



Miniszterelnökség

Iromány száma: **T/4255.**

Benyújtás dátuma: **2023-06-06 23:12**

Parlex azonosító: **NNP6F6AN0001**

Címzett: Kövér László, az Országgyűlés elnöke

Tárgy: Törvényjavaslat benyújtása

Benyújtó: Dr. Semjén Zsolt, miniszterelnök-helyettes

Előadó: Dr. Pintér Sándor, belügyminiszter

Törvényjavaslat címe: A pedagógusok új életpályájáról

A Kormány nevében benyújtom a pedagógusok új életpályájáról szóló törvényjavaslatot.

A törvényjavaslat

- a)* 1. § (1) bekezdése az Alaptörvény 38. cikk (6) bekezdése,
- b)* 73. § (2) és (3) bekezdése, valamint (13) bekezdés b) pontja és az Alaptörvény XXIX. cikk (3) bekezdése,
- c)* 163. §-a az Alaptörvény 38. § (1) és (2) bekezdése,
- d)* 168. §-a az Alaptörvény 46. cikk (6) bekezdése,
- e)* 171. §-a az az Alaptörvény XXIX. cikk (3) bekezdése,
- f)* 174. §-a az Alaptörvény VII. cikk (5) bekezdése,
- g)* 175. § (2) bekezdése az Alaptörvény 4. cikk (5) bekezdése,
- h)* 181. § (15) bekezdése az Alaptörvény 29. cikk (7) bekezdése, és
- i)* 181. § (18) bekezdése az Alaptörvény 2. cikk (1) bekezdése

alapján sarkalatosnak minősül.

2023. évi törvény

a pedagógusok új életpályájáról

Meggyőződésünk, hogy korszerű tudást biztosító, hatékony köznevelési rendszert csak a nemzeti és európai azonosságtudatra, hazaszeretetre, valamint aktív állampolgárságra történő nevelésre lehet alapozni.

A köznevelés rendszerének szereplői – azon felismeréstől vezetve, amely szerint céljuk a gyermek mindenképp felett álló érdekének érvényre juttatása – a gyermekek, tanulók tekintetében a művelődéshez való jog és a védelemhez és gondoskodáshoz való jog elsődlegességét szem előtt tartva végzik tevékenységüket.

A pedagógus célja, hogy az általa nevelt és oktatótt gyermek lelki és szellemi fejlődését lehetővé tegye, továbbá, hogy nevelő-oktató munkája során hozzásegítse a gyermeket, tanulót, hogy a magyar nemzet elkötelezett, értékes tagjává válhasson.

Mindezek megvalósítása érdekében a pedagógus nevelő-oktató munkája során arra törekszik, hogy feladatainak ellátását az általános etikai normákkal összhangban, a gyermek, tanuló jogainak, érdekeinek érvényesítése érdekében végezze.

Az Országgyűlés e célok elérése érdekében, továbbá a köznevelésben foglalkoztatottak társadalmi megbecsültségét kifejezendő – a köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyának újraszabályozása, tevékenységük anyagi és erkölcsi elismerése, valamint a munkavégzés és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítése érdekében – a következő törvényt alkotja:

I. Fejezet

Általános rendelkezések

1. A törvény hatálya

1. § [A törvény hatálya]

(1) E törvény hatálya a köznevelés területén működő munkáltatókra, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókra, a köznevelés területén működő szakszervezetre, valamint a munkáltatói érdekképviseleti szervezetekre terjed ki.

(2) E törvény munkáltatói jogkörgyakorlásra, a munkáltató személyében bekövetkező változásra, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó előírásai, valamint az V. és a VI. Fejezete kiterjed az (1) bekezdésben foglalt munkáltató által foglalkoztatott köznevelési dolgozókra.

(3) Az egyházi szolgálati jogviszonyban állókra alkalmazni kell a 26. § (1) bekezdés a), b) és d) pontját, a 27. §-t, a 97. § (10) bekezdését.

(4) Az óraadókra alkalmazni kell a 3. § 27. és 30. pontját, a 4. § (1) bekezdés c) pontját, a 26. § (1) bekezdés a), b) és d) pontját, a 27. §-t, és a IV. Fejezetet.

(5) E törvény hatálya – az e törvényben meghatározott eltéréssel – kiterjed a többcélú köznevelési intézmény szakképző intézményegységénél a szakképzési alapfeladat ellátására a szakképzésről szóló törvény szerinti oktató, valamint pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra.

(6) Magyarország területén működő külföldi nevelési-oktatási intézmény foglalkoztatottjára e törvény rendelkezéseit akkor kell alkalmazni, ha a pedagógus a pedagógus-munkakör betöltése feltételeinek a magyar jog szerint megfelel, a nemzeti alaptanterven alapuló szabályozók szerint végzi munkaköri feladatát és a felek a magyar jogot kötötték ki egymás közötti jogviszonyukra.

(7) A pedagógiai-szakmai szolgáltatást nyújtó intézményekben pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottakra alkalmazni kell a 13. alcímben foglaltakat.

(8) A nyugdíjasra alkalmazni kell a 109. §-t.

(9) A Kormány által a köznevelésért felelős miniszter köznevelési feladatkörébe tartozó egyes feladatainak ellátására kijelölt szervre (a továbbiakban: hivatal) alkalmazni kell a 104. § (5) bekezdését és a 109. §-t.

(10) A szakképzésről szóló törvény alapján foglalkoztatottra, valamint a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény alapján tanár munkakört betöltőkre alkalmazni kell a 97. § (10) bekezdését.

(11) A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) hatálya alá tartozó intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottra e törvény rendelkezéseit a Gyvt. 15. § (10b) és (10c) bekezdésében foglaltak szerint kell alkalmazni.

2. Alapelvek

2. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony alapelvei]

A nevelő-oktató munka során

- a) – a gyermek mindenek felett álló érdekére figyelemmel – a munkáltató és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a jogait és kötelezettségeit az Alaptörvény XI. cikkében foglalt művelődéshez való jog és az Alaptörvény XVI. cikkében foglalt védelemhez és gondoskodáshoz való jog, valamint az Alaptörvény X. cikkében foglalt tanszabadsághoz való jog biztosítása és érvényre juttatása érdekében gyakorolják, illetve teljesítik,
- b) a nevelésben-oktatásban kulcsszerepet játszó köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló feladata, hogy a gyermeknek és a tanulónak az Alaptörvény XI. cikke és XVI. cikke szerinti jogának mindenkori tiszteletben tartásával és biztosításával, a köznevelés folyamatos és zavartalan működése érdekében, az Alaptörvényben meghatározott általános etikai normákkal összhangban, a rábízott gyermekek, tanulók testi, lelki és szellemi fejlődését, jogait és érdekeit mindvégig szem előtt tartva – ismereteit, tudását folyamatosan megújítva és gyarapítva – hivatását akként végezze, hogy az általa nevelt és oktatott gyermekek, tanulók, a magyar nemzet elkötelezett, értékes tagjaivá válhassanak, és ennek eredményeképpen a köznevelésbe vetett közbizalom is erősödjék.

3. Értelmező rendelkezések

3. § [Értelmező rendelkezések]

E törvény alkalmazásában

1. apa: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szerint szülői felügyelettel rendelkező
 - a) apai jogállású férfi vagy
 - b) örökbefogadó férfi,
2. beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt, vagy a kötetlen, vagy a részben

- kötetlen munkarendben dolgozó köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy által beosztott rendes munkaidő,
3. beosztás szerinti heti munkaidő: a naptári hétre elrendelt, vagy a kötetlen, vagy a részben kötetlen munkarendben dolgozó köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által beosztott rendes munkaidő,
 4. előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni,
 5. éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés,
 6. feladatellátási hely: a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (a továbbiakban: Nkt.) meghatározott hely,
 7. gondozást végző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: az a foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy, aki a kezelőorvos által igazolt
 - a) súlyos egészségi okból és
 - b) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a foglalkoztatotti jogviszonyban álló személlyel közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt,
 8. gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák,
 9. gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa,
 10. három vagy több gyermeket nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel
 - a) családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy
 - b) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül,
 11. hozzátartozó: a Ptk. szerinti hozzátartozó,
 12. havi illetmény: az illetmény kinevezésben szereplő, 98. § alapján megállapított összege,
 13. kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak jogszabály előírása alapján részt kell vennie, továbbá a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálat,
 14. köznevelési dolgozó: a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony hatálya alá nem tartozó nevelést-oktatást, óvodában nevelést közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló és a gazdasági, ügyviteli, műszaki, kiegészítő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,
 15. köznevelésben foglalkoztatott: a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és a köznevelési dolgozó;
 16. köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: a pedagógus és a nevelést és oktatást, óvodában a nevelést közvetlenül segítő, a 3. § 24. pont a)–j) alpontjában meghatározott munkakört betöltő személy,
 17. levonásmentes munkabérrész: a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész,
 18. megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján
 - a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján hatvanszázalékos vagy kisebb mértékű,
 - b) aki legalább negyvenszázalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli

- hatálya alatt,
- c) akinek a munkaképesség-csökkenése legalább ötvenszázalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- d) a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt,
19. munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama azzal, hogy nem minősül munkaidőnek a
- a) munkaközi szünet, továbbá
- b) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama,
20. munkáltató: az Nkt.-ban meghatározott köznevelési intézmény, továbbá a tankerületi központ,
21. munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.,
22. munkavégzésre irányuló jogviszony: a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony, a politikai szolgálati jogviszony, a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony, a munkaviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, a kormányzati szolgálati jogviszony, a szolgálati viszony, a bírói szolgálati viszony, az ügyészségi szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,
23. nevelési-oktatási intézmény: az Nkt. 7. § (1a) bekezdésében meghatározott nevelési-oktatási intézmény,
24. nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakör:
- a) dajka,
- b) könyvtáros,
- c) pedagógiai asszisztens,
- d) gyógypedagógiai asszisztens,
- e) gyermek- és ifjúságvédelmi támogató,
- f) gyógytornász,
- g) intézményi titkár óvodában, iskolában, kollégiumban, pedagógiai szakszolgálati intézményben,
- h) ápoló,
- i) rendszergazda,
- j) laboráns,
- k) egyéb, a Kormány rendeletében ekként meghatározott munkakör,
25. nyugdíjas: aki
- a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (a továbbiakban: öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- b) részére végleges határozatban az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjat, vagy a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyt (nyugdíjat) állapítottak meg,
- c) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,
- d) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy
- e) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,
26. oktatási központ: a köznevelésért felelős miniszter egyes köznevelési fenntartói feladatkörébe

- tartozó feladatainak ellátására kijelölt szerv,
27. óraadó: az Nkt.-ban meghatározott pedagógus, oktató,
 28. pedagógus: ha jogszabály eltérően nem rendelkezik, a Kormány rendeletében meghatározott pedagógusi munkakört betöltő személy,
 29. szakszervezet: a köznevelésben foglalkoztatottak minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnal vagy munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,
 30. vendégtanár: az a pedagógus, aki tankerületi központtal heti legalább húsz órás időtartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban áll, és mellette más, a tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézményben óraadó.

4. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra és a munkáltatóra vonatkozó szabályok, valamint az általános magatartási követelmények

4. § [A nevelő-oktató munkára létesíthető jogviszonyok]

(1) Nevelő-oktató munka – óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés-oktatás, pedagógiai szakszolgálat keretében gyermekekkel, tanulókkal való pedagógiai célú közvetlen foglalkozás – kizárólag

- a) az e törvény szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben,
 - b) egyházi szolgálati jogviszonyban, vagy
 - c) óraadóként megbízási szerződés alapján
- látható el.

(2) Idegen nyelven folytatott nevelő-oktató munka ellátása érdekében anyanyelvi tanár, lektor nemzetközi szerződés vagy tárcaközi megállapodás alapján, Magyarországon tevékenykedő szervezettel létesített munkaviszonyban történő kirendeléssel is foglalkoztatható.

5. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályok]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt e törvény és e törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet és miniszteri rendelet, kollektív szerződés, valamint a munkáltató által kiadott munkáltatói szabályzat (a továbbiakban együtt: köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály) határozza meg.

(2) A munkáltató és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló (a továbbiakban együtt: felek) megállapodása köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabálytól csak az abban meghatározott módon és mértékben térhet el.

(3) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

6. § [Az elvárhatóság, jóhiszeműség és tisztesség elve]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnal kapcsolatosan – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

(2) 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. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

7. § [Joggal való visszaélés tilalma]

(1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás a köznevelés folyamatos biztosításával összefüggő érdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

(3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított igény érvényesítése esetén

- a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, és
- b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

8. § [Személyiségi jogok védelme]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42–2:54. §-át kell alkalmazni.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a 2. § szerinti alapelvek érvényesülésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a személyiségi jogáról

- a) általános jelleggel előre nem mondhat le,
- b) rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

9. § [Személyes adatok kezelése]

(1) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állótól olyan a foglalkoztatotti alapnyilvántartás adatkörébe tartozó nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése, teljesítése, megszűnése, megszüntetése vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából szükséges.

(2) Az (1) bekezdés alapján közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat bemutatása követelhető.

10. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellenőrzése]

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellenőrzésére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 11/A. §-ban meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy ahol az Mt. munkavállalót említ, azon köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ahol az Mt. munkáltatót említ, azon a 3. § 20. pont szerinti munkáltatót kell érteni.

5. A jognyilatkozatok

11. § [A megállapodás]

Az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.

12. § [Az egyoldalú jognyilatkozat]

(1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

(3) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.

(5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 18–21. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

13. § [A belső szabályzat]

(1) A munkáltató belső szabályzata a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozóan

a) egyoldalú jognyilatkozatot,

b) kötelezettségvállalást,

c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóknak vagy azok csoportjának címzett általános utasítást

tartalmazhat.

(2) A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

14. § [A tájékoztatás]

(1) A 12. §-t kell megfelelően alkalmazni, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást – köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

(2) A tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

15. § [A megállapodáshoz kötött feltétel]

(1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (a továbbiakban: feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hátrányára módosulna, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését eredményezné.

(2) Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

16. § [A munkáltató jognyilatkozatai]

(1) A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

(2) A munkáltatói joggyakorlás rendjét jogszabály keretei között a munkáltató határozza meg.

(3) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy, szerv, testület gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot annak megtételétől számított legkésőbb hat hónapon belül írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a köznevelésben foglalkoztatott a körülményekből alappal következtetett az eljáró jogosultságára.

(4) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a köznevelésben foglalkoztatott a körülményekből nem következtetett alappal az eljáró jogosultságára.

17. § [Egyes munkáltatói jogkörök gyakorlása]

(1) A köznevelési intézményben a munkáltatói jogokat a köznevelési intézmény igazgatója gyakorolja, melyek - a kinevezéssel, a munkaszerződés megkötésével, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy a munkaviszony megszüntetésével, a besorolás és a havi illetmény vagy munkabér megállapításával, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak egyéb juttatásai megállapításával kapcsolatos munkáltatói jogok kivételével - a köznevelési intézményen belül a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott módon átruházhatja.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a tankerületi központ által, a tankerületi központ szervezeti egységeként működő köznevelési intézményben foglalkoztatottak tekintetében a munkáltatói jogokat a (3)–(7) bekezdés szerint kell gyakorolni.

(3) A kinevezéssel, a munkaszerződés megkötésével, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói jogokat az igazgató javaslata alapján a tankerületi központ vezetője gyakorolja. Ha a köznevelési intézmény igazgatója javaslatával a tankerületi központ vezetője nem ért egyet, a pedagógus és nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben alkalmazott kinevezéséről vagy jogviszonyának, munkaviszonyának megszüntetéséről az oktatási központ vezetője dönt. Ha a tankerületi központ által fenntartott

köznevelési intézményben a pedagógus vagy a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben alkalmazott a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, rendkívüli felmentéséhez nincs szükség a köznevelési intézmény igazgatójának egyetértésére.

(4) A tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézményben a tankerületi központ vezetője határozza meg a munkavégzés helyét, valamint – ha a munkavégzés helyeként több, a tankerület fenntartása alá tartozó köznevelési intézmény került meghatározásra – a munkaidőnek az egyes köznevelési intézmények közötti megosztását.

(5) Az igazgató gyakorolja a teljesítmény értékelésével és az annak alapján történő, az illetményeltérítés százalékos mértékére történő javaslattétellel kapcsolatos munkáltatói jogot.

(6) A besorolás és a havi illetmény vagy a munkabér – ideértve az illetményeltérítést is – megállapítását, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak egyéb juttatásai, jutalma megállapítását érintő munkáltatói jogkört a tankerületi központ az igazgató egyetértésével gyakorolja. Egyetértés hiányában a döntést az oktatási központ vezetője hozza meg.

(7) A (3)–(4) és (6) bekezdésben foglaltakon kívüli munkáltatói jogokat a köznevelési intézmény igazgatója gyakorolja.

(8) A tankerületi központ vezetője magához vonhatja a 81. § (2) bekezdésében meghatározott munkáltatói jogot.

18. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló jognyilatkozatai]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a jogviszonya keletkezésével, módosításával, a jogviszony megszüntetésével összefüggő jognyilatkozatát csak személyesen teheti meg.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az egyéb jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is megteheti, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. A meghatalmazás visszavonásig, a határozott időre szóló meghatalmazás a határozott idő elteltéig érvényes. A meghatalmazás visszavonása jóhiszemű harmadik személy irányában csak akkor hatályos, ha azt vele közölték. A visszavonás jogáról érvényesen nem lehet lemondani.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott meghatalmazás hiányában is eljárhat a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló képviselőjeleiben hozzátartozója, ha a jognyilatkozat megtételében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

(4) A munkáltatónak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyesen tett jognyilatkozatát veszi figyelembe, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és a (2) és (3) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozatai eltérnek.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – kivéve, ha a képviselő tartalma egyértelműen korlátozott – nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

19. § [Alaki kötöttség]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő lényeges megállapodást és jognyilatkozatot írásba kell foglalni.

- (2) Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,
- a) ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas, elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor;
 - b) a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról, a munkaidő-beosztás, a készenlét közléséről, a rendkívüli munkaidő, az ügyelet, készenlét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén történő írásos elrendeléséről akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.
- (3) A nyilatkozattevő személyének (2) bekezdés a) pontja szerinti azonosításához nem szükséges a nyilatkozattevő fokozott biztonságú vagy minősített elektronikus aláírása.
- (4) A jognyilatkozatot módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehet.
- (5) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.
- (6) Egyoldalú jognyilatkozatát a munkáltató az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni, valamint az igény érvényesítésének módjáról, és – ha az elévülési időnél rövidebb – annak határidejéről a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót tájékoztatni kell. A határidőről való tájékoztatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.
- (7) A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak átadni.
- (8) A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

20. § [Közlés]

- (1) Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 19. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.
- (2) Papíralapú kiadmány esetében az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló kormányrendelet szerint tértivevény többlétszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot
- a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,
 - b) ha a küldemény „nem kereste” kézbesíthetlenségi ok jelzés feltüntetésével érkezik vissza, az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon
- kézbesítettnek kell tekinteni.

