy segítsék ez irányú törekvésünket.

A ZSINAT HATÁROZATA AZ ÖKOGYÜLEKEZETI TANÁCS BESZÁMOLÓJÁNAK ELFOGADÁSÁRÓL ZS. - 257/2012.11.16.

A Zsinat az Ökogyülekezeti Tanács beszámolóját és munkatervét támogatja és azt elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

BESZÁMOLÓ AZ ÖKOGYÜLEKEZETI TANÁCS MUNKÁJÁRÓL

1. Az ökogyülekezeti program célja

A Magyarországi Református Egyház elkötelezett a teremtett világ iránti felelősségvállalásban, ezért a Skót Egyház környezettudatos programjához hasonlóan a magyar gyülekezetek és egyházi intézmények számára egy önkéntes teremtésvédelmi, környezettudatos programot dolgozott ki, amely segíti azokat, akik tenni akarnak. Ezen a területen számos ötlet, helyi kezdeményezés született és program valósult már meg eddig is egyházunkban, ennek az együttműködésnek a célja ezek további erősítése és újak indítása.

Skót testvéreink sok éves tapasztalata, országos hálózata segítségünkre van abban, hogy ezt a feladatunkat a lehető legjobban valósítsuk meg.

A Program indulásakor az alábbi célok kerültek meghatározásra:

- a témában tevékenykedő embereket és közösségeket összekapcsolni, számukra fórumot biztosítani,
- egy speciálisan erre a célra megfelelő honlapot létrehozni,
- ötleteket közzétenni, jó példákat bemutatni,
- a szakmai koordinációra alkalmas, felkészült testületet (Ökogyülekezeti Tanács) létrehozni, és
- ösztönzőképpen egy „ökogyülekezet-díj”-at alapítani, amelyre egy az Ökogyülekezeti Tanács által meghirdetett pályázati anyaggal tudnak gyülekezetek, intézmények, ill. keresztyén közösségek pályázni.

2. A program létrejötte és működése

Európai Keresztény Környezetvédelmi Hálózat

Az Európai Keresztény Környezetvédelmi Hálózat (ECEN) egyik legfontosabb programja a *környezettudatos gondolkodásmód és vezetési felfogás terjesztése* és annak meghonosítása minél több egyházi szervezet szolgálatában.

Ennek keretében az Öko-Menedzsment munkacsoporton belül kétoldalú partnerkapcsolatok jöttek és jönnek létre, amelyeknek a célja az, hogy egy erősebb, kidolgozottabb környezettudatos programmal rendelkező egyházi szervezet segít egy másik egyházi szervezet öko-programjának kialakításában. Többek között partnerkapcsolatok alakultak már Svédország, Németország, Lengyelország, a Cseh Köztársaság, Románia és az Egyesült Királyság között.

Együtműködési megállapodás a Skót Egyházzal – 2010. október

Az ECEN program keretében a Magyarországi Református Egyház a Skót Egyházzal együttműködve pályázott támogatásra. A közös kezdeményezés keretét a 2010 októberében a Skót Egyház "Egyház és Társadalom" Bizottsága és a Magyarországi Református Egyház közötti együttműködési megállapodás biztosítja, és célja, hogy a magyarországi egyházi szolgálatban a skót modellhez hasonlóan egy „ökogyülekezeti” program indulhasson be. Az Eco-Congregation (www.ecocongregation.org) egy virágzó ökumenikus mozgalom szerte az Egyesült Királyságban, amely segíti a gyülekezeteket a környezeti felelősség és a keresztyén hit együttes megélésében, szorgalmazza a környezettudatos keresztyén cselekvést az egyházi közösségek és a hívő emberek életében, és hatékonyan támogatja a gyülekezeteket abban, hogy fenntartható keresztyén közösségként tevékenykedjenek.

Ökogyülekezeti tanulmányút, Skócia – 2011. március 4-6.

2011. március elején, a környezettudatos szemlélet egyik példásan jól működő modelljét kereste fel az MRE háromfős delegációja – Karsay Eszter lelkipásztor, Kodácsy Tamás egyetemi lelkész és Szalay László Pál lelkipásztor – Skóciában. A klímaváltozás egyre égetőbb kérdéseiben nem lehet csak a teológia oldaláról megfogalmazott tételekkel igazságot tenni, hanem szükséges a természet-, a műszaki-, a társadalom-, a bölcsészettudományok és a művészet megközelítéseit beépíteni a megoldási javaslatokba. A megbeszélés során praktikus ötletek merültek fel, például az újrahasznosított papír központi terjesztése a négy egyházkerületben az irodai és oktatási szükségletek betöltésére, továbbá egy külön kritériumrendszer kidolgozása a falusi és városi közegben működő gyülekezetek számára, akik a kezdeményezés honlapján regisztrálva válhatnak a hálózat részévé és férhetnek hozzá a segédanyagokhoz.

Ökogyülekezeti Tanács megalakulása – 2012. január 4.

A partneregyházi keretek között megkezdett, és ennek megfelelően a Zsinati Külügyi és Ökumenikus Bizottsága felügyelete alatt működő program önálló koordinálására a MRE Elnöksége létre hozta az Ökogyülekezeti Tanácsot. A kérdésben elkötelezett és tapasztalatot szerzett lelkészek valamint szakértő egyháztagok alkotta önkéntes testület arra hívatott, hogy alapos szakmai háttérrel biztosítson a kezdeményezéshez, felügyelje a programokat és ajánlásokat fogalmazzon meg a Zsinat számára. 2012. január 4-én megtartott első ülésén az Ökogyülekezeti Tanács tagjai az egyház és a gyülekezetek ökológiai érzékenységének megerősítésére kötelezték el magukat a tanácsadó testületként működő tanács tagjai:

Dr. Botos Barbara környezetvédelmi szakember,
ifj. Gyimóthy Géza környezetmérnök,
Fekete Ágnes lelkész,
Karsay Eszter lelkész,
Dr. Kodácsy Tamás lelkész,
Konkolyné Bihari Zita klimatológus,

Szabó Mária közgazdász,
Szalay László Pál lelkész,
Szűcs Boglárka biológia-földrajz szakos tanár,
Dr. Végh László fizikus,
Dr. Victor András környezeti nevelő.

Az eddig elindított kezdeményezések, mint az ökumenikus Teremtés Ünnepe és az Egyháztáji programok összehangolása is feladata a testületnek, ahogy az is, hogy az együttműködés módját keresse és megteremtse a többi egyházban munkálkodó ökológiai csoportokkal (pl: Ararát Teremtésvédelmi Munkacsoport – Evangélikus Egyház, Naphimnusz Teremtésvédelmi Egyesület – Katolikus Egyház).

Az Ökogyülekezet nem egyszerűen a zöld civil mozgalmak egyre bővülő sorába áll be, hanem a teremtésvédelem gondolatát kívánja népszerűsíteni a gyülekezetekben. Az ehhez nélkülözhetetlen speciális teológiai irányítást és gyakorlati tanácsadást látja el a Tanács, amelynek első fontos feladata az áprilisban Budapesten megrendezett szakmai konferencia előkészítése volt.

Ökogyülekezeti honlap

A program vezetője ezen az ülésen mutatta be az újonnan létrehozott ökogyülekezeti honlapot, (www.okogyulekezet.hu) amelynek a célja, egyrészt az, hogy összegyűjtse a teremtésvédelemmel kapcsolatos egyházi és világi dokumentumokat, híreket, hasznos információkat, másrészt távoktatás formájában szeretné segíteni a gyülekezeteket a környezettudatos élet kialakításában. Az internetes felületen a regisztráció után egymás után lehet letölteni a kurzusokat, melyek a skót program hármas felosztását követik:

- I. Növekedés a hitben és a megértésben,
- II. Tedd Isten házáat környezetbaráttá!
- III. Változó élet, változó közösség.

Ökogyülekezeti konferencia – 2012. április 28.

Az Ökogyülekezeti Tanács által szervezett konferencián elhangzott az ökumenikus összefogás fontossága: a rendezvényen evangélikus és katolikus szakértők és vendégek is jelen voltak.

„Milyen állapotban lesz a Föld, amikor Jézus Krisztus visszatér hozzánk?” – tette fel a kérdést Kodácsy Tamás lelkész, az ökogyülekezeti program vezetője a konferencia elején tartott áhítatában, majd Kodácsy-Simon Eszter teológus, az evangélikus egyház Ararát Munkacsoport képviselőjében nyújtott teremtésvédelmi teológiai alapvetést. Bihari Zita klimatológus, az Országos Meteorológiai Szolgálat klímaosztályának vezetője, a svábhegyi református gyülekezet presbitere az éghajlatváltozásról tartott informatív előadást. A klímaváltozás természetes és emberi okainak bemutatása mellett az éghajlat-előrejelzés modellezését és a modellezések forgatókönyveinek elkészítéséről hangzott el a laikusoknak is jól érthető előadás.

A konferencia egyik szakmai skót előadója Adrian Shaw, a Skót Egyház „Climate Change Office” szakértője bemutatta, hogyan működnek az ökogyülekezetek Skóciában, illetve miként folytat lobbyi tevékenységet az egyház a politikában a globális éghajlatváltozás ellen. Alison Boyes – az egyik legaktívabb skóciai ökogyülekezet hétköznapjairól, praktikus megoldásairól számolt be majd konferencia plenáris rész lezárásával a magyarországi Ökogyülekezeti cím és díj meghirdetésére került sor.

Ökogyülekezeti koordinátor munkába állása – 2012. május 24.

Az MRE Zsinati Elnöksége ifj. Gyimóthy Gézát bízta meg az *Ökogyülekezeti Program* koordinációjával kapcsolatos tevékenységek elvégzésére. A megbízási szerződés 2012. május 24-től határozott időre, 2012. december 31-ig szól. A részmunkaidőben megbízott koordinátor feladata a Magyarországi Református Egyház ökológiai, teremtésvédelmi szerepvállalását koordinálja. Összefogja az Ökogyülekezet program tevékenységét. Segíti az Ökogyülekezeti Tanács munkáját és a Tanács elnökével együttműködve végzi a feladatát. Moderálja, gondozza, frissíti az Ökogyülekezet honlapját. Részt vesz az ökogyülekezeti programok szervezésében. Ökológiai szakmai tanácsadást, tájékoztatást ad az egyházi szervezeteknek, egyházi közösségeknek, gyülekezeteknek. Teremtésvédelmi, ökológiai kérdésekben – meghatalmazás és a Zsinati Hivatal illetékes vezetőivel való egyeztetés mellett – kapcsolatot tart a partneregyházakkal, közigazgatási szervekkel és civil szervezetekkel. Az Egyháztáji program keretében kapcsolatot tart az MRSZ-szel.