(3) Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (2) bekezdésben szabályozott kézbesítési fikcióval szemben az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési fikció beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a kézbesítési fikció beálltától számított három hónapon belül terjeszhető elő kézbesítési kifogás a bíróságnál. A kézbesítési kifogásra egyebekben a polgári perrendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A kézbesítési kifogásnak helyt adó döntés esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

(4) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

(5) A kinevezési okmányt és annak módosítását, a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozatot, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítást és a fizetési felszólítást a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikusan legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kell kiadományozni.

(6) Az (5) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedést tartalmazó elektronikus dokumentum kézbesítésére az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvény (a továbbiakban: E-ügyintézési tv.) 14. §-ában és 15. § (2) és (3) bekezdésében foglalt rendelkezéseket a (3) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy ügyfél alatt a köznevelésben foglalkoztatott, elektronikus ügyintézését biztosító szerv alatt a munkáltatót kell érteni.

(7) A köznevelésben foglalkoztatott köteles az írásbeli jognyilatkozatok elektronikus aláírása és az elektronikus dokumentumok kézhezvételének visszaigazolása érdekében az E-ügyintézési tv. szerinti, a Kormány által kötelezően biztosított elektronikus azonosítási szolgáltatással és az ehhez tartozó biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas tárhellyel rendelkezni és a biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas elektronikus elérhetőségét a foglalkoztatójával közölni. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló e kötelezettségét – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a kinevezését követő 15 napon belül köteles teljesíteni.

(8) Az (5) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedést tartalmazó elektronikus dokumentum kézbesítése esetén az E-ügyintézési tv. 15. § (3) bekezdésétől eltérően, ha a szolgáltató azt igazolja vissza, hogy a küldeményt a címzett kétszeri értesítése ellenére nem vette át, az elektronikus dokumentumot kézbesítettnek kell tekinteni a második értesítés igazolásban feltüntetett időpontját követő ötödik munkanapon.

(9) A (8) bekezdéstől eltérően a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető munkáltatói intézkedést tartalmazó irat a címzett (2) bekezdés szerinti tárhelyére történő megküldésről szóló értesítési igazolásban foglalt időpontban minősül kézbesítettnek.

(10) Ha az elektronikus dokumentum elektronikus kézbesítése vagy a kézbesítési vélelem szabályainak alkalmazása bármely okból nem lehetséges, vagy az a jogviszony létesítéséről rendelkezik, az elektronikusan kiadományozott jognyilatkozatról a munkáltatói jogkör gyakorlója által írásban kijelölt vagy a szervezeti és működési szabályzatban erre feljogosított személy öt napon belül záradékolással hiteles papíralapú kiadmányt készít. A záradéknak tartalmaznia kell a záradékolásra jogosult személy aláírását, a záradékolás keltét és szöveges utalást arra, hogy a papíralapú kiadmány az alapul szolgáló elektronikusan hitelesített irattal megegyezik. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval a papíralapú kiadmányt kell közölni.

21. § [A határidő és az időtartam]

(1) A határidő számítására a (2)–(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó jogszabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.

(2) Napon, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó jogszabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni.

(3) A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik.

(4) A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap.

(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A 45. § (6) bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.

(7) A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó jogszabály ezt kifejezetten megengedi.

(8) Ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó jogszabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet, a jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani.

(9) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó jogszabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a (4)–(8) bekezdés nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó. Ezen időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az időtartam utolsó napján postára adják.

6. Az érvénytelenség

22. § [A semmisség]

(1) Semmis az a megállapodás, amely jogszabályba ütközik, vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

(2) A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

23. § [A megtámadhatóság]

(1) A megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak vagy ha a megállapodás megkötésére a felet megtévesztéssel vagy jogellenes fenyegetéssel vették rá. Lényeges tényre vagy körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést.

(2) A megállapodást megtámadhatja, aki a megállapodás megkötésekor tévedésben vagy téves feltevésben volt. Nem támadhatja meg a megállapodást az, aki a tévedését felismerhette vagy a tévedés kockázatát vállalta.

(3) A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart.

(4) A megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.

(5) A (3) és a (4) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni, ha a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett.

(6) A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti.

(7) A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés, megtévesztés, téves feltevés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

(8) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (7) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.

(9) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

24. § [Az érvénytelenség jogkövetkezménye]

(1) Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.

(2) A munkáltató köteles a köznevelésben foglalkoztatottnak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi munkáltatói felmentés esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a kinevezés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

(3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 64–65. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(6) A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére e törvény szabályait kell alkalmazni.

25. § [A polgári jogi szabályok alkalmazása]

A jognyilatkozatra – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a Ptk. 6:4. § és 6:5. §, 6:8. §, 6:11. §, 6:13. §, 6:15–17. §, 6:26. § és 6:27. §, 6:42. §, 6:46–56. §, 6:62. §, 6:63. § (1)–(3) bekezdése, 6:64–70. §, 6:73. §, 6:86. § és 6:87. §, 6:102. §, 6:107. §, 6:116–119. §, 6:193–201. §, 6:203–207. §, 6:587. § szabályait kell megfelelően alkalmazni.

II. Fejezet

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

7. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

26. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésének személyi feltételei]

(1) Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

- a) büntetlen előéletű,
- b) cselekvőképes,
- c) magyar állampolgárságú, és végrehajtási jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, vagy bevándorolt, letelepedett, valamint magyarországi munkavégzésre engedéllyel rendelkező vagy engedélyezés alól mentes harmadik országbeli állampolgárságú,
- d) végrehajtási jogszabályban meghatározott képesítési feltételnek megfelelő személlyel létesíthető.

(2) A többcélú köznevelési intézmény szakképző intézményegységénél a szakképzési alapeladat ellátására pedagógus és oktató munkakörben foglalkoztatottak képesítési feltételeire a szakképzésről szóló törvény és végrehajtási rendeletét kell alkalmazni.

27. § [Büntetőjogi kizáró okok]

(1) A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását végző munkáltató nem létesíthet köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt olyan személlyel, aki

- a) büntetőeljárás hatálya alatt áll a következő bűncselekményekkel összefüggésben:
 - aa) a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) 166. § (2) bekezdés i) pont], öngyilkosságban való közreműködés [1978. évi IV. törvény 168. § (2) bekezdés], személyi szabadság megsértése [1978. évi IV. törvény 175. § (3) bekezdés e) pont], emberkereskedelem [1978. évi IV. törvény 175/B. § (2) bekezdés a) pont és (5) bekezdés], családi állás megváltoztatása [1978. évi IV. törvény 193. § (2) bekezdés b) pont], kiskorú veszélyeztetése [1978. évi IV. törvény 195. § (1)–(3) bekezdés], erőszakos közöszülés [1978. évi IV. törvény 197. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], szemérem elleni erőszak [1978. évi IV. törvény 198. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés],

megrontás (1978. évi IV. törvény 201–202/A. §), tiltott pornográf felvétellel visszaélés (1978. évi IV. törvény 204. §), üzletszerű kéjelgés elősegítése [1978. évi IV. törvény 205. § (3) bekezdés a) pont], visszaélés kábítószerrel [1978. évi IV. törvény 282/B. § (1) bekezdés, (2) bekezdés a) és c) pont, 282/B. § (5) bekezdés és (7) bekezdés a) pont],

ab) tiltott toborzás [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) 146. § (3) bekezdés], emberölés [Btk. 160. § (2) bekezdés i) pont], öngyilkosságban közreműködés [Btk. 162. § (2) bekezdés], emberi test tiltott felhasználása [Btk. 175. § (3) bekezdés a) pont], kábítószer-kereskedelem [Btk. 177. § (1) bekezdés a) és b) pont], kábítószer birtoklása [Btk. 179. § (1) bekezdés a) pont és (2) bekezdés], kóros szenvedélykeltés (Btk. 181. §), teljesítményfokozó szerrel visszaélés [Btk. 185. § (3) és (5) bekezdés], emberrablás [Btk. 190. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés a) pont], emberkereskedelem és kényszermunka [Btk. 192. § (5) bekezdés a) pont és (6) bekezdés a) pont], kényszermunka [az emberkereskedelem áldozatainak kizsákmányolása elleni fellépés érdekében szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2020. évi V. törvény hatálybalépéséig hatályban volt Btk. 193. § (2) bekezdés c) pont], személyi szabadság megsértése [Btk. 194. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], szexuális kényszerítés [Btk. 196. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], szexuális erőszak [Btk. 197. § (2) bekezdés, (3) bekezdés a) pont és (4) bekezdés], szexuális visszaélés (Btk. 198. §), kerítés [Btk. 200. § (2) bekezdés és (4) bekezdés a) pont], prostitúció elősegítése [Btk. 201. § 2020. június 30-ig hatályban volt (1) bekezdés c) pont, (2) bekezdés és (4) bekezdés b) pont], gyermekprostitúció kihasználása (Btk. 203. §), gyermekpornográfia (Btk. 204. - 204/A. §), szeméremszétség [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés b) pont],

b) a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy

c) az a) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

(2) Nem foglalkoztatható, akivel szemben az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig;

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított két évig;

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig.

(3) Nem létesíthető köznevelési foglalkoztatotti jogviszony olyan személlyel, aki állam elleni bűncselekmény [Btk. XXIV. Fejezet, és az 1978. évi IV. törvény X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, és az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, és az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), vagy közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, és az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) (a továbbiakban együtt: közvádra üldözendő bűncselekmény) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll.

(4) A büntetlen előélet, valamint az (1)–(3) bekezdésben foglalt feltételeknek való megfelelés igazolásának előírásait az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet tartalmazza.

(5) A munkáltató kezeli a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesíteni kívánó személy és a köznevelésben foglalkoztatott büntetlen előélettel, valamint az (1)–(3) bekezdésben foglaltakkal kapcsolatos különleges személyes adatait a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése esetén – annak megszűnéséig vagy megszüntetéséig.

28. § [A foglalkoztatotti létszám]

(1) A nevelési-oktatási intézményekben alkalmazottak körét és finanszírozott létszámát az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet határozza meg.

(2) A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak finanszírozott létszámán belül a betöltött munkakörök száma között – kivéve a gyógypedagógiai asszisztens munkakör létszámát – az igazgató a fenntartó egyetértésével átcsoportosítást hajthat végre, azzal, hogy a fenntartó átcsoportosítás esetén is jogosult az átlagbéralapú támogatásra az adott intézményben az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott feltételeknek megfelelő finanszírozott összlétszám erejéig.

29. § [A munkáltató személyében bekövetkező változás]

(1) A köznevelési intézmény szervezeti egysége, anyagi vagy nem anyagi erőforrásainak szervezett csoportja jogszabályon, fenntartói döntésen vagy jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

(2) Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyokból, munkaviszonyokról és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

(3) Az átvevő munkáltató az átszállás napján a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a köznevelésben foglalkoztatottat a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség körébe tartozó munkafeltételek változásáról.

(4) Az átadó munkáltató felel az átszállást megelőzően esedékessé vált köznevelésben foglalkoztatott követeléséért.

(5) Ha az átadó munkáltató megszűnt, az átadó munkáltatót fenntartó felel az átszállást megelőzően esedékessé vált köznevelésben foglalkoztatott követeléséért.

8. A Nemzeti Pedagógus Kar

30. § [A Nemzeti Pedagógus Kar feladat- és hatásköre]

(1) A Nemzeti Pedagógus Kar (a továbbiakban: Kar) az állami és önkormányzati fenntartású köznevelési intézményekben köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedagógusok önkormányzattal rendelkező köztestülete.

(2) A Kar kötelező tagsági jogviszony alapján működik. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedagógus a kinevezéssel válik a Kar tagjává, a tagsága a 46. §-ban meghatározott esetekben a 47. §-ban meghatározott időpontban megszűnik.

(3) A Kar

- a) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerint ellenőrzi az Nkt. által meghatározott közösségi szolgálat szervezését, figyelemfelhívással él, valamint működteti az ehhez kapcsolódó tanácsadó és információs rendszert,
- b) – a Kistelepülések Bizottsága véleményét külön pontban feltüntetve – véleményezési jogot gyakorol a köznevelést és pedagógusképzést érintő végrehajtási jogszabályok megalkotása és módosítása során,
- c) a feladat- és hatáskörét érintő kérdésekben az adott kérdésben hatáskörrel és illetékességgel rendelkező állami szerv vezetőjéhez fordulhat, és javaslatot tehet, intézkedés megtételét kezdeményezheti, valamint az állami szerv vezetője által irányított szerv működésével, az általa kibocsátott jogszabállyal, közjogi szervezetszabályozó eszközzel és egyéb döntésével kapcsolatban véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti annak megváltoztatását vagy visszavonását,
- d) a köznevelési intézmény részére a pályázati eljárás során – a pályázó kérésére – szakmai ajánlást adhat,
- e) a feladat- és hatáskörét érintő bármely kérdésben javaslatot tehet a köznevelésért felelős miniszternek,
- f) megalkotja Alapszabályát, valamint a Pedagógus Etikai Kódexet (a továbbiakban: Etikai Kódex),
- g) az e törvényben, valamint az Alapszabályban és az Etikai Kódexben foglaltak szerint tagjával szemben etikai eljárást folytathat,
- h) konferenciákat, szakmai napokat szervez az Alapszabályban meghatározott módon,
- i) díjat alapíthat,
- j) tagjai számára jóléti és egyéb, az Alapszabályban meghatározott kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat.

(4) A Kar szakmai érdek-képviselési tevékenysége során a 144. §-ban meghatározott szakszervezetekkel együttműködik, és tiszteletben tartja a szakszervezeteknek e törvény által biztosított jogait.

31. § [A Kar tagsága]

(1) A Karban betöltött tagság nem zár ki más kamarai jogviszonyt.

(2) A Kar tagjának joga, hogy

- a) közvetlenül, vagy az Alapszabály rendelkezései szerint küldöttek útján részt vegyen a Kar tisztségviselőinek, testületeinek megválasztásában,
- b) jelölhető és választható legyen a Kar tisztségviselőjének vagy a Kar küldöttjének,
- c) részt vegyen a Kar rendezvényein, valamint a tagozatok munkájában,
- d) igénybe vegye a Kar e törvényben, illetve az Alapszabályban rögzített térítésmentes, illetve egyéb szolgáltatásait,
- e) etikai eljárás lefolytatását kezdeményezze.

(3) A Kar tagjának kötelessége, hogy megtartsa a Kar működésére vonatkozó, e törvényben, az Alapszabályban és az Etikai Kódexben rögzített szabályokat.

(4) A Karban betöltött tagság megszűnik a tag pedagógus-munkakörre létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnésével.

32. § [A Kar szervei]

(1) A Kar szervezete felügyelő, képviseleti és ügyintéző testületekből, valamint tisztségviselőkből és ügyintéző szervből áll. A Kar képviseleti és ügyintéző testületeinek tagjai, valamint tisztségviselői és ügyintézői kizárólag a Kar tagjai lehetnek. A Kar tagjának az ügyintéző vagy képviseleti szervben való tevékenysége a tag számára nem eredményezhet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tekintetében hátrányt.

(2) A Kar legfőbb képviseleti szerve az Országos Küldöttgyűlés, amelyet a területi szervek küldöttei alkotnak. A területi szervek ezer pedagógusonként egy fő, de maximum tizenöt fő küldöttet delegálhatnak.

(3) Az Országos Küldöttgyűlést szükség szerint, de évente legalább egy alkalommal össze kell hívni. Az Országos Küldöttgyűlés kötelező összehívásának más eseteit, továbbá a működés rendjét az Alapszabály állapítja meg.

(4) Az Országos Küldöttgyűlés kizárólagos hatásköre:

- a) a tisztségviselők, az elnök, az alelnök, az Elnökség tagjainak, az Országos Etikai Bizottság, a Kistelepülések Bizottsága, valamint a Felügyelő Bizottság tagjainak és elnökének megválasztása és visszahívása,
- b) az Alapszabály és az Etikai Kódex elfogadása és módosítása,
- c) a Kar éves költségvetésének elfogadása és beszámolójának jóváhagyása,
- d) az Elnökség, valamint a Felügyelő Bizottság éves beszámolójának elfogadása,
- e) a tisztségviselőkkel szembeni összeférhetlenség kimondása,
- f) a közösségi szolgálattal kapcsolatos tanácsadási és ellenőrzési tevékenység szabályozása,
- g) az Alapszabályban meghatározott egyéb kizárólagos feladatok gyakorlása.

(5) Az Országos Küldöttgyűlés feladat- és hatásköreinek gyakorlását – ha e törvény vagy az Alapszabály másként nem rendelkezik – átruházhatja a Kar országos és területi szerveire, tisztségviselőire.

(6) A Kar legfőbb ügyintéző testülete az Elnökség.

(7) Az Elnökség tagjai:

- a) az elnök,
- b) az elnökhelyettes,
- c) az Alapszabályban meghatározottak szerint további minimum hét, maximum kilenc elnökségi tag.

(8) A Kar működésének országos szintű megszervezése céljából területi szinten a Területi Küldöttgyűlés által megválasztott Területi Elnökséget és Területi Etikai Bizottságot kell alakítani. A Területi Elnökség elnökből, alelnökből és az Alapszabályban meghatározottak szerinti további elnökségi tagokból áll.

(9) A Kar szervezetének összetételére, működésére vonatkozóan az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet rendelkezik.

(10) Az Országos és Területi Küldöttgyűlés ülésén tanácskozási joggal részt vesz az egyházi jogi személy és a vallási egyesület fenntartó által delegált foglalkoztatott.

(11) A Kistelepülések Bizottsága a Karnak a háromezer fő alatti településén működő köznevelési intézmények foglalkoztatottjai érdekeit képviselő szerve. A Kistelepülések Bizottsága létszámát, tagjainak megválasztását a Kar az Alapszabályában határozza meg azzal, hogy a Kistelepülések

Bizottságában csak a háromezer fő alatti településén működő köznevelési intézmények foglalkoztatottja választhat és választható, valamint annak működésében csak a háromezer fő alatti településén működő köznevelési intézmények foglalkoztatottjai vehetnek részt.

(12) A Kistelepülések Bizottsága e törvényben nem szabályozott további feladatait a Kistelepülések Bizottságának javaslatára a Kar az Alapszabályában határozza meg, azzal, hogy az Alapszabály e rendelkezésének elfogadásához a Kistelepülések Bizottsága elnökének egyetértése szükséges.

33. § [A Kar működése]

(1) A Kar a céljai megvalósulásának előmozdítása érdekében, kizárólag a tevékenységéhez, továbbá a tagjai által végzett szakmai tevékenységhez kapcsolódó, kiegészítő jellegű gazdasági tevékenységet végezhet. A Kar gazdasági társaságnak, egyesületnek nem lehet tagja, és ilyen társaságban nem szerezhethet részesedést.

(2) A Kar működését különösen az alábbiakban foglalt bevételek biztosítják:

- a) a köznevelésért felelős miniszter által vezetett minisztérium költségvetési fejezetéből származó támogatás,
- b) az alapítványi és egyéb támogatások,
- c) a szolgáltatási, valamint a Kar célkitűzéseivel összhangban álló gazdasági-vállalkozási tevékenységből származó bevételek,
- d) a pályázat útján elnyert bevételek,
- e) a nemzetközi vagy hazai együttműködésből származó bevételek.