3. Ökogyülekezeti díj

Ökogyülekezeti díj átadása a Teremtés Hetében – 2012. szeptember 30.

2012. szeptember 30-án, a Teremtés Hete nyitó istentiszteletének ünnepi alkalmán került sor a 2012. áprilisában az első ökogyülekezeti konferencián meghirdetett Ökogyülekezeti cím és díj kiosztására. A címre olyan gyülekezetek, egyházi közösségek, és intézmények jelentkezhetnek, akik önkéntes működésükkel, szemléletükkel aktívan tesznek a teremtett világ megóvásáért, valamint istentiszteleti, és ökogyülekezeti közösségekben önkéntes alapon betartják az alábbi alapvető célokat.

Az Ökogyülekezeti díj adományozásáról az MRE Ökogyülekezeti Tanácsának bizottsága döntött. Az Ökogyülekezeti díj megszerzéséhez a közösségnek vállalnia kell, hogy három éven keresztül fenntartja a cím alapvető célkitűzéseit, és saját teremtésvédelmi programot dolgoz ki. A teremtésvédelmi programmal jó példát mutat a teremtett világ megőrzéséhez.

Ökogyülekezeti címre, illetve díjra öt református egyházközség jelentkezett, amelyből három gyülekezet küldött be pályázati anyagot, valamint teremtésvédelmi tervet. A díjra pályázó gyülekezetek mindegyike vállalta, hogy a teremtésvédelmi tervében meghatározott lelki – spirituális és gyakorlati, a gyülekezeti élet mindennapjaiban megvalósítja és legalább három évig fenntartja a teremtésvédelmi tervben felvázolt programját.

A szőládi és a torbágyi gyülekezet az ökogyülekezeti címet, míg a további három, a telkibányai, a hajdúnánási és a budapest-budai egyházközség az ökogyülekezeti díj kitüntetését kapta meg.

Az ökogyülekezeti program népszerűsítése egyházi eseményeken

Református Egyházi Napok Dunántúl – 2012. június 29 – július 1.

Az *Ökogyülekezeti Program egy külön saját standdal* képviseltette magát az idén immár ötödik alkalommal megrendezett REND fesztiválon, Székesfehérvárott. A megjelenés elsődleges célja az április 28-ai Ökogyülekezeti Konferencián meghirdetésre került díj népszerűsítése volt. A stand házigazdái ifj. Gyimóthy Géza környezetmérnök és Szalay László Pál lelkipásztor Ökogyülekezeti Tanácsstagok voltak. A fesztivál ideje alatt magyar és idegen nyelvű kiadványok és könyvek kerültek bemutatásra, amelyek mind elméleti, mind pedig gyakorlati segítséget nyújtanak a környezettudatos gyülekezeti élet elindításához.

Szélrózsa Evangélikus Ifjúsági Találkozó – 2012. július 18–22, Balaton, Fonyódliget

Az idei évben, 2012. július 18. és 22. között került megrendezésre Fonyódligeten, a Szélrózsa Találkozó, amelyen ökosátor képviselte és népszerűsítette az ökogyülekezeti programot, valamint a keresztyén ember teremtésvédelmi felelősségéről és feladatairól beszélgetett, elmélkedett nemcsak evangélikus fiatalokkal Kodácsy Tamás és Szabó Mária Ökogyülekezeti Tanácsstagok.

4. A program finanszírozása

Az ökogyülekezeti program az ECEN keretében a Skót Egyházzal kialakított együttműködésként külföldi pályázati forrásból gazdálkodott mindezüdig. Az együttműködést folytatjuk és a Vesztfáliai Egyház pályázati támogatásával a jövőben is számolunk.

2013. ÉVI MUNKATERV – VÁZLAT

| | | |
|-------|-------------------|---|
| 2012. | november/december | Ökogyülekezeti e-learning modulok magyar nyelven történő megjelenítése/véglegesítése, a program honlapjának a www.reformatus.hu honlapra történő integrálása, A skót tapasztalatok alapján kapcsolatfelvétel civil, környezetvédelmi szakmai szervezetekkel Az adventi időszakban heti rendszerességgel ajánlások megfogalmazása (pl. fenyőfa kivágás, újrahasznosítás stb). |
| 2013. | január | Ökogyülekezeti Tanács ülése, (2012 év értékelése, tagság célok feladatok) |
| 2013. | február/március | Ökogyülekezeti tanulmányút Skóciába pályázati felhívás részleteinek kidolgozása Normann Hutchenson skót meghívására (8–10 a téma iránt érdeklődő középiskolás tanuló és 2 kísérőtanár 2–3 hetes tanulmányi útja egy skóciai ökogyülekezethél). |
| 2013. | április | Ökogyülekezeti konferencia, a 2013 Ökogyülekezeti cím és díj meghirdetése. |
| 2013 | május | Ökogyülekezeti tanulmányút Skóciába pályázati felhívás nyertesének hirdetése – az év elején kidolgozott pályázati felhívás alapján. |
| 2013. | június/július | Csillagpont Református Ifjúsági Találkozó, Mezőtúr, ökosátor, ökogyülekezeti program népszerűsítése |
| 2013. | szeptember | Teremtés hete, Ökogyülekezeti díjkiosztó |

A ZSINAT HATÁROZATA AZ EGYSÉGES LELKÉSZKÉPESÍTŐ BIZOTTSÁG BESZÁMOLÓJA TÁRGYÁBAN
ZS. - 258/2012.11.16.