34. § [A Kar működésének felügyelete és ellenőrzése]

(1) A Kar felett a köznevelésért felelős miniszter törvényességi ellenőrzést gyakorol. A törvényességi ellenőrzés nem terjed ki az olyan ügyekre, amelyekben munkaügyi vitának vagy egyébként bírósági vagy közigazgatási hatósági eljárásnak van helye.

(2) A köznevelésért felelős miniszter ellenőrzi, hogy a Kar

- a) Alapszabálya és más szabályzatai vagy azok módosításai megfelelnek-e a jogszabályok előírásainak;
- b) működése, határozatai nem sértik-e a jogszabályokat, az Alapszabályt vagy az egyéb szabályzatokat.

(3) A köznevelésért felelős miniszter a Kar működésének törvényessége és az Alapszabálynak megfelelő működés biztosítása érdekében felhívja a Kart a törvényes működés helyreállítására vagy egyéb intézkedés megtételére, vagy a (4) bekezdés szerinti döntést hoz. Ha a Kar a törvényességi felügyeleti jogkörben hozott miniszteri döntést sérelmesnek tartja, a közléstől számított harminc napos jogvesztő határidőn belül bírósághoz fordulhat, kérve annak megállapítását, hogy a döntés sérti a Kar e törvényben biztosított önállóságát. A bíróság egyszerűsített peres eljárásban, soron kívül határoz. A bíróság a köznevelésért felelős miniszter döntését megváltoztathatja. Az eljárásra a Fővárosi Törvényszék az illetékes.

(4) A köznevelésért felelős miniszter a Kar működésének törvényessége és az Alapszabálynak megfelelő működés biztosítása érdekében felhívja a Kart a törvényes működés helyreállítására vagy egyéb intézkedés megtételére.

35. § [Etikai Kódex]

- (1) A Kar Etikai Kódexe általános etikai alapelvekből, részletes etikai és eljárási szabályokból áll.
- (2) Aki az Etikai Kódex, valamint az Alapszabály rendelkezéseit megszegi, etikai vétséget követ el. Etikai vétség gyanúja esetén a Kar tagja ellen a Kar eljárást folytat le az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben foglaltak szerint.
- (3) Az etikai vétséget elkövető taggal szemben a következő intézkedések hozhatók:
 - a) figyelmeztetés,
 - b) a Kar által biztosított kedvezmény, juttatás, jogosultság korlátozása, megvonása,
 - c) a Karban betöltött tisztségtől való megfosztás.
- (4) Ha az etikai vétség kapcsán munkajogi kötelezettségszegés gyanúja merül fel, akkor a Kar a munkáltatónak a fegyelmi eljárás lefolytatására tesz javaslatot, és ha a munkáltató a fegyelmi eljárást megindítja, a Kar fegyelmi eljárás idejére az etikai eljárást felfüggeszti.
- (5) Ha a fegyelmi eljárásban
 - a) fegyelmi vétség megállapítására került sor, a Kar az etikai eljárást megszünteti,
 - b) fegyelmi vétség megállapítására nem kerül sor, a Kar az etikai eljárást folytatja.

36. § [Adatvédelem a Kar működése során]

- (1) A Kar nyilvántartja a tagjai:
 - a) családi és utónevét (születési családi és utóneve), nemét,
 - b) születési helyét, idejét,
 - c) anyja születési családi és utónevét,
 - d) lakcíme, tartózkodási helyét,
 - e) munkahely megnevezését, OM azonosítóját, a munkahely címét, telefonszámát, a jogviszony kezdetének és megszűnésének időpontját,
 - f) munkakör megnevezését,
 - g) szakértői, szaktanácsadói vagy érettségi vizsgaelnöki jegyzéken való szereplés tényét,
 - h) pedagógus előmeneteli rendszerben elfoglalt „Gyakornok”, „Pedagógus I.”, „Pedagógus II”, „Mesterpedagógus” vagy „Kutatótanár” státuszát,
 - i) idegennyelv-ismeretét,
 - j) oktatási azonosító számát,
 - k) legmagasabb iskolai végzettségét (több végzettség esetén valamennyit), szakképzettségét, iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítését,
 - l) határozott idejű jogviszony esetén a határozott idő lejártának feltüntetését,
 - m) a taggal szemben lefolytatott etikai eljárás eredményét.
- (2) A kezelt adatokat a tagsági viszony megszűnését követő öt év elteltével törölni kell.
- (3) Az állami és önkormányzati fenntartású köznevelési intézmény fenntartója a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony keletkezésétől számított harminc napon belül köteles a kinevezés tényéről, a Kar adat-nyilvántartási körébe tartozó adatokról és azok változásáról értesítést küldeni a Kar intézményének székhelye szerint illetékes területi szervéhez.
- (4) Az Országos szakértői és vizsgaelnöki névjegyzék, valamint a köznevelési szaktanácsadói névjegyzék vezetéséért felelős szerv köteles a névjegyzékről és annak módosulásáról értesítést küldeni a Karnak.
- (5) A Kar tagja olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a Kar érdekei, működése,

valamint a közszolgálat érdekei, működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással hozott a tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra, és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységében semmilyen módon nem használhatja fel.

(6) A Kar tagja a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a Kar jogos érdekeinek, működésének, a közszolgálat érdekeinek, működésének veszélyeztetése, valamint a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

9. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése és módosítása

37. § [Pályáztatás]

(1) Nyilvános pályázatot kell kiírni, ha ez a munkáltató, állami fenntartású köznevelési intézmény esetén az igazgató javaslatára a fenntartó döntése alapján a munkakör betöltéséhez szükséges. Igazgatói megbízás pályázat alapján adható, kivéve az egyházi és magán fenntartású köznevelési intézmény igazgatóját. Ettől eltérően, a második igazgatói ciklus esetén a pályázat mellőzhető, ha az igazgató ismételt megbízásával a fenntartó és a nevelőtestület egyetért.

(2) Pályázat kiírása esetén csak olyan személyt lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt és vele szemben kizárási ok nem áll fenn.

(3) A pályázatot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésével összefüggő munkáltatói jogkör gyakorlója írja ki.

(4) A pályázatot a kormányzati igazgatásról szóló törvény alapján működő személyügyi központ internetes oldalán közzé lehet tenni.

(5) A munkáltató kezeli a pályázó személyes adatait a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséről szóló döntés meghozatalának időpontjáig, kivéve ha a pályázó adatai további kezeléséhez hozzájárul, abból a célból, hogy a későbbi pályázati lehetőségekről tájékoztatást kapjon.

38. § [Egyházi intézményeknél foglalkoztatottakra vonatkozó sajátos szabályok]

Ha a nevelési-oktatási intézményt egyházi jogi személy vagy a vallási egyesület tartja fenn:

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók alkalmazása során világnézeti és hitéleti szempontokat érvényesíthet, alkalmazási feltételként írhat elő,
- b) az igazgató-helyettesek megbízása során a fenntartó egyetértési jogot gyakorol,
- c) a munkáltató belső szabályzatában a jogi személyiséggel rendelkező vallási közösség tanításával összefüggő viselkedési és megjelenési szabályokat, kötelelességeket, jogokat és hitéleti tevékenységet írhat elő,
- d) az iskola tananyagában a hittan mint tantárgy szerepel, valamint az állami intézményekre megállapított pedagóguslétszámon felül alkalmazott hitoktatónak, hittantanárnak egyházi felsőoktatási intézményben vagy a vallási egyesület által fenntartott felsőoktatási intézményben szerzett hitoktatói, hittantanári vagy a hitélettel kapcsolatos felsőfokú képesítéssel vagy pedagógus szakképzettséggel és az egyházi jogi személy által kibocsátott hitoktatói képesítéssel, továbbá az egyház belső szabálya alapján illetékes egyházi jogi személy vagy a vallási egyesület általi megbízással kell rendelkeznie,
- e) a c) pont szerint meghatározott kötelelességek megszegése, elmulasztása miatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellen fegyelmi eljárás indítható,

- f) a Nemzeti Pedagógus Kar Országos és Területi Küldöttgyűlés ülésén tanácskozási joggal részt vesz az egyházi jogi személy vagy a vallási egyesület fenntartó által delegált foglalkoztatott.

39. § [A kinevezés általános szabályai]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre történő kinevezéssel és annak a köznevelésben foglalkoztatott történő elfogadásával jön létre.
- (2) A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.
- (3) A kinevezési okmánynak a felek természetes személyazonosító adatain túlmenően tartalmaznia kell
- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló
 - aa) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerinti munkakörét,
 - ab) munkaidejét,
 - ac) besorolását,
 - ad) havi illetményét és rendszeres illetménypótlékait, egyes feladatokért járó megbízási díját,
 - ae) a munkavégzésének helyét,
 - af) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének napját,
 - b) azt, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól, utóbbi esetben a jogviszony megszűnésének időpontját, vagy más megszüntető feltételt,
 - c) próbaidő kikötése esetén a próbaidő lejártának időpontját,
 - d) más, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményt.

40. § [Kinevezés határozott időre]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyettesítés céljából létesíthető határozott időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával.
- (2) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon, megszüntető feltétel előírásával kell meghatározni. Ha a felek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától. Ebben az esetben a munkáltató tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony várható tartamáról.
- (3) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama a három évet nem haladhatja meg, beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre adott kinevezés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát is. Kollektív szerződés a határozott idő tartamát három évnél rövidebb időtartamban is megállapíthatja.
- (4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama – a korábban létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamával együtt – a két évet meghaladhatja.

41. § [Próbaidő]

(1) A kinevezésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésekor három hónap próbaidőt kell kikötni.

(2) A próbaidő nem hosszabbítható meg.

(3) Nem lehet próbaidőt megállapítani

- a) áthelyezés,
- b) hat hónapnál nem hosszabb időre szóló határozott idejű kinevezés, valamint
- c) azonos felek között az előző köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő öt éven belül ugyanarra a munkakörre szóló újabb kinevezés, vagy
- d) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet által előírt szakmai gyakorlattal vagy felsőoktatási gyakorlattal rendelkező foglalkoztatott esetén.

(4) A próbaidő alatt a köznevelési foglalkoztatási jogviszonyt bármelyik fél a 46. § (2) bekezdés a) pontja alapján indokolás nélkül megszüntetheti.

42. § [Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség]

(1) A munkáltató legkésőbb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkahelyéről, munkahelyeiről,
- d) – munkaköri leírás átadásával – a munkakörébe tartozó feladatokról,
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,
- f) a havi illetményről való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- g) a havi illetményen túli illetményelemekről és az egyéb juttatásról,
- h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- i) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól,
- j) a kötelező pedagógus továbbképzés kivételével a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, és
- l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
- m) arról, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezően tagja-e a Nemzeti Pedagógus Karnak,
- n) a közlés helyben szokásos módjáról.

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

(3) Az (1) bekezdés e)–i) pontjában előírt tájékoztatás köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon teljesíti.

(5) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legkésőbb a változás bekövetkeztének időpontjában a munkaköri leírás módosításával írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.

(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség – a munkakör gyakorlójának személyére vonatkozó adatot kivéve –, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.

(7) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal – a munkáltatónak írásban tájékoztatnia kell

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,
- c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,
- d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,
- e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá
- f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(8) A (7) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(9) A (7) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót.

(10) Kollektív szerződés az (1) és (7) bekezdésben foglaltakon túl további tájékoztatási kérdéseket állapíthat meg.

43. § [A kinevezés módosítása]

(1) A kinevezést a felek közös megegyezéssel módosíthatják. Ettől eltérően a munkáltató a foglalkoztatotti jogviszonyban álló havi illetményének összegét egyoldalúan meghatározhatja.

(2) A kinevezés módosítására – az (1) bekezdésben meghatározott kivétellel – a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(3) A korábbi illetményhez képest alacsonyabb összegű havi illetményt a munkáltató egyoldalúan csak törvényben meghatározott okból határozhat meg.

44. § [A várandós nő és a kisgyermekes anya köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kinevezésének módosítása]

(1) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nő várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható, a munkáltató köteles

- a) a munkakörében történő foglalkoztatás feltételeit, a munkaidő-beosztást módosítani,
- b) ha ez objektív okok miatt nem lehetséges, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nő számára egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani,
- c) megfelelő felajánlható munkakör hiányában a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nőt a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nő a felajánlott munkakörnek megfelelő havi illetményre jogosult. A mentesítés idejére távolléti díja illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

45. § [A munkaidőt és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony időtartamát érintő kinevezés-módosítás]

(1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a határozatlan idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első három hónapját kivéve – az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti kinevezése módosítását.

(3) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetén a legkisebb gyermek tízéves koráig, valamint fogyatékos gyermek esetében tízéves koráig – köteles a kinevezést az általános teljes munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a gyermeke nyolc éves koráig vagy a gondozást végző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első három hónapját kivéve – kérheti

- a) a munkavégzési helyének módosítását,
- b) a munkarendjének módosítását,
- c) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 49. § (3) bekezdése megfelelő alkalmazásával megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

(7) Az öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül elérő, pedagógus-munkakörben vagy óvodai dajkaként legalább húsz év szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógus, óvodai dajka választása szerint az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott feltételekkel az általa meghatározott mértékű, de legalább a teljes munkaidő huszonöt százalékát elérő csökkentett munkaidőben dolgozhat azzal, hogy havi illetménye a munkaidő-csökkentés mértékének ötven százalékával csökken. E szabályt alkalmazni kell új köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése esetén is. Részmunkaidőben foglalkoztatott pedagógus, dajka esetén a módosítás történhet a részmunkaidő mértékének változatlanul hagyása mellett kizárólag a havi

illetmény módosításával is.

(8) Az (1)–(7) bekezdésben foglaltak nem alkalmazhatóak az igazgatói megbízású köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló tekintetében.

10. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, megszüntetése

46. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének, megszüntetésének esetei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- d) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az összeférhetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg,
- e) ha a munkáltató egésze vagy egy része – különösen szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja – más jogállási törvény hatálya alá kerülésével érintett jogviszonyának átalakulására nem kerül sor,
- f) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már nem felel meg a 26.-27. §-ban foglalt feltételeknek.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntethető:

- a) azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- b) a felek közös megegyezésével,
- c) áthelyezéssel az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között,
- d) felmentéssel,
- e) rendkívüli felmentéssel,
- f) lemondással,
- g) rendkívüli lemondással,
- h) elbocsátás fegyelmi büntetéssel.

47. § [Megszűnés]

(1) A munkáltató a megszűnésre alapot adó ok bekövetkeztét követően megállapítja a jogviszony megszűnését.

(2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az összeférhetlenséggel összefüggésben szűnik meg, a megszűnés napja a felszólítás kézbesítésétől számított harmincegyedik nap.

(3) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére annak megfelelő összeget kell kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó havi távolléti díjának felel meg.

48. § [Áthelyezés]

(1) Az áthelyezésben a két munkáltatónak egymással és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval kölcsönösen meg kell állapodnia.

(2) Az áthelyezés során meg kell állapodni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló új munkakörében, munkahelyében, havi illetményében és az áthelyezés időpontjában.

(3) Az áthelyezett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak az áthelyezést megelőző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt új munkáltatójánál töltötte volna el.

49. § [Felmentés]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel megszüntetheti, ha
- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben az köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót foglalkoztatták,
 - b) a fenntartó, – költségvetési intézmény munkáltató esetén – az Országgyűlés, a Kormány, vagy a köznevelésért felelős miniszter döntése alapján létszámcsökkentést kell végrehajtani,
 - c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaköri feladatainak ellátására egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően,
 - d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a 70. §-ban meghatározottak szerinti továbbképzésen önhibájából nem vett részt, vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen,
 - e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nyugdíjasnak minősül.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt teljesítő és ezt a nyugdíjbiztosítási szerv határozatával igazoló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ezt kérelmezi. A munkáltató a felmentési idő végét úgy határozza meg, hogy a felmentési idő letelte és a Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltétel teljesülése egy időpontra essen.

(3) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

50. § [Munkakörfelajánlás]

- (1) A nyugdíjasnak nem minősülő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a 49. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt esetben, valamint ha a 49. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, akkor menthető fel, ha
- a) eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és
 - b) a munkáltatónál nincs végzettségének, képzettségének, szakképesítésének és egészségi állapotának megfelelő munkakör, óraadóként történő foglalkoztatási lehetőség nincs, vagy az ilyen foglalkoztatásához köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem járul hozzá.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót írásban tájékoztatja a munkáltatón belül vagy a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna.

(3) A munkakör-felajánlással kapcsolatos eljárást e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet határozza meg.

51. § [Felmentési védelem]

(1) A munkáltató felmentéssel – ide nem értve a rendkívüli felmentést és a fegyelmi elbocsátást – nem szüntetheti meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt

- a) a várandósság,
 - b) a szülési szabadság,
 - c) az apasági szabadság,
 - d) a szülői szabadság,
 - e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
 - g) a köznevelésben foglalkoztatott személy jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, valamint
 - h) a 71. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés
- tartama alatt (a továbbiakban együtt: felmentési védelem).

(2) Az (1) bekezdés e) pontjában meghatározott védelem a szülők választása szerinti szülőt illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

(3) A felmentési védelem alkalmazása szempontjából

- a) a felmentés,
- b) munkakör-felajánlási kötelezettséggel érintett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetén a felmentését megelőző állásfelajánlás,
- c) csoportos létszámcsökkentés esetén az 59. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(4) Az (1) bekezdés a) és g) pontjában meghatározott körülményre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. Ha a tájékoztatás a (3) bekezdés szerinti közlés időpontját követően történt, a tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmentést írásban visszavonhatja.

(5) A felmentés visszavonása esetén

- a) köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyreállítását követően keletkezett, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetése vagy megszűnése, és annak helyreállítása közötti tartamot köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni,
- b) meg kell téríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló elmaradt illetményét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát.

(6) Az (5) bekezdés b) pontja alkalmazásakor

- a) elmaradt illetményként a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló távolléti díját kell figyelembe venni,
- b) az elmaradt illetmény és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,
 - ba) amit a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá
 - bb) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

(7) Az (1) bekezdésben meghatározott felmentési védelmi esetkörön felül kollektív szerződés további felmentési védelmi esetkört meghatározhat.

52. § [Felmentési idő]

(1) A felmentési idő – ha törvény eltérően nem rendelkezik – legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ha a felmentés – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – a 49. § (1) bekezdés c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg vagy a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvan napos felmentési idő a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
 - b) tíz év után két hónappal;
 - c) tizenöt év után három hónappal;
 - d) húsz év után négy hónappal;
 - e) huszonöt év után öt hónappal;
 - f) harminc év után hat hónappal
- meghosszabbodik.

(3) Kollektív szerződés nyolc hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

(4) Egyházi vagy magán fenntartású munkáltatónál a munkáltató és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kinevezésbe foglalt megállapodása alapján a (2) bekezdéstől eltérő, de legalább három hónapos felmentési idő is megállapítható.

(5) A felmentési idő legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődik.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérően a felmentési idő 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,
- d) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, vagy egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munkavégzés,
- e) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság,
- f) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
- g) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés.

(7) A (6) bekezdés szerinti esetben a felmentési idő lejártá eltérhet az (1) bekezdésben meghatározott időponttól.

(8) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót – a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban – a kívánságának mérlegelésével kell mentesíteni a gyermekek, a tanulók érdekeire való tekintettel, a tanítási év, nevelési év feladataira figyelemmel.

(9) A (8) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére a 49. § (1) bekezdés e) pontja alapján nyugdíjasnak

minősülésre tekintettel került sor, és a felek megállapodása alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő 30 napon belül közöttük ismételten köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy óraadói megbízási szerződés létesül, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló írásba foglalt kérésére a felmentési idő teljes időtartama alatt munkavégzésre kerül sor.

53. § [Rendkívüli felmentés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató rendkívüli felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli felmentés jogát a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja. A tudomásszerzés időpontjának – ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmentés okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(4) Rendkívüli felmentés esetén

- a) fegyelmi eljárásnak nincs helye és
- b) – az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

54. § [Lemondás]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyról bármikor lemondhat.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyról történő lemondását köteles megindokolni. A lemondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lemondási ideje kilencven nap.

(4) Határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időtartamon.

55. § [Azonnali hatályú lemondás]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát azonnali hatályú lemondással akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén az azonnali hatályú lemondás indokának valóságát és okszerűségét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak bizonyítania.

(3) Az azonnali hatályú lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

(4) Azonnali hatályú lemondás esetén a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

(6) Azonnali hatályú lemondás esetén – e törvényben előírt kivételektől eltekintve – a lemondás szabályai nem alkalmazhatók.

56. § [Elbocsátás]

(1) A munkáltató elbocsátás fegyelmi büntetéssel megszüntetheti a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, ha a fegyelmi eljárás során bizonyosodik be, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, különösen ha magatartása a 2. §-ban foglalt alapelvekbe ütközik.

(2) Fegyelmi eljárás megindulása esetén rendkívüli felmentés nem alkalmazható.

57. § [Végkielégítés]

(1) Végkielégítés illeti meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya

- a) felmentés,
 - b) azonnali hatályú lemondás,
 - c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése
- következtében szűnik meg.

(2) Nem jogosult végkielégítésre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha

- a) felmentésére – az egészségi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor,
- b) legkésőbb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül,
- c) felmentésére kérelmére került sor.

(3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáltatónál és jogelődjénél a (7) bekezdésben meghatározott időtartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal rendelkezzen, ideértve az e törvény hatálybalépését megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál – az áthelyezést, és az (5) bekezdés szerinti esetet kivéve – nem lehet beszámítani

a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít, és a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésre jogosító idejébe be kell számítani a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszony idejét is, kivéve, ha a korábbi jogviszony megszüntetésekor végkielégítés fizetésére került sor. Több határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén

- a) a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok
- b) a korábban már végkielégítés fizetésére alapot adott jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni.

(6) A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót havi illetmény nem illette meg, kivéve

- a) a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésének mértéke, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
 - b) öt év: két havi,
 - c) nyolc év: három havi,
 - d) tíz év: négy havi,
 - e) tizenhárom év: öt havi,
 - f) tizenhat év: hat havi,
 - g) húsz év: nyolc havi
- távolléti díjának megfelelő összeg.

(8) A végkielégítés (7) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illette meg az emelt összegű végkielégítés a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(9) A végkielégítés mértéke a (7) és (8) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony azonnali hatályú lemondás folytán szűnt meg.

(10) A végkielégítés összegének a felére jogosult a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha felmentésére azért került sor, mert a munkáltató által 50. § (1) bekezdése alapján kötelezően felajánlott munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, vagy áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy ezzel kapcsolatosan határidőben nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

- a) a felajánlott havi illetmény összege kevesebb a korábbi havi illetménye nyolcvan százalékánál,
- b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő

foglalkoztatást, vagy hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyes családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

- c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy
- d) az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

(11) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót végkielégítés illeti meg, és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít, egyhavi végkielégítésre jogosult, azzal, hogy a részére kifizetett végkielégítés összegének az egyhavi mértéken felüli részét az új köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésétől számított 30 napon belül a korábban őt foglalkoztató munkáltató részére köteles visszafizetni.

(12) Kollektív szerződés a (7) bekezdésben meghatározott végkielégítés mértékénél magasabb mértékű végkielégítést állapíthat meg, valamint a (10) bekezdésben foglaltaktól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló javára eltérhet.

58. § [Csoportos létszámcsökkentés létszámfeltételei]

(1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb köznevelésben foglalkoztatott foglalkoztatása esetén legalább tíz köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb köznevelésben foglalkoztatott foglalkoztatása esetén legalább a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több köznevelésben foglalkoztatott foglalkoztatása esetén legalább harminc köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát vagy munkaviszonyát kívánja – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra – harminc napos időszakon (a továbbiakban: csoportos létszámcsökkentési időszak) belül a tevékenysége megszűnésével, létszámcsökkentésével vagy működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott köznevelésben foglalkoztatottak átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

(3) Ha a munkáltatónak több feladatellátási helye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását feladatellátási helyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos vármegyében (fővárosban) található feladatellátási helyek esetében a köznevelésben foglalkoztatottak létszámát össze kell számítani. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelésben foglalkoztatottat azon a feladatellátási helyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

59. § [Eljárás csoportos létszámcsökkentés esetén]

(1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőivel tárgyalni köteles.

(2) A munkáltató a tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal köteles a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőit írásban tájékoztatni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy a csoportos létszámcsökkentési időszakban foglalkoztatott köznevelésben foglalkoztatottak létszámáról,
- c) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- d) a kiválasztás szempontjairól, valamint
- e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

(3) A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.

(4) A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- b) elveire,
- c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- d) az érintett köznevelésben foglalkoztatottak számának csökkentésére.

(5) A tárgyalás alapján a felek megállapíthatják azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetéssel érintett köznevelésben foglalkoztatottak körét meghatározza. A megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

60. § [Csoportos létszámcsökkentés végrehajtása]

(1) A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni

- a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett köznevelésben foglalkoztatottak létszámát, valamint
- b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harminc napos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelésben foglalkoztatottak létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

(4) A (3) bekezdés alkalmazásában köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetésére irányuló

- a) jognyilatkozatnak a létszámcsökkentésre vagy átszervezésre alapított felmentést, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,

b) megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

61. § [Az állami foglalkoztatási szerv értesítése]

(1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőivel szemben fennálló tájékoztatási kötelezettsége folytán közölt adatokról és körülményekről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet. Az értesítés másolatát a köznevelésben foglalkoztatottak tanácsának át kell adnia.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmentés, felmondás vagy a közös megszüntetésre irányuló jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett köznevelésben foglalkoztatott

- a) azonosító adatait,
- b) munkakörét, valamint
- c) szakképzettségét.

62. § [A köznevelésben foglalkoztatott értesítése a csoportos létszámcsökkentésről]

(1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett köznevelésben foglalkoztatottat a felmentés, felmondás vagy a közös megegyezésre irányuló jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A jognyilatkozatok a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhetők.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőinek és az állami foglalkoztatási szervnek is.

(3) A köznevelésben foglalkoztatottak képviselőivel létrejött megállapodásban foglaltak, valamint az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmentés és felmondás jogellenes. A köznevelésben foglalkoztatott nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha a megállapodásban foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg.

63. § [Eljárás a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésekor]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszüntetésekor, vagy megszűnésekor munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére ki kell fizetni havi illetményét, egyéb járandóságait.

(3) A (2) bekezdés szerinti időpontban a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére ki kell adni – az egyéb jogszabályokban előírt igazolásokon túlmenően – a munkáltatói igazolást, amely tartalmazza:

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló természetes személyi azonosító adatait,
- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörét,
- c) a munkáltatónál szerzett szakmai gyakorlati idő tartamát,

- d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a jogviszony megszűnésének időpontjában érvényes besorolását,
- e) a köznevelési foglalkoztatotti jutalom kifizetését és ennek időpontját,
- f) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló emelt összegű végkielégítésben való részesülését, valamint
- g) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót megillető, valamint a munkáltató és a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság, szülői szabadság tartamát.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó havi távolléti díjára havonta egyenlő részletekben jogosult.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére kifizetni. A végkielégítést a munkáltató költségére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára át kell utalni, vagy tartózkodási helyére kell megküldeni.

(6) Ha az állami vagy önkormányzati fenntartású köznevelési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős munkaviszony jellegű jogviszonyt létesít,

- a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,
- b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében távolléti díjra nem jogosult,
- c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

64. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony munkáltató részéről történő jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei]

(1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt jogellenesen szüntette meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha

- a) a megszüntetés a joggal való visszaélés tilalmába, illetve az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- b) a megszüntetés az 51. §-ban meghatározott felmentési védelembe ütközött,
- c) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, illetve a munkavédelmi képviselőnek (munkavédelmi bizottság tagjainak) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát a 147. § (1) bekezdésébe, vagy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76. § (3) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg,
- d) az elbocsátás fegyelmi büntetés esetén a fegyelmi felelősség nem áll fenn vagy a büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával,
- e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, vagy az erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén, ha a jogviszonyt a munkáltató rendkívüli felmentéssel szüntette meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló továbbfoglalkoztatását nem kérheti.

(3) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatását, ha az a munkáltatótól nem várható el.

(4) A munkáltató köteles megtéríteni az általa a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló huszonnégy havi távolléti díjának összegét.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya

a) jogellenesen nem felmentéssel szűnt meg, vagy

b) tartós, nem egészségi ok miatti alkalmatlanságra vagy nem megfelelő munkavégzésre jogellenesen alapított felmentése miatt szűnt meg és végkielégítésben nem részesült.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1)–(3) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a felmentés esetén irányadó felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

65. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részéről történő jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkáltató részére a lemondási időre járó havi illetménynek megfelelő összeget megfizetni.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha a határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi havi illetménynek megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy a (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló tizenkét havi illetményének összegét.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörét nem az előírt rendben adja át, kéthavi illetményének megfelelő összeg megfizetésére kötelezhető.

11. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartalma

66. § [A munkáltató kötelezettségei]

(1) A munkáltató köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kinevezés és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó kötelezettsége teljesítése során indokoltan felmerült költségét megtéríteni. Köteles továbbá megtéríteni annak a képzésnek a költségét, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kötelező pedagógus továbbképzésről szóló jogszabályban foglaltakon kívül kötelezte.

(3) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(4) A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(5) Kollektív szerződés a (2) bekezdésben meghatározott költségtérítés körét és eljárását meghatározhatja.

67. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezettségei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló alapvető feladata a rábízott gyermekek, tanulók nevelése, oktatása, óvodában a gyermekek Óvodai nevelés országos alapprogramja szerinti nevelése, iskolában a kerettantervben előírt törzsanyag átadása, elsajátításának ellenőrzése, sajátos nevelési igényű tanuló esetén az egyéni fejlesztési tervben foglaltak figyelembevételével. Ezzel összefüggésben kötelessége különösen, hogy

1. nevelő és oktató munkája során gondoskodik a gyermek személyiségének fejlődéséről, tehetségének kibontakoztatásáról, ennek érdekében tegyen meg minden tőle elvárhatót, figyelembe véve a gyermek egyéni képességeit, adottságait, fejlődésének ütemét, szociokulturális helyzetét,
2. a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel egyénileg foglalkozzon, szükség szerint együttműködjön gyógypedagógussal, konduktorral vagy a nevelést, oktatást segítő más szakemberekkel, a hátrányos helyzetű gyermek, tanuló felzárkózását elősegítse,
3. segítse a tehetségek felismerését, kiteljesedését, figyelemmel kövesse a tehetséges tanulókat,
4. előmozdítsa a gyermek, tanuló erkölcsi fejlődését, a közösségi együttműködés magatartási szabályainak elsajátítását, és törekedjen azok betartására,
5. egymás szeretetére és tiszteletére, a családi élet értékeinek megismerésére és megbecsülésére, együttműködésre, környezettudatosságra, egészséges életmódra, hazaszeretetre nevelje a gyermekeket, tanulókat,
6. a szülőt (törvényes képviselőt) rendszeresen tájékoztassa a tanuló iskolai teljesítményéről, magatartásáról, az ezzel kapcsolatban észlelt problémákról, az iskola döntéseiről, a gyermek tanulmányait érintő lehetőségekről,
7. a gyermek testi-lelki egészségének fejlesztése és megóvása érdekében tegyen meg minden lehetséges erőfeszítést: felvilágosítással, a munka- és balesetvédelmi előírások betartásával és betartatásával, a veszélyhelyzetek feltárásával és elhárításával, a szülő – és szükség esetén más szakemberek – bevonásával,
8. a gyermekek, a tanulók és a szülők, valamint a munkatársak emberi méltóságát és jogait maradéktalanul tiszteletben tartsa, javaslataikra, kérdéseikre érdemi választ adjon,
9. iskolában az ismereteket tárgyilagosan, sokoldalúan és változatos módszerekkel közvetítse, oktatómunkáját éves és tanórai szinten, tanulócsoporthoz igazítva, szakszerűen megtervezve végezze, irányítsa a tanulók tevékenységét,
10. iskolában a kerettantervben és a pedagógiai programban meghatározottak szerint érdemjegyekkel vagy szövegesen, sokoldalúan, a követelményekhez igazodóan értékelje a tanulók munkáját,
11. részt vegyen a számára előírt pedagógus-továbbképzéseken, folyamatosan képezze magát,
12. tanítványai pályaaorientációját, aktív szakmai életútra történő felkészítését folyamatosan irányítsa,
13. a pedagógiai programban és a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzatában előírt pedagógiai és adminisztratív feladatait teljesítse,
14. pontosan és aktívan részt vegyen a nevelőtestület értekezletein, a fogadóórákon, az iskolai

- ünnepeken és az éves munkaterv szerinti rendezvényeken,
15. határidőre megszerezze a kötelező minősítést,
 16. megőrizzze a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya során tudomására jutó titkot,
 17. hivatásához méltó, az etikai kódex szerinti magatartást tanúsítson,
 18. a gyermek, tanuló érdekében működjön együtt munkatársaival és más intézményekkel.

(2) A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott az (1) bekezdés 1., 4., 5., 7., 8., 13–18. pontokban foglalt feladatokat köteles ellátni.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltak érdekében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és az Etikai Kódex szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni,
- f) a gyermek, tanuló szüleivel, törvényes képviselőivel együttműködésre törekedni.

(4) A köznevelésben foglalkoztatott által betölthető munkaköröket kormányrendelet határozza meg. A többcélú köznevelési intézmény szakképző iskolai feladatot ellátó intézményegységében az Szkt. és végrehajtási rendeletei szerinti munkakörökben és az azokhoz rendelt képesítési előírások szerint foglalkoztathatók.

68. § [A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás]

(1) A munkáltató jogosult a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót átmenetileg a kinevezéstől eltérő munkakörben foglalkoztatni (átirányítás). Átirányítás abban az esetben rendelhető el, ha a másik feladat ellátása megfelel a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének.

(2) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót más munkavégzési helyen történő munkavégzésre utasíthatja azzal, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos utasításokat továbbra is a munkáltatótól kapja (kiküldetés). Kiküldetés esetén figyelemmel kell lennie a munkáltatónak arra, hogy a kiküldetés során azonos munkakörülményeket biztosítson, és a kiküldetés ne járjon aránytalan teherrel a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra nézve.

(3) Az (1) és (2) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy rész munkaidőre, csökkentett munkaidőre jött létre. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legalább öt munkanappal korábban tájékoztatni kell.

(4) A tankerületi központ munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a saját szervezeti egységeként működő – a kinevezési okmányban meghatározott munkavégzési helytől eltérően, de egy járáson belül – más nevelési-oktatói intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzésre utasíthatja. Az utasítás feltétele, hogy a munkáltató írásban ajánlatot tett a foglalkoztatottnak az ilyen módon történő, megállapodás alapján történő munkavégzésre, aki az ajánlatot öt munkanapon belül nem fogadta el. Az utasítás legfeljebb a tanítási év végéig szólhat. Az

utasítás nem minősül kiküldetésnek.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandóssága megállapításától a gyermeke negyedik iskolai évfolyama tanítási évének végéig,
- b) gyermeke tizennyolc 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.

(6) Ha az (5) bekezdésben meghatározott okok bármelyike a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás ideje alatt következik be, akkor a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló erre irányuló kérelmére haladéktalanul meg kell szüntetni a kinevezéstől eltérő foglalkoztatást.

(7) A kinevezéstől eltérő foglalkoztatással kapcsolatos többletköltségeket a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak végrehajtási jogszabályban foglaltak szerint megtéríti.

(8) A (4) bekezdés szerinti munkavégzés öt éves időszakban az egy évet nem haladhatja meg.

69. § [Az utasítás megtagadása]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, egészségét, testi épségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló 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.

70. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló továbbképzése]

A pedagógus munkakörben foglalkoztatott végrehajtási jogszabályban meghatározottak szerint továbbképzésben vesz részt. Mentessül a továbbképzési kötelezettség alól az, aki az ötvenötödik életévét a tanév, nevelési év kezdetének napja előtt betöltötte. Nem kell továbbképzésben részt vennie annak a pedagógusnak, aki pedagógus-szakvizsgát tett, a vizsgák letételét követő továbbképzési ciklusban.

71. § [A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartamára,
- 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) 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 jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
- k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra,
- m) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időtartamra, vagy
- n) felsőoktatási tanulmányok folytatása esetén – ha az szerepel a továbbképzési programban, vagy ha a munkáltató egyedileg engedélyezi – a kötelező foglalkozásokon, szakmai gyakorlaton való igazolt részvétel napjára, továbbá vizsgánként – a vizsga napját is beleszámítva – négy munkanapra, valamint a záródolgozat elkészítésére további öt munkanapra.

(2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3) Az (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

72. § [Fegyelmi vétség és fegyelmi eljárás]

(1) Fegyelmi vétséget követ el a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkeesen megszegi.

(2) A fegyelmi vétséget elkövető köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) megrovás,
- b) a munkáltató által megállapított havi illetmény legfeljebb hat hónapra szóló, legfeljebb húsz százalékos csökkentése a besorolási kategórián belül,
- c) vezetői megbízás visszavonása,

d) elbocsátás.

(3) Ugyanazon kötelezettségszegésért csak egy fegyelmi büntetés szabható ki, a fegyelmi büntetést a kötelezettség súlyával és a vétkességgel arányosan kell kiszabni.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig, de legfeljebb harminc napig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn. A felfüggesztés idejére havi illetmény jár, ennek azonban ötven százalékát a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani. A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni, kivéve, ha az elbocsátást kimondó határozat véglegessé vált.

(5) A munkáltató megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, ha a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló elismeri.

(6) Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója – ha a rendkívüli felmentést nem alkalmazza – köteles az eljárást megindítani. A fegyelmi eljárást az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet megindítani. A tudomásszerzés időpontjának – ha az elbocsátás jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a fegyelmi eljárást megindításának okáról a testületet mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervezet tájékoztatják. Ha a fegyelmi eljárás megindítására a Kar tesz javaslatot, a munkáltató a fegyelmi eljárás megindításáról szóló döntéséről tizenöt napon belül tájékoztatja a Kart.

(7) A fegyelmi jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás megindításával egyidejűleg írásban értesíti a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottat, valamint három munkanapon belül kijelöli a vizsgálóbiztos. Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell a kötelezettségszegést, az annak alapjául szolgáló magatartást és az elkövetési időpontot.