A Zsinat az MRE Egységes Lelkészképesítő Bizottsága beszámoló jelentését elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

AZ EGYSÉGES LELKÉSZKÉPESÍTŐ BIZOTTSÁG BESZÁMOLÓJA

Eredmények 2012. szeptember 11–13.

Az egységes lelkészképesítő vizsgára jelentkezők közül a Bizottság döntése értelmében 42 jelentkező állhatott szóbeli vizsgára, közülük harmincötön tettek sikeres vizsgát az A és B bizottság előtt (16 nő és 19 férfi). Képzőhely szerint: Dunamellék 15 fő, Dunántúl 6 fő, Tiszáninnen 7 fő, Tiszántúl 7 fő.

Sikeres különbözeti vizsgát tett két református lelkész, egy lelkipásztor sikeres különbözeti és honosító vizsgát tett.

A ZSINAT HATÁROZATA AZ EGYSÉGES LELKÉSZKÉPESÍTŐ VIZSGA RENDJÉRŐL SZÓLÓ SZABÁLYRENDELET MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN

ZS. - 259/2012.11.16.

1. A Zsinat a 2012 szeptemberében megtartott második Egységes Lelkészképesítő Vizsga során, a vizsgabizottság által szerzett gyakorlati tapasztalatok, valamint a Bizottság konkrét ajánlásai alapján, az egységes lelkészképesítő vizsga jövőbeni zökkenőmentes lebonyolítása érdekében módosított szabályrendeletet elfogadja.
2. A Zsinat az egységes lelkészképesítő vizsga rendjéről szóló szabályrendeletnek a vizsgára jelentkezés feltételeire, a vizsga anyagra és az ismételt vizsga esetén követendő eljárási rendre vonatkozó rendelkezéseket módosította jelen határozatával.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

JAVASLAT A LELKÉSZKÉPESÍTŐ VIZSGA SZABÁLYRENDELETÉNEK MÓDOSÍTÁSA TÁRGYÁBAN

(a javasolt módosítások áthúzással jelölve és vastagon szedve)

I. SZABÁLYRENDELET

1. § Preambulum

- (1) Az Egységes Lelkészképesítő Vizsga (ELV) a református lelkészi képzés, ill. a református lelkészi oklevél megszerzéséhez elengedhetetlenül szükséges vizsga a Magyarországi Református Egyház rendjében, a Zsinat ZS. - 159/2007. számú határozata és a Magyar Református Egyház 2009. május 22-én elfogadott közös alkotmány 22.§.(1) és 31.§. alapján.
- (2) Az ELV célja: a lelkipásztori hivatás gyakorlásához szükséges teológiai, gyakorlati ismeretekről és kompetenciákról való számadás a lelkészképző intézeteket fenntartó egyházi testületek által elfogadott képzési és képesítési követelményrendszer értelmében. A vizsga során a jelölt számot ad elméleti és gyakorlati felkészültségéről, amely képessé teszi őt a teológiai tudomány önálló művelésére, és felkészít a magyar református egyház gyülekezeteiben és egyéb szolgálati területein végzendő lelkipásztori feladatok ellátására.
- (3) ELV-re jelentkezhet az a lelkészjelölt, aki valamely a Magyarországi Református Egyház egyházkerületei által fenntartott, államilag akkreditált lelkészképző intézet, illetve hittudományi kar/egyetem/akadémia által kiadott egyetemi oklevéllel rendelkezik. Lelkeszi oklevél hiányában is jelentkezhetnek azok, akik a Magyarországi Református Egyház valamelyik egyházkerületének illetékességébe tartoznak, és 2011. január 1-je után tettek záróvizsgát s kaptak ennek nyomán egyetemi diplomát. Jelentkezni lehet továbbá más, külföldön szerzett egyetemi oklevéllel, amelyet a jelölt az érvényes ekvivalencia szabályok alapján valamely magyarországi képzőhely által honosított. Ezen jelentkezők esetében az ELB dönt a honosított diploma befogadásáról és a gyakorlati évre bocsátás feltételeiről. A fenti döntés előtt az érintett hallgatók a Magyarországi Református Egyházban lelkipásztori szolgálatot nem végezhetnek. A jelentkezés további feltételeit a 3.§ szabályozza.
- (4) Az Egységes Lelkészképesítő Bizottság (ELB) felállításáról a Magyarországi Református Egyház Zsinata dönt.

2. § A vizsga szervezése

- (1) Az ELV évente kerül megrendezésre az ELB munkarendje szerint, előre kijelölt helyszínen, a Zsinati Székházban vagy valamely hittudományi kar vagy teológiai akadémia keretei között (felváltva, szeptemberben. Igény esetén az ELB évente két alkalommal hirdethet vizsgát).
- (2) Az ELB minden év április 30-ig közzéteszi a vizsgára jelentkezés határidejét és körülményeit, a vizsga helyszínét, a jelentkezés feltételeit, a szóbeli vizsgához szükséges aktualizált tematikus tételsort. Közzététel helye: a tagesegyházak hivatalos közlönye és honlapja.
- (3) A vizsgabizottság tagjaira az egyházkerületek elnökségei tesznek javaslatot minden év június 15-ig.
- (4) Az ELB tagjai:
Állandó tagok:
 - elnök, előadó, koordinátor.*További tagok:*
 - egyházkerületek püspökei, ill. főgondnokai (vagy helyetteseik);
 - egyházkerületenként további egy-egy lelkészi és világi képviselő az egyházkerületi elnökség javaslata alapján;
 - a tanintézetek szakmailag illetékes teológiai tanárai: véglegesített és minősített oktatók (egyetemi, ill. főiskolai tanár vagy docens), az intézményi szenátus, ill. kari tanács delegálása és a fenntartó elnökségének megerősítése alapján;
 - jegyző (oktatásszervezés terén tapasztalt teológiai oktató vagy tanintézeti titkár).