(8) A fegyelmi vizsgálatot lefolytató vizsgálóbiztos a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos fokozatba sorolt köznevelési foglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott, aki nem lehet

- a) az eljárás alá vont hozzátartozója,
- b) akit a vizsgálat során tanúként vagy szakértőként hallgatnak meg, vagy
- c) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

(9) A fegyelmi vétséget fegyelmi tanács bírálja el, amelynek elnöke a fegyelmi jogkör gyakorlója, két tagja a (8) bekezdésben megjelölt feltételeknek megfelelő személy. Nem lehet a fegyelmi tanács tagja – a (8) bekezdésben foglaltakon túlmenően – a vizsgálóbiztos, valamint a vizsgálóbiztos hozzátartozója.

(10) A fegyelmi eljárás alá vont személy érdekében az eljárás során jogi képviselő, illetve a szakszervezet képviselője járhat el.

(11) A fegyelmi eljárást a megindításától számított három hónapon belül határozattal kell befejezni. Ha a határidő eredménytelenül eltelt, a fegyelmi eljárás e törvény erejénél fogva megszűnik.

(12) A fegyelmi határozat ellen közigazgatási per indításának van helye.

(13) A fegyelmi eljárás részletszabályait a Kormány rendeletében állapítja meg.

73. § [Vezetői megbízás]

(1) A vezetői megbízás ellátása a kinevezés szerinti munkakör mellett végrehajtási jogszabályban meghatározott vezető beosztásra történő megbízással történik. Intézményvezetői feladatot az igazgató, többcélú köznevelési intézményben a főigazgató (a továbbiakban együtt: igazgató) láthat el. A többcélú köznevelési intézmény szervezeti és szakmai tekintetben önálló intézményegységét intézményegység-vezető vezeti. A Kormány rendelete határozza meg az igazgató (főigazgató) helyettese, valamint az egyéb vezetői megbízások körét, továbbá a megbízás feltételeit.

(2) Nevelési-oktatási intézményben igazgatói megbízás felsőfokú végzettséggel, pedagógus szakképzettséggel rendelkező és a Kormány rendeletében meghatározott egyéb feltételnek megfelelő személynek adható. Ha a nevelési-oktatási intézményben az óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás kizárólag nemzetiségi nyelven folyik, vagy a tanulók több mint fele kétnyelvű nemzetiségi iskolai nevelésben-oktatásban vesz részt, igazgatói megbízást az kaphat, aki a nemzetiségi óvodai nevelésben, iskolai nevelésben-oktatásban pedagógus-munkakört tölthet be. Azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni azt, aki a nemzetiséghez tartozik.

(3) A vezetői megbízás állami vagy önkormányzati fenntartású munkáltató esetén legfeljebb öt évig terjedő határozott időre szól, egyéb esetben a vezetői megbízás időtartamát a fenntartó határozza meg. A jogszabály vagy munkáltatói döntés alapján határozott időre adott vezetői megbízás vagy kinevezés lejáratát akkor is úgy kell meghatározni, hogy az a július 1-jétől augusztus 15-ig terjedő időszakra essen, ha ezáltal a megbízás öt évnél legfeljebb hat hónappal korábban vagy később járna le.

(4) Előreláthatóan hat hónapot meghaladó fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő vezető helyettesítése céljából a (3) bekezdésben foglaltnál rövidebb időre is adható vezetői megbízás.

(5) A vezetői megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(6) A vezetői megbízás megszűnik

- a) a határozott idő lejártával, kivéve, ha a vezető új megbízást kap,
- b) lemondással,
- c) visszavonással,
- d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén.

(7) A vezető a vezetői megbízásról írásban lemondhat. A lemondási időre az 54. § (3) és (4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(8) A megbízási jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet – az egyházi fenntartású köznevelési intézményben foglalkoztatott kivételével – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérelmére indokolni kell. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály megszűnésétől számított három munkanapon belül ezt pótolhatja azzal, hogy a megbízás visszavonásától számított egy hónapon túl az indokolás kérésének nincs helye. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a kérelem benyújtásától számított tíz munkanapon belül köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére írásban megadni.

(9) Ha az állami szerv által fenntartott köznevelési intézményben a köznevelésre vonatkozó

jogszabályok súlyos megsértése a gyermek, a tanuló alapvető jogainak sérelmét eredményezheti, a köznevelésért felelős miniszter az igazgató vezetői megbízását vagy ahhoz adott egyetértését mérlegelési jogkörében a tevékenységről való tudomásszerzést követő egy éven belül visszavonhatja, ha más jogi eszköz nem vezetett eredményre vagy nem áll rendelkezésre.

(10) A vezetői megbízásról való lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(11) Ha a bíróság megállapítja, hogy a vezetői megbízás visszavonása jogellenes, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a vezetői megbízási díjnak a határozott idő leteltéig, de legfeljebb hat hónapra számított összege illeti meg. A vezetői megbízási díj megtérítésén túlmenően a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló felmerült kárát is köteles megtéríteni.

(12) A korábban legalább két alkalommal öt év időtartamot igazgatóként foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót „címzetes igazgatói” vagy „címzetes főigazgatói” cím illeti meg, ameddig az igazgatói vagy főigazgatói megbízásának lejártát vagy megszűnését követően a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya továbbra is ugyanabban az intézményben áll fenn. A címmel vezetői megbízási díj jár.

(13) A köznevelési igazgatói megbízással és annak visszavonásával kapcsolatos munkáltatói jogkört

- a) a tankerületi központ szervezeti egységeként működő köznevelési intézmény igazgatója vonatkozásában a tankerületi igazgató javaslatára a köznevelésért felelős miniszter,
- b) a települési, valamint a nemzetiségi önkormányzat által fenntartott köznevelési intézmény igazgatója tekintetében a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló vagy a nemzetiségek jogairól szóló törvényben meghatározott személy vagy testület,
- c) az a)–b) pontba nem tartozó esetekben köznevelésért felelős miniszter egyetértésével a köznevelési intézmény fenntartója

gyakorolja.

(14) A (13) bekezdés c) pontja szerinti egyetértését a miniszter csak jogszabálysértés esetén tagadhatja meg.

(15) A köznevelési intézmény igazgatója felett az egyéb munkáltatói jogokat a fenntartó gyakorolja.

74. § [Összeférhetlenség]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével a (2)–(6) bekezdés szerint összeférhetetlen.

(2) A vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság, egyéni vállalkozói minőség.

(3) Nem lehet a köznevelési intézmény igazgatója a köznevelési intézmény fenntartója, továbbá a köznevelési intézmény fenntartójánál vezető állású munkavállaló vagy vezetői megbízással rendelkező köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy. Ha a köznevelési intézmény fenntartója a nemzetiségi önkormányzat vagy az óvoda fenntartója a települési önkormányzat, ez a

korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló képviselő-testület tagjaira. Az egyházi és magánintézmények esetében ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló személyre vagy testület tagjaira.

(4) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet, kivéve, az azonos tankerületi központ által fenntartott másik köznevelési intézményben történő foglalkoztatásra vendégtanárként óraadói megbízás alapján kerül sor a foglalkoztatásra.

(5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaideje a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

(6) A köznevelésben foglalkoztatott további munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkáltató engedélyével létesíthet. Ettől eltérően a munkáltatónak előzetesen írásban be kell jelenteni a munkaidejét nem érintő tevékenység folytatását, kivéve a tudományos, az e törvény hatálya alá eső tevékenységnek nem minősülő oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység folytatását. A munkáltató a bejelentett jogviszony létesítését összeférhetlenség esetén írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

(7) A köznevelésben foglalkoztatott haladéktalanul írásban bejelenti, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, vagy ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának összeférhetlenségi ok jut a tudomására, a jogkövetkezmények megjelölésével haladéktalanul írásban felszólítja a köznevelésben foglalkoztatottat, hogy az összeférhetlenséget harminc napon belül szüntesse meg (a továbbiakban: összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítás). Amennyiben a köznevelésben foglalkoztatott az összeférhetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnik.

75. § [Az igazgató felelőssége]

(1) A köznevelési intézmény igazgatója

- a) felel az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, fenntartó által rendelkezésre bocsátott eszközök tőle elvárható gondossággal való kezeléséért – önálló költségvetéssel nem rendelkező intézmény kivételével – az intézmény gazdálkodásáért,
- b) önálló költségvetéssel nem rendelkező intézmény igazgatója kivételével a 17. § alapján gyakorolja a munkáltatói jogokat a köznevelési intézményben foglalkoztatottak felett,
- c) dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet végrehajtási jogszabály, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály nem utal más hatáskörébe,
- d) felelős az intézményi szabályzatok elkészítéséért,
- e) képviseli az intézményt.

(2) Az Nkt. 7. § (1a) bekezdésében foglaltak szerinti nevelési-oktatói intézmény igazgatója felel

- a) a pedagógiai munkáért,
- b) a nevelőtestület vezetéséért,

- c) a nevelőtestület jogkörébe tartozó döntések előkészítéséért, végrehajtásuk szakszerű megszervezéséért és ellenőrzéséért,
- d) önálló költségvetéssel rendelkező intézmény esetében a rendelkezésre álló költségvetés alapján a nevelési-oktatási intézmény működéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosításáért,
- e) a nemzeti és iskolai ünnepek munkarendhez igazodó, méltó megszervezéséért,
- f) a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért, a gyermekvédelmi jelzőrendszernek a nevelési-oktatási intézményhez kapcsolódó feladatai koordinálásáért,
- g) a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért,
- h) az iskolaszékkal, a köznevelésben foglalkoztatotti érdek-képviselői szervekkel és a diákönkormányzatokkal, szülői szervezetekkel való megfelelő együttműködésért,
- i) a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért,
- j) a gyermekek, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért,
- k) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló éves teljesítményértékeléséért
- l) a Kar által elfogadott Etikai Kódex betartásáért és betartatásáért.

(3) A köznevelési intézmény igazgatója a pedagógiai munkáért való felelőssége körében szakmai ellenőrzést indíthat az intézményben végzett nevelő és oktató munka, egyes alkalmazott munkája színvonalának külső szakértővel történő értékelése céljából.

12. A munkaidő és a pihenőidő

76. § [A kinevezésbe foglalt munkaidő]

- (1) A teljes napi munkaidő nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
- (2) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).
- (3) A felek a 45. § (7) bekezdése alapján csökkentett munkaidőben állapodhatnak meg. A csökkentett munkaidőre – a munkavégzés ellenértékének kivételével – a részmunkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

77. § [Munkarend]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló
 - a) vezetőre kötetlen,
 - b) pedagógusra részben kötetlen,
 - c) nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottra, valamint a pedagógiai szakmai szolgáltatást nyújtó intézményben foglalkoztatott pedagógusra kötött munkarend irányadó.
- (2) Kötetlen munkarendben a vezető a munkaideje felhasználását és beosztását, az előírt tanórák, foglalkozások megtartásának kötelezettségén kívül maga jogosult meghatározni.
- (3) Részben kötetlen munkarendben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kötött munkaidő feletti munkaidő-részt maga oszthatja be (szabad felhasználású munkaidő), a munkaidő fennmaradó részét a munkáltató osztja be.
- (4) A kötött munkarendben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók munkaidejét a munkáltató osztja be.

78. § [A munkaidő beosztása]

(1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére, és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, pedagógus munkakörben foglalkoztatottak munkaidejének feladat szerinti felosztására figyelemmel, a tanév, nevelési év rendjéhez igazodóan osztja be, legalább egy hétre szólóan. A munkaidő-beosztás lehet egyenlő és egyenlőtlen. Általános munkarend esetén a munkaidőt a munkáltató hétfőtől péntekig osztja be.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás meghatározásának feltétele, hogy a munkáltató munkaidőkeretet alkalmazzon. A munkaidőkeret a tanítási félévre és a nyári szünetre, óvoda esetén legfeljebb három hónapra szólhat. Kollektív szerződés legfeljebb négy hónapig terjedő munkaidőkeretet állapíthat meg.

(3) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő tartamát, valamint a munkaidő-beosztást a kezdetét megelőző legalább egy héttel írásban kell közölni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben foglalkoztatottat, a munkaidő-kedvezményre jogosult Mesterpedagógust és Kutatótanárt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(5) Vasárnapra, valamint munkaszüneti napra a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára – a kollégiumban foglalkoztatott kivételével – rendes munkaidő nem osztható be, e napokon az ügyelet, készenlét szabályai alkalmazandók.

(6) A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak a munkaidőkeret lejárta előtt történő megszűnése esetén a munkaidő és a havi illetmény elszámolásának rendjét végrehajtási jogszabály állapítja meg.

(8) A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben, vagy végrehajtási rendeletben meghatározott esetben a kötött munkaidőben tanórai vagy egyéb foglalkozások elrendelésére kerül sor ez nem minősül a munkaidő-beosztás módosításának.

(9) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évenként kiadott, az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását szabályozó rendeletet a köznevelésben foglalkoztatottra is alkalmazni kell.

79. § [A munkaidő feladatok szerinti felosztása]

(1) A nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben részben kötetlen munkarendben foglalkoztatott pedagógus kinevezésbe foglalt munkaideje az ellátandó feladatok alapján

- a) kötött munkaidőre, ezen belül neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre és a kötött munkaidő fennmaradó részére, valamint
 - b) szabad felhasználású munkaidőre
- oszlík.

- (2) A pedagógus a kötött munkaidejét az igazgató által előírt feladatok ellátásával köteles tölteni.
- (3) A kötött munkaidőn belül
- a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a tanulókkal, gyermekekkel való közvetlen foglalkozással összefüggő, a 80. §-ban meghatározott feladatok,
 - annak a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli részében végrehajtási rendeletben meghatározott további feladatok
- rendelhetők el.
- (4) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézmény, a pedagógiai szakszolgálat vezetőjének és helyettesének, továbbá vezető megbízással rendelkező pedagógusának munkaideje
- neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre és
 - a vezetői feladatok ellátására szolgáló időre
- oszlík, melynek mértékét a 2. melléklet határozza meg. Vezetői megbízással rendelkező pedagógus heti neveléssel-oktatással lekötött munkaidejétől a fenntartó döntése alapján lefelé el lehet térni.
- (5) Ha a pedagógus részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben dolgozik, kötött munkaideje és neveléssel-oktatással lekötött munkaideje – az egész számra való kerekítés általános szabályai alkalmazásával – a részmunkaidővel, csökkentett munkaidővel arányos, azzal, hogy a munkaidő-részre vonatkozó felső határ az alsó határnál legalább egy órával több.
- (6) A neveléssel-oktatással lekötött heti munkaidő egyenlőtlenül is beosztható, azzal, hogy az adott bérfizetési időszakra eső nevelési-oktatási óraszámnál több neveléssel-oktatással lekötött munkaidő teljesítése esetén a többlettanításra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
- (7) A pedagógiai és a gyógypedagógiai asszisztens legfeljebb heti harmincöt órát köteles a tanuló- és gyermekcsoportban ellátandó feladatok ellátásával tölteni, a (6) bekezdés alkalmazásával.

80. § [Neveléssel-oktatással lekötött munkaidő]

- (1) A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben az iskolában, kollégiumban foglalkoztatott pedagógus számára
- tanórai és
 - a tantárgyfelosztásban, kollégiumi feladatmegosztásban tervezhető egyéb foglalkozás megtartása rendelhető el.
- (2) Nevelési-oktatási intézményben foglalkoztatott – a következő feladatok ellátásával megbízott – pedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére kell elrendelni
- heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok végrehajtását,
 - heti két óra időtartamban az – osztályfőnöki órán felül – osztályfőnöki, kollégiumi tanulócsoporthoz vezetői munkával összefüggő tevékenységet,
 - heti két óra időtartamban a munkaközösség-vezetéssel, tanszakvezetéssel összefüggő feladatokat,
 - az a)–c) pontban foglalt több feladat ellátása esetén összesen legfeljebb heti négy órát,
 - az a)–d) pontban foglaltakon felül heti egy óra időtartamban nem gyakorló köznevelési intézményben a pedagógusjelöltek mentorálását.
- (3) A kollégiumi nevelőtanár a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét az (1) és (2) bekezdésben foglalt feladatokon túl teljesítheti az iskolai vagy kollégiumi foglalkozáson részt nem vevő tanulók

– étkezési, alvási és a heti pihenőnapon, munkaszüneti napon teljesített ügyeleti időn kívüli – folyamatos pedagógiai felügyeletébe tartozó egyes feladatoknak a rendes munkaidőn belül történő ellátásával is.

(4) Az iskolai, kollégiumi könyvtárostanárra, könyvtárostánóra a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő keretében biztosítja a könyvtár nyitva tartását, a könyvtári órákat is.

(5) Az óvoda- vagy iskolapszichológus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben

a) a gyermekek, tanulók egyéni vagy csoportos szűrésével, vizsgálatával, konzultációval, tanácsadással kapcsolatos, továbbá

b) a gyermekekkel, tanulókkal, pedagógusokkal és szülőkkel való hatékony együttműködés kialakítását célzó feladatok

rendelhetők el.

(6) A pedagógiai szakszolgálat intézményében alkalmazott pedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben szakszolgálati közvetlen foglalkozással kapcsolatos feladatok rendelhetők el, amelyek közé tartozik:

a) a gyermekek, tanulók vizsgálata,

b) a gyermekek, tanulók egyéni vagy csoportos foglalkoztatása,

c) a tanácsadás, valamint

d) a gondozói tanfolyamok megtartása.

(7) A pedagógiai, gyógypedagógiai asszisztens a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a gyermek- vagy tanulócsoporthal való foglalkozást látja el.

(8) Részben kötetlen munkarendben történő foglalkoztatás esetén a munkáltató a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő teljesítésének időpontját az órarendben, valamint az eseti helyettesítés elrendelésével határozza meg. Ennek során a tanítási évre, félévre, vagy nevelési évre szólóan – legfeljebb a kötött munkaidő felső határáig – előre is meghatározható a pedagógus esetleges többlettanításra beosztásának rendje.

81. § [A munkahelyen töltendő idő]

(1) A szabad felhasználású munkaidőben a munkavégzés helyét a pedagógus jogosult meghatározni.

(2) A munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a kötött munkaidőben a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálat intézményben, és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie. Ennek során indokolt esetben mérlegelési jogkörében a szabad felhasználású munkaidő tekintetében is előírhatja az intézményben történő munkavégzést.

(3) Az esetleges többlettanításra igénybe vehető rendes munkaidő alatt a pedagógus a munkáltató feladatellátási helyén köteles tartózkodni.

82. § [Többlettanítás]

(1) A pedagógus a számára a tantárgyfelosztásban előírt neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül további tanórai és egyéb foglalkozást, szakszolgálati közvetlen foglalkozást munkáltatói utasítás vagy megállapodás alapján láthat el (a továbbiakban: többlettanítás).

(2) A többlettanítás oka lehet:

a) eseti helyettesítés, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb

- ok miatt váratlanul lehetlenné vált,
- b) tartós helyettesítés, ha a munkakör nincs betöltve, a pályázati vagy álláshirdetési eljárás idejére, vagy sikertelen pályázati vagy álláshirdetési eljárás esetén.
- (3) Eseti helyettesítés egy nevelési, tanítási évben több alkalommal is elrendelhető, egybefüggő két hét eseti helyettesítést követően azonban az ugyanazon munkakört érintő helyettesítési feladatok csak tartós helyettesítéssel láthatók el. A foglalkoztatott egy tanévben, nevelési évben teljes munkaidő esetén legfeljebb hatvan órában, részmunkaidő esetén ennek időarányos részéig végezhet eseti helyettesítést.
- (4) Ha a feladatellátás más munkaszervezési eszközökkel nem oldható meg, a pedagógus számára a munkáltató a munkakörére irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidő
- a) felső határáig bármely okból,
b) felső határának legfeljebb százötven százalékaig kizárólag eseti helyettesítésre egyoldalúan rendelhet el többletanítást.
- (5) Az eseti helyettesítés óraszámja az egyes tanítási hetek között havi szinten átcsoportosítható.
- (6) Ha a feladatellátás más munkaszervezési eszközökkel nem oldható meg, tartós helyettesítés keretében a pedagógus munkakörére meghatározott neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül további tanórai és egyéb foglalkozás, szakszolgálati közvetlen foglalkozás megtartására csak az érintett pedagógus és a munkáltató írásba foglalt, legfeljebb az adott nevelési év vagy a tanítási év végéig szóló megállapodása alapján kerülhet sor.
- (7) Ha a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben vagy végrehajtási rendeletben meghatározott esetben azon felül tanórai és egyéb foglalkozások elrendelése érinti a munkáltató által beosztható munkaidő-részre vonatkozóan előzetesen közölt munkaidő-beosztást, a munkaidő-beosztás módosítását a munkáltatónak az elrendelt munkavégzés megkezdését megelőzően legalább negyvennyolc órával korábban kell közölnie a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval. Egyéb esetben a feladat azonnal is elrendelhető.

83. § [Rendkívüli munkavégzés]

- (1) A kötött munkaidőben foglalkoztatott számára a munkáltató rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést rendelhet el. Rendkívüli munkaidő
- a) a munkáltató által előírt 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.
- (2) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ennek időarányos részét lehet elrendelni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony
- a) év közben kezdődött,
b) határozott időre jött létre, vagy
c) alapján a munkavégzés részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben történik.
- (3) Vasárnapra vagy munkaszüneti napra rendkívüli munkaidő
- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára,
b) a tanulók tanulmányi, sport vagy művészeti versenyre, rendezvényre, munkaszüneti naphoz

kötődő megemlékezésre kísérése érdekében, vagy
c) a (4) bekezdésben meghatározott esetben
rendelhető el.

(4) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(5) A rendkívüli munkaidőt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén írásban kell elrendelni. A (4) bekezdésben foglalt esetben az elrendelés utólag is írásba foglalható.

84. § [Ügyelet és készenlét]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az ügyelet, készenlét tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(3) Négy órát meghaladó tartamú, vagy vasárnapra, vagy munkaszüneti napon

a) ügyelet a kollégiumban a tanulók éjszakai felügyeletének megszervezése,

b) ügyelet vagy készenlét a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett program megvalósítása,

c) ügyelet vagy készenlét baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása
érdekében rendelhető el.

(4) Az ügyelet tartama – a többnapos iskolai kirándulás vagy külföldi nyelvtanulás kíséréte esetét kivéve – nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(5) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

(6) Az ügyelet, készenlét tartamát és időpontját legalább egy héttel korábban közölni kell. Az ügyeletet, készenlétet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén írásban kell elrendelni. A (3) bekezdés c) pontjában foglalt esetben az elrendelés utólag is írásba foglalható.

85. § [Egyéb feladatok ellátására fordítandó idő]

(1) Ha a Mesterpedagógus fokozatba besorolt pedagógus

a) országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésben vesz részt,

b) a pedagógusok minősítő vizsgáján vagy minősítési eljárásában szakértőként vesz részt vagy

c) szaktanácsadói, vagy pedagógiai-szakmai szolgáltatási feladatokat lát el,
végrehajtási jogszabályban meghatározott munkaidő-kedvezményben részesül.

(2) A Kutatótanár fokozatba besorolt pedagógus végrehajtási jogszabályban meghatározott munkaidő-kedvezményben részesül.

(3) Az érettségi vizsga lebonyolításában felügyelő vagy kérdező tanárként történő részvételhez kapcsolódóan, továbbá az érettségi vizsga vizsgabizottságának elnöki, az emelt szintű érettségi vizsga tantárgyi bizottságának elnöki, tagi feladatai ellátása esetén a pedagógust – ha nem a feladatellátási helyéül szolgáló nevelési-oktatási intézményben végzi e feladatokat – végrehajtási jogszabályban meghatározott munkaidő-kedvezmény illeti meg.

86. § [Munkaközi szünet]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére, ha a beosztás szerinti vagy a rendkívüli munkaidő egybefüggő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) Kollektív szerződés vagy a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

(3) A munkaközi szünetet iskolában az órarend figyelembe vételével, a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(4) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni, iskolában az óraközi szünetben, vagy a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli részében.

(5) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de egy részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

(6) Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő részeként kell számításba venni.

87. § [Napi pihenőidő]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkát nem végzett.

88. § [Heti pihenőidő, heti pihenőnap]

(1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. Általános munkarend esetén a vasárnap, továbbá a szombat vagy a munkaszüneti napok körüli, a Kormány rendeletével megállapított munkarend szerinti más nap minősül heti pihenőnapnak.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

a) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók,

b) hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

89. § [Védett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók munkaideje]

(1) Rendkívüli munkaidő

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - b) a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves koráig, vagy
 - c) a munkáltató által a munkakörre vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén
- nem rendelhető el.

(2) Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében elrendelt rendkívüli munkavégzést kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

- a) számára a munkaidő egyenlőtlenül csak írásbeli hozzájárulása alapján osztható be,
- b) heti pihenőidejének beosztására a 88. § (2) bekezdése nem alkalmazható.

(4) Éjszakai munka

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy
 - b) a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves koráig
- nem osztható be.

(5) Éjszakai munka

- a) a nő számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig, vagy
 - b) a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig
- csak írásbeli hozzájárulásával osztható be.

(6) Éjszakai munka elrendelése esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.

90. § [A szabadság mértéke]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely

- a) alapszabadságból,
- b) szülői szabadságból,
- c) apasági szabadságból és
- d) a (6)–(8) bekezdésben és (11) és (12) bekezdésben meghatározott pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság, ideértve az apasági és a szülői szabadságot is,
- c) a szülési szabadság,

- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- f) a munkavégzés alóli mentesülésnek a 71. § (1) bekezdésében meghatározott tartama.

(3) Az alapszabadság mértéke évi ötven munkanap, amelyből a munkáltató legfeljebb tizenöt munkanapot igénybe vehet

- a) a nevelési-oktatási intézmény tevékenységi körébe tartozó nevelés, oktatás, gyermekfelügyelet, a pedagógiai szakszolgálati intézmény tevékenységi körébe tartozó pedagógiai szakszolgálati tevékenység céljára,
- b) továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés céljából, vagy
- c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvodapedagógus esetében – a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszak kivételével – a nevelési évben adják ki.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony egy éve fennálljon.

(5) Az apa gyermeke születése esetén tíz munkanap szabadságra (apasági szabadság) jogosult. Az apasági szabadságra a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

(6) A nagyszülő unokája születése esetén öt munkanap pótszabadságot vehet igénybe legkésőbb a születést követő második hónap végéig, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére első házassága megkötése alkalmából legkésőbb a házasságkötést követő második hónap végéig öt munkanap pótszabadság jár.

(8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak, ha

- a) megváltozott munkaképességű személy,
 - b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
 - c) vakok személyi járadékára jogosult,
- évenként öt munkanap pótszabadság jár.

(9) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság időarányos része jár. Ettől eltérően, az időarányosság nem vonatkozik az apai és a szülői szabadságra.

(10) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

(11) A köznevelési foglalkoztatottnak a tizenhat évesnél fiatalabb

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

(12) Az (11) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(13) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében,

utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

91. § [A szabadság kiadása]

(1) A szabadságot természetben kell kiadni. Ettől eltérően, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadság és a szülői szabadság kivételével – meg kell váltani.

(2) A szabadságot – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló előzetes meghallgatása után – a munkáltató az iskolai szünetben, óvodában július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban adja ki.

(3) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló legalább öt munkanappal korábban közölt kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

(4) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – esedékességének évében kell kiadni. 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.

(5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően

- a) az apasági szabadságot legkésőbb a gyermek születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni,
- b) szülői szabadságot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke hároméves koráig terjedő időszakban, kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(6) A munkáltató kivételesen fontos köznevelési érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja,
- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- c) a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év július 31-ig adhatja ki.

(7) A munkáltató a (6) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá a (6) bekezdés a) pontja szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval.

(8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

(9) A szabadságot – az adott munkanapra beosztott munkaidő óraszámától függetlenül – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni és munkanapban kell nyilvántartani.

(10) A szabadság és a betegszabadság kiadásával kapcsolatos közlési, nyilvántartási, elszámolási szabályokat végrehajtási jogszabály tartalmazza.

92. § [Betegszabadság]

(1) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

(3) Év közben kezdődő köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a betegszabadság arányos részére jogosult. Ennek alkalmazása során a 90. § (10) bekezdése megfelelően irányadó.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 91. § megfelelően alkalmazandó.

93. § [Szülési szabadság]

(1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

(2) A szülési szabadság annak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.

(3) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) 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.

(5) A szülési szabadság megszűnik:

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket – végrehajtási jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(6) Az (5) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

(7) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

94. § [Fizetés nélküli szabadság]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köznevelésben foglalkoztatott kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A gyermek gondozása céljából adott fizetés nélküli szabadság megszűnik a 93. § (5) bekezdésében meghatározott esetekben.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak 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.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak – kérelmére – a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha költségvetési szervvel munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.

(8) A legalább Pedagógus II. fokozatot elért pedagógus tízévenként – tudományos kutatáshoz, vagy szakmai továbbképzésen való részvételhez – legfeljebb egy évi fizetés nélküli szabadságot (a továbbiakban: alkotói szabadság) vehet igénybe. Ha az alkotói szabadságot a pedagógus egy évnél rövidebb időtartamra kérte, az nem hosszabbítható meg és a fennmaradó rész későbbi időpontban nem vehető igénybe. Az alkotói szabadság időpontja a munkáltató döntése alapján június 15. és augusztus 31. között kezdődhet.

(9) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1)–(7) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal, az alkotói szabadságot annak kezdete kérelmezett időpontját megelőzően legalább három hónappal korábban írásban köteles bejelenteni. A fizetés nélküli szabadság annak lejáratakor, vagy – tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára szóló fizetés nélküli szabadságot kivéve – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(10) A felek az (1)–(9) bekezdésben foglalt eseteken kívül megállapodhatnak is fizetés nélküli szabadság biztosításáról.

95. § [A munkaidő nyilvántartása]

(1) A munkáltató nyilvántartja a kötött munkaidőben foglalkoztatottak

- a) rendes és rendkívüli munkaideje,
- b) ügyelete, készenléte,
- c) szabadsága, betegszabadsága, valamint az egyéb jogszerű és a jogellenes távollétei tartamát.

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

(3) Az (1) bekezdés a) pontja szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az

írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) Részben kötetlen vagy kötetlen munkarendben történő foglalkoztatás esetén az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat nem kell alkalmazni, de a munkáltató köteles nyilvántartani

- a) az általa beosztott munkaidőt, beleértve a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt, és az eseti és a tartós helyettesítés idejét is,
- b) a szabadság, betegszabadság, valamint az egyéb jogszerű és jogellenes távollétek idejét, továbbá
- c) az ügyeletet és készenlétet.

(5) Részben kötetlen vagy kötetlen munkarendben történő foglalkoztatás esetén a (4) bekezdés a) pontjában foglalt adatok nyilvántartására az osztálynapló is elfogadható.

13. A besorolás és a havi illetmény, az egyéb juttatások, a munkavégzés hiányában fizetendő díjazás, az illetmény védelme

96. § [Az előmenetel]

(1) E törvény biztosítja a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak számára a pedagógus életpályán való előmenetel lehetőségét.

(2) Ha a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltő

- a) pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkezik, az (1) bekezdés szerint,
 - b) nem rendelkezik pedagógus szakképzettséggel, a 99. § szerint
- jogosult besorolásra és a havi illetményre, függetlenül attól, hogy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban áll.

97. § [A pedagógus fokozatok]

(1) A pedagógus, valamint a 96. § (2) bekezdés a) pontja hatálya alá tartozó nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott (e § alkalmazásában a továbbiakban együtt: pedagógus) az általa megszerzett legmagasabb, a munkakör ellátásához e törvényben előírt iskolai végzettség, valamint állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, továbbá a nevelő, oktató munkája ellátásához közvetlenül kapcsolódó, azt közvetlenül segítő doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság, szakmai gyakorlat, publikációs tevékenység, minősítő vizsga és a minősítési eljárás keretében elnyert minősítés alapján

- a) Gyakornok,
 - b) Pedagógus I.,
 - c) Pedagógus II.,
 - d) Mesterpedagógus,
 - e) Kutatótanár
- fokozatokat érheti el.

(2) Az (1) bekezdés

- a) b) pontja szerinti pedagógus fokozat megszerzése kötelező,
- b) d) és e) pontja szerinti pedagógus fokozatok megszerzése a munkakörbe nem tartozó, végrehajtási jogszabályban meghatározott további szakmai feladatok vállalása mellett, határozott időre szólóan lehetséges.

(3) A pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül

segítő munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló legfeljebb Pedagógus II. fokozatba sorolható. Ha a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottat korábban pedagógus-munkakörben alkalmazták és Pedagógus II. fokozatnál magasabb fokozatot ért el, havi illetményét, munkabérét a Pedagógus II. fokozatnak megfelelően kell megállapítani.

(4) A szakmai gyakorlatként figyelembe vehető időket végrehajtási rendelet határozza meg.

(5) A minősítés végrehajtási jogszabályban meghatározott minősítő vizsgán, minősítési, vagy pályázati eljárásban való részvétellel történik. A minősítés során a pedagóguskompetenciákhoz kapcsolódó indikátorok alapján minősítő bizottság értékeli a pedagógus tevékenységét. A minősítő bizottság a pedagógus teljes körű tevékenységét, különösen a végrehajtási rendeletekben és a pedagógus munkaköri leírásában megfogalmazott kötelezettségek teljesítését vizsgálja.

(6) Ha a gyakornok a megismételt minősítő vizsgán „nem felelt meg” minősítést kapott, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya e törvény erejénél fogva a minősítő vizsga vagy a megismételt minősítési eljárás eredményének közzétételét követő hónap első napján megszűnik.

(7) A pedagógus a minősítő vizsga és a minősítési eljárás hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közzétételétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

(8) A sikeres minősítés alapján a pedagógust a sikeres minősítésről kiállított okirat dátumát követő január 1-jén vagy szeptember 1-jén kell előre sorolni a következő fokozatba.

(9) A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltők minősítésére nézve végrehajtási jogszabályban a pedagógusokétól eltérő tartalmú követelmények, eljárás állapítható meg.

(10) A pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá nem tartozó, vagy pedagógus szakképzettséggel rendelkező, jogszabályban meghatározott személy az (1) bekezdés szerinti fokozatot önkéntesen, címzetes fokozatként szerezheti meg. A címzetes fokozat az azt megszerző személy munkavégzését megalapozó jogviszonyát nem módosítja, de azt a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá kerülés esetén a besoroláskor az (1) bekezdésben foglalt fokozattal azonosnak kell tekinteni.

98. § [A pedagógus havi illetménye]

(1) A munkáltató a pedagógus havi illetményét a 97. § (1) bekezdése szerinti fokozata alapján az a) pontban foglalt összegben vagy a b)-e) pontok szerinti illetménysávokon belül állapítja meg. A havi illetmény összege

- a) Gyakornok esetén: a Kormány által rendeletben megállapított összeg,
- b) Pedagógus I. esetén 410.000 Ft-tól 1.065.000 Ft-ig terjedhet,
- c) Pedagógus II. esetén 430.000 Ft-tól 1.135.000 Ft-ig terjedhet,
- d) Mesterpedagógus esetén 520.000 Ft-tól 1.365.000 Ft-ig terjedhet,
- e) Kutatótanár esetén 640.000 Ft-tól 1.470.000 Ft-ig terjedhet.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója az (1) bekezdésben meghatározott keretek között az alábbi szempontok mérlegelése alapján állapítja meg a havi illetményt:

- a) a szakmai gyakorlati idő mértéke,
- b) a munkakör ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, szakképesítés, szakképzettség melletti, a kinevezésében feltüntetett további, munkakörében hasznosítható szakképesítés, szakképzettség idegennyelv-ismeret megléte,

- c) a munkaköri feladatokon túl önkéntesen vállalt többletfeladatok, ideértve, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót több köznevelési intézményben vagy több feladatellátási helyen foglalkoztatják,
- d) munkakörében végzett tevékenységéhez kapcsolódó, a fenntartó vagy a köznevelésért felelős miniszter által adott elismerés megléte,
- e) a felelős gazdálkodás eredményeképp a munkáltató rendelkezésre álló forrás összege.

(3) A munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét. Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni. A teljesítményértékelést írásba kell foglalni. A munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét az (1) bekezdésben meghatározott illetménysáv keretein belül a 43. §-nak megfelelően határozhatja meg.

(4) Ha a pedagógust a naptári év első napján magasabb fokozatba kell sorolni, erre tekintettel a havi illetményét emelni kell legalább a következő fokozathoz tartozó illetménysáv alsó határát képező összegig.

(5) Ha a pedagógus

- a) a Kormány rendeletében meghatározott kedvezményezett településen vagy felzárkózó településen lévő köznevelési feladatellátási helyen dolgozik, vagy
- b) az a) pont hatálya alá nem tartozó településen dolgozik, és a feladatellátási helyen a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók aránya eléri a tíz százalékot, valamint a pedagógus a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott képességkibontakoztató, integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program keretébe tartozó feladatokat lát el,

a havi illetményének pótlék és egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj nélküli összege húsz százalékaival emelt összegű illetmény illeti meg. Ennek révén az illetmény összege meghaladhatja az (1) bekezdés a) bekezdés szerinti illetmény, illetve az (1) bekezdés b)-e) bekezdése szerinti felső sávhatár összegét.

(6) A havi illetményt száz forintra kerekítve kell megállapítani.

(7) Havi illetmény esetén az egy órára járó illetmény meghatározása során a havi illetmény összegét osztani kell

- a) általános teljes napi munkaidő esetén: százhetvennégy órával,
- b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén: százhetvennégy óra időarányos részével.

(8) Az egyházi és magán köznevelési intézmény – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – a pedagógus havi illetményét az adott illetménysáv felső határától magasabb összegben is megállapíthatja.

99. § [A pedagógus szakképzettséggel nem rendelkező, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott havi illetménye]

A pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel nem rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltőt legalább a kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum százhet százalékaának megfelelő havi illetmény illeti meg, amelyet a munkáltató a 98. § (3) bekezdése szerinti értékelés alapján megemelhet. A 98. § (6) és (7) bekezdését alkalmazni kell.