- (5) A vizsga technikai lebonyolítását és az infrastrukturális feltételeket (termek, szállás és étkezés stb.) a vizsga helyszínéként kijelölt képzőhely biztosítja – amennyiben ez nem a Zsinati Székházban kerül megrendezésre. A vizsga helyszínéként kijelölt képzőhely Rektori/Dékáni Hivatala az adott év augusztus 15-ig írásban értesítést kap az egyházkerületek püspöki hivatalától/vagy a Zsinati Hivatalától a vizsgabizottság delegált tagjairól, a vizsgára jelentkezett jelöltek személyéről (értesítési címmel együtt).

3. § A vizsgára jelentkezés

- (1) Az ELV-ra írásban kell jelentkezni a rendszeresített formanyomtatvány alapján, az ELB címére, minden év július 31-ig.
- (2) A vizsgára jelentkezés feltétele:
1. Egyetemi (Mesteri) oklevél: teológus-lelkész MA;
 2. Lelkipásztori jellemzés segédlelkészi/VI. éves gyakorlati szolgálatról;
 3. Szolgálati igazolás segédlelkészi/VI. éves gyakorlati szolgálatról területileg illetékes egyház-megye esperesi hivatalától;
 4. Ajánlás a területileg illetékes egyházkerület tanácsától (vagy, ha van ilyen, lelkészválasztó tanácsadó testületétől);
 5. Képzőhely-ajánlása a szenátus, ill. a kari tanács döntése alapján;
 5. Írásbeli vizsgaanyag benyújtása;
 6. Nyilatkozat arról, hogy az írásbeli anyagot önállóan készítette, a forrásmunkák szakmai szempontok szerint történő felhasználása alapján;
 7. Lelkipásztori napló.
- (3) A jelölt az egyetemi diploma megszerzésétől számított 3 éven belül jelentkezhet lelkészképesítő vizsgára. Indokolt esetben, egyházkerületi döntés alapján a vizsgára állás engedélyezése további 2 évvel meghosszabbítható.
- (4) Az ELB elnöke írásban felkéri a szakmailag illetékes és a vizsgabizottságba delegált teológiai tanárt/tanárokat az írásbeli anyag véleményezésére. Ezzel egy időben a benyújtott írásbeli vizsgaanyag megküldésre kerül a felkért bírálók számára, legkésőbb az adott év augusztus 15-ig.
- (5) **Hiányzó dokumentumok pótlásának benyújtási határideje augusztus 20.**

4. § A vizsga

- (1) Az ELV értekezlettel kezdődik.
- (1.1.) Az elnök bibliaolvasással és imádsággal nyitja meg az ülést. Az előadó jelentést tesz a vizsgára jelentkezésről, halasztási kérelmekről, vagy egyéb, a vizsgára állást akadályozó körülményről.
 - (1.2.) A felkért szakbírálók közlik a bírálat eredményét, és javaslatot tesznek az írásbeli anyag elfogadására. Az anyag el nem fogadása esetén a bíráló legalább 7 nappal a vizsga időpontja előtt közli javaslatát az ELB elnökével, akivel egyetértésben értesítést küldenek a jelöltnek.
 - (1.3.) A Bizottság továbbá összegzi a jelölt szolgálati helyéről, intézményéből érkező véleményeket lelkipásztori alkalmasságáról.
 - (1.4.) Az ELB dönt a jelöltek vizsgára bocsátásáról, majd ezt követően az elnök közli a jelöltekkel a bizottság döntését, a vizsga rendjét és beosztását, és az albizottságok összetételét.
 - (1.5.) A vizsgáról jegyzőkönyv készül. A jegyzőkönyvben rögzíteni kell a jelölt személyes adatain túl a beadott írásbeli anyag megnevezését, értékelését, a feltett kérdéseket és a vizsga összesített végeredményét.