100. § [Havi illetmény a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetén]

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kinevezéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a havi illetményre jogosult.

101. § [Többlettanítási óradíj]

A pedagógus számára tartós helyettesítésért a Kormány rendeletében meghatározott többlettanítási óradíj jár.

102. § [Egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj]

(1) E § alkalmazásában megbízási díj: a pedagógust egyes köznevelési feladatokért megillető díj, amelynek mértéke a Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg alapulvételével kerül megállapításra.

(2) A megbízási díj nevelési-oktatási intézményben az igazgatói (főigazgatói) feladat esetén az intézményben jogviszonyban álló

- a) legalább 1001 gyermek, tanuló esetén a 98. § (1) bekezdése szerinti összeg (a továbbiakban: alap) 87 %-a,
- b) 801 és 1000 gyermek, tanuló között az alap 82 %-a,
- c) 601 és 800 gyermek, tanuló között az alap 76 %-a,
- d) 401 és 600 gyermek, tanuló között az alap 66 %-a,
- e) 251 és 400 gyermek, tanuló között az alap 54 %-a,
- f) 151 és 250 gyermek, tanuló között az alap 41 %-a,
- g) legfeljebb 150 gyermek, tanuló esetén az alap 30 %-a.

(3) A megbízási díj az alap

- a) igazgató-helyettesi (főigazgató-helyettesi) feladat esetén
 - aa) legalább 1001 gyermek, tanuló esetén – 43,5 %-a,
 - ab) 801 és 1000 gyermek, tanuló között – 41 %-a,
 - ac) 601 és 800 gyermek, tanuló között – 38 %-a,
 - ad) 401 és 600 gyermek, tanuló között – 33 %-a,
 - ae) 251 és 400 gyermek, tanuló között – 27 %-a,
 - af) 151 és 250 gyermek, tanuló között – 20,5 %-a,
 - ag) legfeljebb 150 gyermek, tanuló esetén – 15 %
- b) 6-16 %-a osztályfőnöki, kollégiumban csoportvezetői, alapfokú művészeti iskolában tanszakvezetői, és
- c) 3-6%-a munkaközösség-vezetői feladat esetén.

(4) A tagintézmény-igazgatót, intézményegység-vezetőt az általuk vezetett tagintézmény, intézményegység (2) bekezdés szerint megállapított gyermek-, tanulólétszáma alapján számított igazgatói (főigazgatói) megbízási díj ötven százaléka illeti meg.

(5) A tagintézményigazgató-helyettest, intézményegységvezető-helyettest a (4) bekezdésben meghatározott tagintézmény-igazgatói, intézményegység-vezetői megbízási díj ötven százaléka illeti meg.

(6) A (2) bekezdés szerinti tanulói létszámot az Nkt. 47. § (7) bekezdésének figyelembevételével, a

megbízási díj esedékességét megelőző október 1-jei gyermek- és tanulólétszám alapján kell megállapítani, melynek során az enyhe értelmi fogyatékos, beszéd fogyatékos vagy pszichés fejlődési zavarral küzdő sajátos nevelési igényű tanulót két gyermekként, a mozgásszervi, érzékszervi (látási, hallási), középsúlyos értelmi fogyatékos, autizmus spektrum zavarral küzdő vagy halmozottan fogyatékos gyermeket, tanulót három gyermekként kell figyelembe venni.

(7) Egységes gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai módszertani intézmény esetében a (2) bekezdés szerint megállapított gyermek-, tanulólétszámhoz az utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat által ellátott gyermekek, tanulók létszámát hozzá kell számítani.

(8) Pedagógiai szakszolgálati intézmények esetében a (2) bekezdés szerint megállapított gyermek-, tanulólétszámot a megbízási díj esedékességét megelőző október 1-jei, KIRSTAT felületén rögzített ellátotti létszám alapján kell meghatározni.

(9) A munkáltató döntése alapján a pedagógiai-szakmai szolgáltatást nyújtó pedagógiai intézet

a) igazgatója az alap 20-50 %-a,

b) igazgatóhelyettese 10-25 %-a

közötti mértékű megbízási díjra jogosult.

103. § [Az illetménypótlék és az átalánydíj]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára a 3. melléklet A) pontja szerinti eseti, továbbá B) pontja szerinti tartós illetménypótlék jár.

(2) Az egy órára járó pótlék számításai alapjának meghatározásakor a 98. § (7) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

(3) Az ügyeletért és a készenlétért átalánydíj jár, amely magában foglalja a rendelkezésre állásért és a munkavégzésért járó díjazást. Készenléti díj jár a készenlét teljes idejére, ügyeleti díj jár

a) a huszonkettő órától másnap reggel hat óráig tartó időszakban a ténylegesen mérhető munkavégzés idejére,

b) a hat és huszonkettő óra között teljesített ügyelet teljes időtartamára.

(4) Az egy órára járó átalánydíj mértéke a (6) bekezdés szerint meghatározott óradíj munkanapon

a) teljesített készenlét esetén 20 %-a,

b) a (3) bekezdés a) pontja szerinti időszakban teljesített ügyelet esetén 50 %-a,

c) a (3) bekezdés b) pontja szerinti időszakban teljesített ügyelet esetén 60 %-a,

(5) Az egy órára járó átalánydíj mértéke az (5) bekezdés szerint meghatározott óradíj heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon

a) teljesített készenlét esetén 30 %-a,

b) a (3) bekezdés a) pontja szerinti időszakban teljesített ügyelet esetén 60 %-a,

c) a (3) bekezdés b) pontja szerinti időszakban teljesített ügyelet esetén,

ca) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kap az ügyelet időtartamával legalább megegyező másik pihenőidőt, 100 %-a,

cb) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem kap az ügyelet időtartamával legalább megegyező másik pihenőidőt, 150 %-a.

(6) A (4) és (5) bekezdés szerinti egy órára járó óradíj megállapításához a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló havi illetményét

a) pedagógus esetén az általa betöltött munkakörre az 1. mellékletben meghatározott

legalacsonyabb óraszám, többes munkakör betöltése esetén a munkakörökhöz tartozó óraszámok átlaga,

b) nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott esetén harminc óra 4,33-mal történő szorzataként kell meghatározni.

(7) Kollektív szerződés vagy munkáltatói szabályzat rendelkezése esetén a munkáltató az eseti pótlékot havi átalányösszegben is megállapíthatja, valamint a (3)–(6) bekezdésben foglaltaktól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló javára eltérhet.

104. § [A vezetői teljesítmény elismerése, célfeladat ellátása]

(1) Az igazgatót a fenntartó, az intézmény többi vezetőjét az igazgató ösztönzési keresetkiegészítésben részesítheti, amelynek éves összege nem haladhatja meg a vezetői megbízási díjjal számított éves havi illetményének tíz százalékát.

(2) Az igazgatót a fenntartó, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót az igazgató jutalomban részesítheti, amelynek éves összege vezető esetében nem haladhatja meg a vezető vezetői megbízási díjjal számított éves havi illetményének tizenöt százalékát, köznevelésben foglalkoztatott esetében éves havi illetményének tizenöt százalékát.

(3) A munkáltató a munkakörbe tartozó feladatokon kívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a pedagógus részére, amelynek teljesítése a munkakör ellátásából adódó általános munkaterhet jelentősen meghaladja (a továbbiakban: célfeladat). A célfeladat eredményes végrehajtásáért – a pedagógus havi illetményén felül, írásban, a célfeladat teljesítésének igazolásakor – céljuttatás jár. Céljuttatás nem állapítható meg óradíjjal ellentételezett feladat ellátásáért.

(4) A közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) vagy a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) törvény szerinti célfeladat végrehajtásában a Kttv.-ben vagy a Kit.-ben, valamint ezek végrehajtására kiadott rendeletben foglalt feltételekkel és korlátozásokkal a köznevelési intézményben foglalkoztatott pedagógus is részt vehet és a kormánytisztviselőkkel azonos feltételek szerint a célfeladat eredményes végrehajtásáért céljuttatásra jogosult.

(5) A hivatal vagy az oktatási központ a pedagógus számára a közalkalmazottak jogállásáról, a közszolgálati tisztviselőkről vagy a kormányzati igazgatásról szóló törvénytől eltérően részben vagy egészben hazai vagy európai uniós forrásból finanszírozott projekt megvalósítására célfeladatot akkor is kitzúzhat és céljuttatást akkor is megállapíthat, ha az adott feladat nem tartozik a hivatal vagy az oktatási központ közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladatai közé.

105. § [A köznevelési foglalkoztatotti jutalom]

(1) Köznevelési foglalkoztatotti jutalom jár a huszonöt-, harminc- és negyvenévi szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógusnak, valamint pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel rendelkező köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jutalom:

a) huszonöt év szakmai gyakorlat esetén kéthavi,

b) harminc év szakmai gyakorlat esetén háromhavi,

c) negyven év szakmai gyakorlat esetén öthavi,

a kifizetés esedékességekor érvényes, pótlék és megbízási díj nélküli havi illetményének megfelelő

összeg.

(3) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya arra tekintettel szűnt meg, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a felmentés közlésének, vagy legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül, részére a megszűnés évében esedékessé váló köznevelési foglalkoztatotti jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya

- áthelyezés vagy elbocsátás esete kivételével megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül,
- felmentésére nyugdíjjogosultság megszerzésének indokával kerül sor, vagy
- legalább harmincöt évi szakmai gyakorlattal rendelkezik,

a negyven évhez kötődő köznevelési foglalkoztatotti jutalmat részére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

(5) A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya halála miatt szűnt meg.

(6) A szakmai gyakorlatot a Kormány rendeletében állapítja meg. A szakmai gyakorlati időbe bele kell számítani

- az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban,
- közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban,
- a Kttv., valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati, kormányzati szolgálati, kormánytisztviselői jogviszonyban,
- a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,
- a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
- az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,
- a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,
- a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti hivatásos szolgálati jogviszonyban, valamint rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban,
- a Kit. hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban,
- a honvédek jogállásáról szóló törvény szerinti hivatásos vagy szerződéses szolgálati viszonyban,
- az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál állami szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt.

(7) A köznevelési foglalkoztatotti jutalomra való jogosultság szempontjából a szakmai gyakorlatnak

a munkavégzési kötelezettséggel nem járó szünetelése időszaka is végrehajtási rendeletben meghatározottak alapján jogosító időnek tekintendő.

(8) A közalkalmazotti jogviszonyban töltött időként és szakmai gyakorlatként is figyelembe vehető időszak csak egyszer számítható be.

106. § [Kifizetés munkavégzés hiányában]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót távolléti díj illeti meg

- a) a szabadság tartamára,
- b) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- c) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- d) 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,
- e) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- f) kötelező pedagógus továbbképzés, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- g) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban tanúként való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- h) ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének – az elháríthatatlan külső ok esetét kivéve – a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő),
- i) a munkáltatói utasítás megtagadása esetén előírt rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének ideje alatt.

(2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár, kivéve ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

(3) A betegszabadság tartamára, ideértve a munkaszüneti napon fennálló keresőképtelenséget is, a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg a betegszabadság idejére díjazás, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót az apasági szabadság

- a) első öt napjára az (1) bekezdés szerinti díjazás,
 - b) hatodik napjától az a) pont szerinti díjazás negyven százaléka
- illeti meg.

(5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a szülői szabadság tartamára az (1) bekezdés szerinti díjazás tíz százaléka jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a számára megfizetett, az Ebtv. 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

(7) A távolléti díjat

- a) az esedékessége időpontjában érvényes, a 98. § alapján megállapított havi illetmény, tartós pótlék, ügyeleti, készenléti átalánydíj, egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj,

ösztönzési keresetkiegészítés és céljuttatás,
b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett eseti pótlék, többlettanítási óradíj
figyelembevételével kell megállapítani.

(8) Az esedékesség időpontja

- a) a távollét kezdő időpontja,
- b) a végkielégítés tekintetében a munkáltatói felmentés közlésének vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatti megszűnésének időpontja,
- c) kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony ezt megelőzően megszűnt, a megszűnés időpontja.

(9) A (7) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazást az esedékesség időpontja szerinti összegben, ha pedig a távollét tartama során annak összege módosul, a távollét módosítást követő tartamára a módosított összegben kell figyelembe venni. A (7) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazás meghatározott időszakra járó részének számításánál a díjazásnak az így egy hónapra megállapított összegét osztani kell 174-gyel és szorozni kell a meghatározott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.

(10) A (7) bekezdés b) pontjában meghatározott díjazás vonatkozásában

- a) a vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a köznevelési foglalkoztatási jogviszonyban álló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett,
- b) az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát,
- c) a rendkívüli munkavégzés pótlékát és a többlettanítási óradíjat minden esetben figyelembe kell venni.

(11) A (7) bekezdés b) pontjában meghatározott díjazást az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett díjazás összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

(12) A távolléti díj megállapításakor a (7) bekezdés a) és b) pontja szerinti összegeket együttesen kell figyelembe venni.

(13) Ha az irányadó időszakban illetmény-kifizetés nem történt, havi távolléti díjként a (7) bekezdés a) pontja szerinti díjazás kinevezés szerinti összegét kell figyelembe venni.

(14) Hat hónapnál rövidebb köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a jogviszony fennállása alatti teljes naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában a (13) bekezdés szerint kell eljárni.

107. § [Az illetmény megállapítása és elszámolása]

(1) Az illetményt, a pótlékokat és a megbízási díjat, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára megállapított egyéb juttatásokat (e § és a 108. § alkalmazásában a továbbiakban: illetmény) forintban kell megállapítani és kifizetni.

(2) Az illetményt utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére járó havi illetményt – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.

(4) A kifizetett havi illetmény elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni, amelynek olyannak kell lennie, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(5) Ha a havi illetmény tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó elszámolás módosításáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legkésőbb a következő havi illetmény elszámolásakor tájékoztatni kell. Az illetmény-különbözetet a következő havi illetménnyel egyidejűleg ki kell fizetni, vagy a munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

(6) A munkaidőkeret lejártakor a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló havi illetményét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. Ha ekkor az állapítható meg, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az elszámolt összegnél

- a) alacsonyabb összegű kifizetésben részesült, a különbözetet számára a következő havi illetménnyel ki kell fizetni,
- b) magasabb összegű kifizetésben részesült, a különbözetre az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(7) A havi illetményt a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

(8) Az illetményt készpénzben vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. Költségvetési intézménynek minősülő munkáltató esetén az illetmény kifizetése kizárólag átutalással történhet.

(9) A munkáltató viseli az illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét, azzal, hogy az illetmény külföldi fizetési számlára utalása esetén az átutalás költsége a munkáltatói jogkör gyakorlójának erre irányuló döntése alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót terheli.

(10) Az illetmény számfejtésével és elszámolásával kapcsolatos részletes szabályokat – a nem a központosított illetményszámfejtés hatálya alá tartozó munkáltatókra vonatkozóan – kormányrendelet tartalmazza.

108. § [Az illetmény kifizetéséhez kapcsolódó polgári jogi rendelkezések]

(1) A Ptk. 6:47. § szerinti kamat a felek megállapodása alapján jár.

(2) Az illetményből való levonásnak végrehajtási jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.

(3) A munkáltató követelését az illetményből levonhatja

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy
- b) ha az előlegnyújtásból ered.

(4) Tilos az olyan levonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

(5) A levonásmentes illetménnyel szemben beszámításnak helye nincs.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló illetményére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.

(7) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. Az illetmény levonásmentes illetményrésze nem engedményezhető.

(8) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem vállalhat át.

(9) A jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

14. A havi illetményen kívüli juttatások

109. § [Pedagógusigazolvány]

(1) Pedagógusigazolványra jogosult

- a) a pedagógus,
- b) a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott, továbbá
- c) az, akinek köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya vagy munkaviszonya a nyugdíjjogosultság megszerzésére tekintettel szűnt meg, ha az a) vagy b) pont szerinti munkakörét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszonya megszűnését közvetlenül megelőzően legalább három hónapig betöltötte.

(2) A pedagógusigazolványt a hivatal adja ki a pedagógusigazolványra jogosultnak a munkáltató közreműködésével benyújtott kérelmére, amely tartalmazza a (3) bekezdés a) és b) pontja szerinti adatokat.

(3) A pedagógusigazolvány tartalmazza:

- a) a pedagógusigazolványra jogosult családi és utónevét,
- b) a pedagógusigazolványra jogosult oktatási azonosító számát,
- c) a pedagógusigazolvány kiállításának időpontját, valamint
- d) a pedagógusigazolvány egyedi azonosítóját.

(4) A hivatal a pedagógusigazolvány kiállítása céljából kezeli a (3) bekezdésben felsorolt, valamint a pedagógusigazolványhoz kapcsolódó kedvezményre való jogosultság igazolásához szükséges adatokat.

(5) A (3) bekezdésben meghatározott adatokat a hivatal legfeljebb a pedagógusigazolvány kiállításához szükséges ideig kezeli, amely adatokat a kiállításához szükséges idő lejártát követően – azok felismerhetetlenné tétele útján – töröl.

(6) A munkáltató a pedagógus kérelmét a kérelem benyújtásától számított nyolc napon belül továbbítja a hivatal részére. A pedagógusigazolvány elkészítésére irányuló eljárásban a munkáltató – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a központi adatszolgáltatásra alkalmas rendszerrel,

elektronikus úton terjeszti elő a pedagógusigazolvány elkészítésére irányuló kérelmet, és tesz jogszabályban meghatározott más eljárási cselekményeket. A munkáltató az eljárás során – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a központi adatszolgáltatásra alkalmas rendszerrel elektronikus úton tart kapcsolatot a hivatallal. A pedagógusigazolványt a hivatal a munkáltatón keresztül küldi meg a jogosult részére. A pedagógusigazolvány igénylésének, elkészítésének és nyilvántartásának további szabályait végrehajtási rendelet határozza meg.

110. § [Egyéb juttatások]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy részére a Kormány rendeletében meghatározott pénzbeli és természetbeni juttatások biztosíthatóak.

(2) Az (1) bekezdés szerinti juttatás mértékét, feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a Kormány rendeletben állapítja meg.

(3) Kollektív szerződés vagy a munkáltató az (1) és (2) bekezdésben meghatározottakon felül további juttatásokat, valamint munkaruha juttatást állapíthat meg.

15. A tanulmányi szerződés

111. § [Tanulmányi szerződés]

(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát lemondással nem szünteti meg.

(2) Az (1) bekezdés szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő számításánál 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 első hat hónapjának,
- e) a keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek a 71. § (1) bekezdés b)–k) pontjában meghatározott tartama.

(3) Nem köthető tanulmányi szerződés

- a) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha
- b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót.

(4) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

(5) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó

kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.

(7) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésének indoka a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a köznevelésben foglalkoztatott a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.

(8) A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

(9) Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186–189. §-a irányadó.

16. Kárfelelősség

112. § [A munkáltató kárfelelőssége]

(1) A munkáltató köteles megtéríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentessül 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.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkáltatói utasítás alapján más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

113. § [A munkáltató mentesítése a kárfelelősség alól]

(1) A munkáltató a köznevelésben foglalkoztatott teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

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

114. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló dolgaiban bekövetkezett kár megtérítése]

(1) A munkáltatót a 112. és 113. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a köznevelési

foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevittel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

115. § [A munkáltatói kártérítés elemei]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt és annak a 110. § szerinti rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony alapján a havi illetményen felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

(5) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(6) 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.