- (2) A vizsga írásbeli és szóbeli részből áll. Az írásbeli anyag jeligével kerül beküldésre.
- (2.1.) ~~Választott textus alapján egy házasságkötési és egy temetési igehirdetés (összesen 2 db) benyújtása, és a benyújtott írásbeli anyag vizsgabizottság előtti bemutatása. Az úrnapi prédikáció gyanánt az ELB beszámítja az egyetemi záróvizsgára készített és benyújtott vizsgaprédikációt és teljes istentiszteleti rendet.~~
Azon jelölteknek, akik nem rendelkeznek beszámítható vizsgaprédikációval, illetve honosító vizsgára jelentkezőknek:
Előre kiadott perikópák alapján egy úrnapi, valamint választott textus alapján ~~egy házasságkötési és egy temetési igehirdetés~~ benyújtása, és a benyújtott írásbeli anyag vizsgabizottság előtti bemutatása, illetve megvédése. Az igehirdetésekkel együtt az előkészítő anyag is benyújtandó, az alábbi szempontrendszer szerint:
- a) Az igehirdetés szempontjából lényeges exegetikai/kortörténeti feldolgozás, a textus beágyazottsága, műfaji meghatározása;
 - b) Bibliai- és rendszeres teológiai szempontok vizsgálata;
 - c) Prédikációvázlat/diszpozíció;
 - d) Teljes, kidolgozott prédikáció;
 - e) Imádságok;
 - f) Lekció- és énekválasztás, esetleg utalás bizonyos alkalmi jellegre, ha az igehirdetés ezt figyelembe kívánja venni;
- (2.2.) ~~6 hetes ünneptelen félévre szóló gyülekezeti katechetikai/vallásórai munkaterv írásbeli benyújtása és ismertetése a vizsgabizottság előtt.~~
- (2.1.) **Előre kiadott perikópák alapján egy úrnapi igehirdetés benyújtása és a vizsgabizottság előtti bemutatása, illetve megvédése. Az igehirdetésekkel együtt az előkészítő anyag is benyújtandó a vizsga meghirdetésével egyidejűleg kiadott szempontrendszer szerint.**
- (2.2.) **Választott textus alapján egy kazuális igehirdetés (keresztelési vagy esketési vagy temetési) benyújtása és a vizsgabizottság előtti bemutatása, illetve megvédése, a vizsga meghirdetésével egyidejűleg kiadott szempontrendszer szerint.**
- (2.3.) **Egy több órát felölelő iskolai vagy gyülekezeti hittanórai óraterv írásbeli benyújtása, valamint megvédése, a vizsga meghirdetésével egyidejűleg kiadott szempontrendszer szerint.**
- (2.4.) *Szóbeli vizsga „egyház és társadalom” témakör alapján. Célja: meggyőződni a jelölt elfogadható tájékozottságáról a legfontosabb kurrens társadalmi, közéleti, szociáletikai és egyházi kérdésekben. A témakört/tételsort a Zsinat Teológiai és Tanulmányi Bizottsága állítja össze, a lelkészképző intézetek képviselőinek bevonásával minden év március 30-ig.*
- (3) Az ELB a vizsga után záró értekezletet tart, amelyen mérlegeli az albizottságok észrevételeit, jóváhagyja a szaktanárok értékelési javaslatát és megállapítja a vizsga eredményét.
- (4) A vizsga értékelése:
- „igen” vagy „nem” értékelés;
 - vagy: kiválóan megfelelt, megfelelt, nem felelt meg.
- (5) Sikeresnek tekinthető a vizsga, amennyiben a jelölt a vizsga minden elemének eredményesen eleget tett. Sikertelen vizsga esetén a jelölt még egy alkalommal, leghamarabb 1 év, de max. 3 éven belül jelentkezhet újabb vizsgára. **Ismételt vizsga esetén a jelentkező újabb szolgálati igazolást és/vagy ajánlást köteles benyújtani.** Ha a jelölt 2 tárgyban elégtelen eredményt ért el, a teljes vizsga megismétlésére köteles.
- (6) **A területileg illetékes egyházkerület ajánlásának hiányában a teljes vizsgaanyag újbóli elkészítésre és benyújtásra kerül egy következő jelentkezés során.**

5. § Az oklevél

- (1) Sikeres lelkészképesítő vizsga esetén az ELB „Református lelkipásztori oklevelet” állít ki, amelyen szerepel a jelölt neve, születési éve, vizsga eredménye, az országos egyház képviselőjére jogosult püspök-elnök/zsinati elnök és az ELB elnökének aláírása, valamint a Magyarországi Református Egyház Egységes Lelkészképesítő Bizottsága bélyegzője. Az oklevél minta a jelen szabályozás mellékletét képezi.
- (2) Az oklevél átadására a jelöltet küldő egyházkerület közgyűlésén, ünnepi istentisztelet keretében kerül sor.
- (3) Az oklevél birtokában a jelölt református lelkészi jogviszonyban alkalmazásra kerülhet a Magyar Református Egyház valamely gyülekezetében vagy intézményében. Az alkalmazás, illetve szolgálati jogviszony megkötésének további feltételeit az egyes részegyházak és egyházkerületek saját hatáskörben és szabályrendeletek, törvények alapján szabályozzák.

6. § Vegyes rendelkezés

A vizsga költségeit az egyházkerületek vállalják részarányosan.

II. JOGHARMONIZÁCIÓS RENDELKEZÉS

Az Egységes Lelkészképesítő Vizsgára vonatkozó szabályrendelet hatálybalépésével a lelkészképesítésre vonatkozó joggyakorlatot a jelzett szabályrendelet van hivatva szabályozni, ezért az azzal ellentétes és már nem is a valóságos joggyakorlatot tükröző alkotmányi szakaszok (Alkotmány tv. 30. § (2) – 32. § (6) bek.) hatályon kívül helyezése halaszthatatlanul szükséges.

Határozat

A Zsinat az egyház alkotmányáról és szolgálatáról szóló 1994. évi II. tv. 30. § (2) bek.-től a 32. § (6) bekezdéssel bezárólag terjedő szakaszt, amely a következők szerint rendelkezik:

30. §

- (1) A lelkészi szolgálat jogi feltétele a megfelelő képesítés és a szolgálati megbízás.
- (2) A lelkészi képesítés kétfokozatú képesítő vizsgához kötött: az első (segédlelkészi) és a második (lelkészi) vizsga sikeres letételéhez.
- (3) A lelkészképesítő vizsgákat a Zsinat valamelyik Lelkészképesítő Bizottsága előtt kell letenni.
- (4) A lelkészi okleveleket az illetékes egyházkerület püspöke és a teológiai tanintézet vezetője írják alá.

31. §

- (1) Segédlelkészi képesítést az nyerhet:
 - a) aki valamely bel- vagy külföldi református teológiai egyetemen vagy főiskolán oklevelet szerzett és egyidejűleg a Zsinat valamelyik Lelkészképesítő Bizottsága előtt sikeres első lelkészképesítő vizsgát tett;
 - b) honosítás címén az, aki valamely külföldi református egyházban nyert segédlelkészi szolgálatra jogosító bizonyítványát honosította a Zsinat valamelyik Lelkészképesítő Bizottságánál;
 - c) áttérés útján az, aki más keresztyén egyházban szerzett lelkészi képesítést, és a Magyarországi Református Egyházba történt áttérés után különbözeti vizsgát tett a Zsinat valamelyik Lelkészképesítő Bizottsága előtt.

- (2) A segédlelkész a sikeres vizsgát követően kibocsátó istentisztelet keretében esküt tesz Jézus Krisztus szolgálatára, és a rábízott segédlelkészi szolgálatok teljesítésére, és ezzel felhatalmazást nyer a segédlelkészi szolgálatok végzésére.
- (3) A teljes képesítés megszerzéséhez szükséges gyakorlati idő az eskü letétele után végzett szolgálatok elkezdésétől számít.
- (4) A segédlelkészi feladatok teljesítésére az illetékes püspök által adott felhatalmazás alapján rendkívüli esetben ki lehet rendelni legalább 8 tanulmányi félévet sikeresen elvégzett teológiai hallgatókat is. Teológus hallgató kirendeléséhez előzetesen kérni kell a tanintézet hozzájárulását, amely indokolt esetben visszavonható. A kirendelt hallgató számára egyéni tanulmányi rendet kell megállapítani.
- (5) A segédlelkészt (vallásoktató segédlelkészt) az egyházkerület püspöke rendeli ki szolgálatra.

32. §

- (1) Teljes lelkészi képesítést szerez az, aki sikeres második lelkészképesítő vizsgát tett.
- (2) Második lelkészképesítő vizsgára jelentkezhet az, aki segédlelkészi (első lelkészképesítő) vizsga után segédlelkészi szolgálatban eltöltött legalább egy, legfeljebb három évet. Ez idő alatt szolgálata mellett irányított tanulmányi munkát is köteles végezni. Az Egyházkerület Elnöksége segédlelkészi szolgálatnak elfogadhatja a 6 éves lelkészképzés keretében eltöltött 11. és 12. szemesztert, azaz a gyakornoki évet.¹
- (3) A lelkészi vizsga letételét indokolt kérelemmel két ízben, egy-egy évvel az egyházkerület elnökségének hozzájárulásával elhalaszthatja. A segédlelkészi (első lelkészképesítő) vizsgát követő öt év után csak az egyházkerületi közgyűlés külön engedélyével jelentkezhet vizsgára.
- (4) Teljes lelkészi képesítést szerezhet továbbá:
- a) honosítással az, aki valamely külföldi református egyházban nyert lelkészi szolgálatra jogosító bizonyítványát honosította a Zsinat valamelyik Lelkészképesítő Bizottságánál;
 - b) áttéréssel az, aki más keresztyén egyházban szerzett lelkészi képesítést, és a Magyarországi Református Egyházba történt áttérés után – három év elteltével – különbözeti vizsgát tett a Zsinat valamelyik Lelkészképesítő Bizottsága előtt.
- (5) Aki teljes lelkészi képesítést szerzett, az illetékes egyházkerületi közgyűlés engedélye alapján köteles a legközelebbi lelkésszentelésen megjelenni és a lelkészi esküt letenni. Lelkészi állásra az választható, akit felszenteltek.
- (6) A honosításról szóló határozatot a Lelkészképesítő bizottság a Zsinat elnökségének megküldi, hogy azt a Református Egyház hivatalos lapjában közzétegye.

hatályon kívül helyezi.

Helyébe a következő rendelkezés lép:

A lelkészi képesítés feltételeiről és az egységes lelkészi vizsga rendjéről a Zsinat szabályrendeletben rendelkezik.

**A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ GAZDÁLKODÁSÁRÓL
SZÓLÓ ÚJ TÖRVÉNY ORSZÁGOS REFORMÁTUS EGYHÁZI KÖZALAP CÍMŰ VI. FEJEZETÉRŐL**
ZS. - 260/2012.11.16.

A Zsinat összhangban a ZS. - 101/2010.11.18. számú határozatával, a Magyarországi Református Egyház gazdálkodásáról szóló új törvény, Országos Református Egyházi Közalap című VI. fejezetét első olvasatként elfogadja.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

A ZSINATI HATÁROZAT A ZSINAT JÖVŐ ÉVI ÜLÉSEINEK ÜTEMEZÉSÉRŐL
ZS. - 261/2012.11.16.

A Zsinat a jövő évi üléseinek tervezett időpontjait tudomásul veszi.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.
főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcskei Gusztáv s.k.
püspök, a Zsinat lelkeszi elnöke

2013. ÉVI FONTOS IDŐPONTOK

| | |
|---|--|
| Január 20–27. | Ökumenikus imahét |
| Január 16. | Elnökségi Tanács |
| Február 13. | Elnökségi Tanács |
| Február 20. | Zsinati Tanács |
| Március 20. | Elnökségi Tanács |
| <i>(Március 29. Nagypéntek)</i> | |
| <i>(Március 31. – április 1. Húsvét)</i> | |
| Április 10. | Országos esperes-gondnoki értekezlet |
| Április 17. | Elnökségi Tanács |
| Április 24–25. | Zsinat |
| <i>(Május 9. Áldozócsütörtök)</i> | |
| <i>(Május 19–20. Pünkösd)</i> | |
| Május 19. | Magyar Református Egység Napja |
| Május 24-26. | Református Egység Ünnepe (május 24–25.: Szeretethíd; május 24–26.: Református Zenei Fesztivál) |
| | Elnökségi Tanács |
| Június 12. | Közös Zsinat – Debrecen / Megemlékezés a Heidelbergi Káté 450. évfordulójáról |
| Június 27–28. | CEC Nagygyűlés – Budapest |
| Július 3–8. | Református Énekek hangverseny – Budapest, MÜPA |
| Július 6. | Csillagpont Ifjúsági Találkozó – Mezőtúr |
| Július 23–27. | Egységes lelkészképesítő vizsga jelentkezési határideje |
| Július 31. | Ünnepi Istentisztelet |
| Augusztus 18. (vasárnap) | Református Tanévnyitó |
| Augusztus 31. | Elnökségi Tanács |
| Szeptember 11. | Egységes Lelkészképesítő Vizsga |
| Szeptember 17-18-19. | Teremtés hete |
| Szeptember 29. – okt. 6. | Október a Reformáció Hónapja (Megnyitója: október 1., kedd) |
| Október 1–31. | Kárpát-medencei ifjúsági imaéjjel |
| Október 4. | Kárpát-medencei missziói és diakóniai konferencia |
| Október 6-7-8. | Elnökségi Tanács (vidékre kihelyezett ülés) |
| Október 16–17. | Közös Reformációi Istentisztelet |
| Október 27. | EVT Nagygyűlés – Busan (Dél-Korea) |
| Október 30. – nov. 8. | Elnökségi Tanács |
| November 6. | Zsinati Tanács |
| November 13. | Zsinat |
| November 14–15. | Elnökségi Tanács |
| November 27. | |
| <i>(December 1. Advent első vasárnapja)</i> | |
| December 4. | Zsinati Tanács |

**A ZSINAT HATÁROZATA A 2013. OKTÓBER UTOLSÓ VASÁRNAPI PERSELYADOMÁNY
KEDVEZMÉNYEZETTJE TÁRGYÁBAN**

ZS. - 262/2012.11.16.

A Zsinat a ZS. - 45/2009.11.20. számú határozatával összhangban, megerősíti az Elnökség azon javaslatát, hogy a 2013. évi október utolsó vasárnapja országos adománygyűjtés támogatottja a Tiszántúli Egyházkerülethez tartozó, Debrecen-Lencz Telepi Egyházközség templomának építése legyen.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

A ZSINAT HATÁROZATA KÓRHÁZLELKÉSZI SZOLGÁLAT ELNEVEZÉS TÁRGYÁBAN

ZS. - 263/2012.11.16.

1. A Zsinat a Kórházmisszió elnevezését, a misszió kérésére, „Kórházlelkészi Szolgálat”-ra módosítja.
2. A Zsinat felhatalmazza az Elnökséget, hogy a névváltoztatással járó adminisztrációs és hivatalos eljárásokat folytassa le.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

**A ZSINAT HATÁROZATA A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ EGYHÁZMEGYEI
SZERKEZETVÁLTOZÁSÁNAK FELMÉRÉSÉRŐL**

ZS. - 264/2012.11.16.

Az Egyházi Jövőkép Bizottságnak az egyház strukturális változtatásokra vonatkozó felvetésével kapcsolatban a Zsinat felhívja az egyházkerületeket, hogy vizsgálják meg a jelenlegi egyházmegyéik számát, területi felosztását, méretét abból a szempontból, hogy mennyiben felelnek meg az igazgatási, missziói feladatellátás elvárásainak.

Budapest, 2012. november 16.

Dr. Huszár Pál s.k.

főgondnok, a Zsinat világi elnöke

Dr. Bölcseki Gusztáv s.k.

püspök, a Zsinat lelkesi elnöke

Közlemény

A Tiszáninneri Református Egyházkerület közleménye

1. Dr. Kádár Zsolt, az Egri Református Egyházközség megválasztott lelkipásztora, az Egervölgyi Református Egyházmegye esperese, lelkészi állásáról, esperesi tisztségéről, továbbá lelkészi jellegéről 2012. április 30. napjával lemondott.
 2. Kovács Csaba, mint a Tiszanánai Református Egyházközség megválasztott lelkipásztora, lelkészi állásáról, továbbá lelkészi jellegéről 2012. december 4. kelt nyilatkozatával lemondott.
-

Kiadja: a Magyarországi Református Egyház
Felelős kiadó: a Zsinat Elnöksége
Szerkeszti: a Magyarországi Református Egyház Zsinati Hivatala Jogi Osztálya
Felelős szerkesztő: a Magyarországi Református Egyház Zsinati Hivatala, Jogi Osztály vezetője
Szerkesztőség: H-1146 Budapest, Abonyi u. 21., Pf. 5 H-1440
Telefon: (+36 1) 460-0704, fax: (+36 1) 460-0705
E-mail: kozlony@reformatus.hu
www.reformatus.hu
Nyomda: Center-Print Kft., Debrecen
ISSN 0324-475X