(7) A munkáltató köteles megtéríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(8) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

116. § [A munkáltatói kártérítést csökkentő tényezők]

(1) A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- b) amit a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- c) amihez a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy hozzátartozója a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, valamint
- d) amihez a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy hozzátartozója a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

(2) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a

társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

117. § [Kártérítési járadék, általános kártérítés]

(1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

(2) Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

118. § [A kártérítés utólagos módosítása]

(1) 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.

(2) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetményváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók ténylegesen megvalósult átlagos, éves illetményváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves illetményváltozást kell figyelembe venni.

(3) A (2) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók, ezek hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves illetményváltozás mértéke az irányadó.

119. § [A kártérítés elévülése]

(1) Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

- a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,
 - b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
 - c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás
- különbözetének megtérítése iránti igényt.

(2) 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.

(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

- a) a táppénz első fizetésének napjától,
- b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelem-kiesésben megmutatkozó károsodásra,
- c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

120. § [Jövedelemigazolás]

(1) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló illetményváltozás történt.

121. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelőssége]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a köznevelésben foglalkoztatott négyhavi illetményének összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) 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.

(5) Kollektív szerződés a (3) bekezdésben vagy a 122. §-ban foglaltaknál alacsonyabban meghatározhatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelősségének mértékét.

(6) Kollektív szerződés előírhatja, hogy a felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha

- a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy
- b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi, biztosítékot ad.

(7) A biztosíték összege nem haladhatja meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló egyhavi távolléti díjának összegét.

(8) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni. A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak visszafizetni, ha a munkaköre megváltozásával a (6) bekezdés a)–b) pontjában foglalt feltétel vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnik.

(9) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

122. § [A vezető kártérítési felelőssége]

(1) A vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) Az igazgató és az igazgató-helyettes, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, hat havi illetményével felel.

123. § [Megőrzési felelősség]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló 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.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több köznevelésben foglalkoztatott részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak alá kell írnia. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a köznevelésben foglalkoztatott a 121. § szerint felel azzal, hogy mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

124. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kárfelelősségének alapja és mértéke]

(1) A kárt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.

(2) A kárt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(3) A több köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a köznevelésben foglalkoztatottak havi illetményük arányában felelnek.

(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

125. § [Leltárfelelősség]

(1) A leltárhiányért a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vétkességére tekintet nélkül felel.

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele

- a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás vagy csoportos leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
- c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
- d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(3) A munkáltató a leltárhiánnyal 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.

(4) A leltárfelelősség megállapításának szabályait végrehajtási rendelet határozza meg.

126. § [A polgári jogi szabályok alkalmazása]

A munkáltató és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által okozta kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni.

17. A jogvita

127. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő igény érvényesítése]

(1) A munkavállaló, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló valamint a szakszervezet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból vagy az e törvényből származó igénye érvényesítése érdekében közszolgálati pert indíthat.

(2) A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval szemben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

128. § [Az elévülés]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott

a) kár megtérítésére vagy

b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére

irányuló igény öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

129. § [A keresetlevél benyújtásának határideje]

(1) A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

a) az egyoldalú kinevezés-módosítással,

b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésének jogellenességével,

c) a fegyelmi büntetéssel,

d) a fizetési felszólítással, továbbá

e) a teljesítményértékelés valótlan ténymegállapításával

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(2) A keresetlevelet a 45. § (6) bekezdése szerinti igény érvényesítése esetén a munkáltató jognyilatkozatának közlésétől, vagy a jognyilatkozat megtételére rendelkezésre álló határidő lejártától számított harminc napon belül kell előterjeszteni.

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

a) lemondásával, vagy

b) azonnali hatályú felmondásával

kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(5) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.

(6) A keresetlevél benyújtásának – az (1) bekezdés c)–d) pontjában foglaltakat kivéve – halasztó hatálya nincs.

III. Fejezet *Az óvodapedagógus*

130. § [Az óvodapedagógus munkaideje]

(1) Az óvodapedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozások megtartása rendelhető el.

(2) Ha az óvodapedagógus az átfedési időre eső neveléssel-oktatással lekötött munkaidejében egyedül látja el a gyermekekkel való foglalkozással kapcsolatos feladatokat, legfeljebb napi két órára, óránként a havi illetmény 1/174-ed részének megfelelő többlettanítási óradíj illeti meg. Átfedési időnek minősül az az időtartam, amely alatt a napi munkarend szerint egymást váltó óvodapedagógusok az óvodai neveléssel kapcsolatos feladatokat közösen látják el.

(3) Az óvodapedagógusnak a kötött munkaidejét a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásra kell fordítania, a munkaidő fennmaradó részében, legfeljebb heti négy órában a nevelést előkészítő, azzal összefüggő egyéb pedagógiai feladatok, a nevelőtestület munkájában való részvétel, gyakornok szakmai segítése, továbbá eseti helyettesítés rendelhető el az óvodapedagógus számára.

IV. Fejezet *Az óraadó*

131. § [Az óraadó jogállása]

(1) Az óraadásra szóló megbízási szerződésnek tartalmaznia kell

a) a felek megjelölését és lényeges adatait,

- b) az óraadó által megtartandó tanórák, foglalkozások jellegét és számát,
- c) az óraadó egyéb feladatait,
- d) az esetleges vendégtanári minőséget,
- e) a megbízási díjat.

(2) A megbízási díj tekintetében a felek úgy is megállapodhatnak, hogy az egy órára járó megbízási díj az (1) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott feladatok ellentételezését egyaránt tartalmazza.

(3) Az óraadó az órákat és foglalkozásokat a megbízó által meghatározott időpontban, az ezek megtartásán kívüli egyéb kapcsolódó feladatokat az általa meghatározott időpontban látja el.

(4) Szakképzettsége megszerzéséig, de legfeljebb egyéves időszakra szóló határozott idejű óraadásra vonatkozó megbízási szerződéssel alkalmazható a felsőfokú oktatási intézmény utolsó évfolyamos hallgatója is, ha olyan tanulmányokat folytat, amelyben a megbízási szerződése szerinti pedagógus feladatok ellátásához előírt szakképesítést fogja megszerezni. Az óraadásra vonatkozó megbízási szerződés alapján történő munkavégzést a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény szerinti hallgatói munkavégzésnek kell elismerni.

V. Fejezet

A köznevelésben munkaviszonyban foglalkoztatottak

132. § [A munkaviszonyban foglalkoztatottak jogállása]

(1) A nevelési-oktatási intézményben munkaviszonyban foglalkoztatott köznevelési dolgozókra az Mt. szabályait a (2)–(7) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A köznevelési dolgozók munkaköreit és az azokhoz tartozó képesítési előírásokat végrehajtási jogszabály határozza meg.

(3) A köznevelési dolgozó munkaszerződésének tartalmaznia kell a 39. § (3) bekezdés a) pont aa), ab), ae), af) alpontban, valamint a 39. § (3) bekezdés b)–d) pontjában meghatározottakat, valamint a munkavállaló havi alaplétét.

(4) A pedagógus szakképzettséggel nem rendelkező nevelő-oktató munkát segítő munkakörben foglalkoztatott köznevelési dolgozó havi munkabére nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér vagy garantált bérminimum százhet százaléka, amelyet a munkáltató a 98. § (3) bekezdése szerinti értékelés alapján megemelhet. A 98. § (6)–(7) bekezdését alkalmazni kell.

(5) Költségvetési intézmény által foglalkoztatott köznevelési dolgozó munkaviszonyára alkalmazni kell a Mt. köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályait.

(6) A köznevelésben foglalkoztatott köznevelési dolgozóra nem alkalmazható az Mt. 71-76. §-a.

(7) A köznevelési dolgozók szabadságának és többletjuttatásainak megállapítására a Kjt. 2023. december 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni.

VI. Fejezet

Adatkezelési szabályok

133. § [A foglalkoztatotti alapnyilvántartás]

(1) A munkáltató a köznevelésben foglalkoztatotról a 4. mellékletben meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet (a továbbiakban: foglalkoztatotti alapnyilvántartás). A munkáltató a köznevelésben foglalkoztatott vagy a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt vagy munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy a 26. § (1) bekezdés a) pontja vagy a 27. § alapján a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozott vagy kizárt-e a foglalkoztatás.

(2) A foglalkoztatotti alapnyilvántartás adatai közül a munkáltató megnevezése, a köznevelésben foglalkoztatott neve, továbbá a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló besorolására vonatkozó adat közérdekből nyilvános adat.

(3) A munkáltatónál vezetett foglalkoztatotti alapnyilvántartásba betekinthesz:

- a) a köznevelésben foglalkoztatott,
- b) a köznevelésben foglalkoztatott felett munkáltatói jogot gyakorló vezető,
- c) a humánpolitikai, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,
- d) a fenntartó,
- e) a rá vonatkozó jogszabály alapján a hatóság és a bíróság.

(4) A foglalkoztatotti alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint az e törvényben előírt adatszolgáltatásokért a munkáltató vezetője felelős.

(5) A foglalkoztatotti alapnyilvántartásban történő adatkezelés célja

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal és a munkaviszonnyal összefüggő munkáltatói intézkedések és jognyilatkozatok előkészítésének és meghozatalának biztosítása,
- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal és a munkaviszonnyal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének biztosítása,
- c) az állampolgári jogok és kötelezettségek teljesítése, továbbá
- d) a közeli hozzátartozót megillető társadalombiztosítási, szociális és kegyeleti gondoskodás megállapításának és folyósításának biztosítása.

(6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony és a munkaviszony bármely jogcímen történő megszűnését vagy megszüntetését követően a foglalkoztatotti alapnyilvántartásban az érintettre vonatkozó, a 4. mellékletben felsorolt személyes adatok kezelését ötven évig korlátozni kell. A korlátozás alá eső személyes adatokat csak az érintett ismerheti meg, valamint a törvényben erre feljogosított szervnek továbbítható megkeresés alapján. A korlátozás alá eső adatokkal – az előbbieken rögzített műveleteken túl – más művelet nem végezhető. A foglalkoztatotti alapnyilvántartásból az adatokat az ötven éves határidő lejárta napján törölni kell.

(7) A foglalkoztatotti alapnyilvántartást a munkáltató más személyes adatot tartalmazó nyilvántartásától elkülönítetten kell kezelni. A közszolgálati alapnyilvántartás más személyes adatot tartalmazó nyilvántartással nem kapcsolható össze.

(8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony valamint a munkaviszony létesítésével és megszüntetésével összefüggésben a munkáltató jogszabályban meghatározott feltételekkel igénybe veheti, és foglalkoztatottjai számára nyújthatja a Kit. szerinti személyügyi központ Közszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszer által nyújtott szolgáltatásokat.

(9) A nevelési-oktatási intézmény az óraadók

- a) nevét,
- b) születési helyét, idejét,

- c) nemét, állampolgárságát, nem magyar állampolgár esetén a Magyarország területén való tartózkodás jogcímét és a tartózkodásra jogosító okirat megnevezését, számát,
 - d) lakóhelyét, tartózkodási helyét,
 - e) végzettségével, szakképzettségével kapcsolatos adatokat,
 - f) oktatási azonosító számát
- tartja nyilván.

(10) Az óraadók nyilvántartására alkalmazni kell a (2)–(7) bekezdés rendelkezéseit.

(11) Az (1)–(9) bekezdésben foglaltak nem érintik a Köznevelés Információs Rendszerében törvény alapján történő adatnyilvántartást.

VII. Fejezet *Munkaügyi kapcsolatok*

18. A munkaügyi kapcsolatokkal összefüggő általános rendelkezések

134. § [Értelmező rendelkezések]

E fejezet alkalmazásában

1. konzultáció: a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd,
2. munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet: az a szakszervezet, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik és amelyet az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok kizárólagosan megilletnek,
3. tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal, munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon.

135. § [Konzultáció és tájékoztatás]

(1) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

- a) a felek megfelelő képvisellete,
- b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
- c) az érdemi tárgyalás.

(2) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

19. Általános rendelkezések

136. § [A munkaügyi kapcsolatok alapelve]

A köznevelésben foglalkoztatottak szociális és gazdasági érdekeinek védelme érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet és a munkáltatók, vagy érdekképviselati szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban állók részvételét a munkafeltételek

alakításában, meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

137. § [Érdekképviselési szervezetek]

(1) A köznevelésben foglalkoztatottak és a munkáltatók joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviselési szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az érdekképviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(3) A köznevelésben foglalkoztatottak jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

138. § [Tájékoztatási kötelezettség]

A munkáltató, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

139. § [Adatok védelme az érdekképviselés során]

(1) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a köznevelési tevékenységet vagy a munkáltató működését közvetlenül veszélyeztetné.

(2) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató a köznevelési tevékenysége és működése védelmében kifejezetten bizalmasan hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(3) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos érdekeinek és működésének valamint a köznevelés mint közszolgálat érdekeinek és működésének veszélyeztetése, valamint személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

20. Az országos, ágazati és területi érdekegyeztetés

140. § [Országos érdekegyeztetés]

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács a köznevelésben foglalkoztatottak érdekegyeztető fóruma is.

141. § [Köznevelési ágazati érdekegyeztetés]

(1) A munkaügyi kapcsolatokat és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, a köznevelési dolgozók köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát és munkaviszonyát érintő ágazati jelentőségű kérdésekben a köznevelésért felelős miniszter az országos önkormányzati érdekképviselési szervezetek bevonásával a köznevelési ágazatban a 144. § (1) bekezdés a) pontja szerinti szakszervezetekkel a Köznevelési Munkaügyi Érdekegyeztető Tanács keretén belül egyeztet.

(2) A köznevelésért felelős miniszter az (1) bekezdés szerinti ágazati érdekegyeztető fórumban részt vevő szervezetekkel véleményezteteti

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók foglalkoztatási jogviszonyát érintő döntések tervezetét,
- b) a köznevelési ágazatra vonatkozó munkajogi szabályozással és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó illetmény-előmeneteli szabályokkal kapcsolatos javaslatokat.

(3) A csoportos létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a köznevelésért felelős miniszter az (1) bekezdés szerinti ágazati érdekegyeztető fórumban az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel tárgyalást kezdeményez.

142. § [Fenntartói szintű érdekegyeztetés]

(1) Az oktatási központ elnöke a tankerületi központoknál a köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát vagy munkaviszonyát érintő – az ágazati érdekegyeztető fórum hatáskörébe nem tartozó – kérdésekben a 144. § (1) bekezdés b) pontja szerinti szakszervezetek elnökeivel kialakított országos egyeztető fórum keretei között egyeztet.

(2) A tankerületi központ vezetője a járási és vármegyei jelentőségű, a köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát vagy munkaviszonyát érintő kérdésekben az érintett, járási, valamint vármegyei szinten a szakszervezetekkel a járási, valamint a vármegyei szintű érdekegyeztető fórum keretei között egyeztet.

(3) A nem állami fenntartású köznevelési intézményeknél a köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát vagy munkaviszonyát érintő területi (vármegyei) vagy települési jelentőségű, kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten a szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet.

143. § [Az érdekegyeztetés eljárása és működtetése]

A köznevelési ágazati, fenntartói, valamint tankerületi központi szintű érdekegyeztető fórumok létrehozása, működtetése, továbbá személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a köznevelésért felelős miniszter, az oktatási központ, a tankerületi központ, vagy a fenntartó kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat – megállapodás útján – maguk alakítják ki.

144. § [Szakszervezet]

(1) A köznevelési ágazati, fenntartói, valamint tankerületi központi szintű érdekegyeztetésben véleményezési, egyetértési, konzultációs joggal az a szakszervezet rendelkezik, amely

- a) ágazati szinten a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri
 - aa) a köznevelési ágazatban, vagy
 - ab) a tankerületi központ munkáltatók kivételével az állami, valamint a nem állami fenntartó által területi (vármegyei) vagy települési szinten fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók által köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és a köznevelésben foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát,
- b) tankerületi központ munkáltatók szintjén járási, vármegyei szinten a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy köznevelésben foglalkoztatott tagjainak száma eléri a tankerületi központ illetékességi területén köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a köznevelés területén munkaviszonyban foglalkoztatott létszámának tíz százalékát.

(2) Az (1) bekezdés szerinti szakszervezet foglalkoztatotti létszámának megállapítása során a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkaviszonyban állókat együttesen kell számításba venni.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott létszámarány meglétét a szakszervezet igazolja azzal, hogy ennek érdekében jogosult a hivataltól a tagjai és az ágazati létszám megállapítása érdekében a tagjai tekintetében foglalkoztatási, valamint az ágazat tekintetében létszámadatokat igényelni és azt felhívásra az egyeztetésen résztvevők, valamint a fenntartók számára köteles bemutatni. A tagokra vonatkozó foglalkoztatási adatokat a szakszervezet a tagsági jogviszony megszűnésétől számított egy évig kezeli.

21. A köznevelés területén működő szakszervezetek

145. § [A szakszervezeti tagság befolyásmentessége]

(1) A munkáltató nem követelheti, hogy a köznevelésben foglalkoztatott szakszervezetben való tagságáról nyilatkozzék.

(2) A köznevelésben foglalkoztatott alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezetben való tagsága vagy szakszervezethez csatlakozástól tartózkodása, valamint szakszervezeti tevékenysége, vagy szakszervezeti tevékenységtől tartózkodása miatt tilos a köznevelésben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát, munkaviszonyát megszüntetni vagy köznevelésben foglalkoztatottat más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

146. § [A munkáltatónál működő szakszervezet jogosultságai]

(1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint kollektív szerződést köthet.

(2) A szakszervezet jogosult a köznevelésben foglalkoztatottakat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal, munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben a 139. § keretei között tájékoztatni.

(3) A szakszervezet a munkáltatótól a köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(4) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(5) A szakszervezet joga, hogy a köznevelésben foglalkoztatottakat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(6) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(7) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.

(8) A szakszervezet képviselőjében eljáró, a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

147. § [A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme]

(1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló (a továbbiakban: tisztségviselő) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyának, munkaviszonyának a munkáltató által felmentéssel vagy felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő kinevezéstől, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásának elrendeléséhez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) A szakszervezet a feladatellátási helyenként foglalkoztatott szakszervezeti tisztségviselők közül, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók és a munkavállalók együttes – a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai – létszáma

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- e) a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képviselővel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3) és (4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya, munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

148. § [A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye]

(1) A köznevelési foglalkoztatottat szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 147. § (3) és (4) bekezdése szerint megjelölt köznevelési foglalkoztatott mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való

konzultáció tartamára.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény feladatellátási helyenként a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elseji taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt köznevelési foglalkoztatott veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

(6) A szakszervezetek tisztségviselőit megillető munkaidő-kedvezményt a pedagógus kötött munkaidejének terhére kell kiadni oly módon, hogy a munkaidő-kedvezmény nyolcvan százaléka a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre, húsz százaléka a neveléssel-oktatással lekötött idő felső határa feletti kötött munkaidőre essen.

22. A kollektív szerződés

149. § [A kollektív szerződés megkötése és módosítása]

(1) Kollektív szerződést köthet

- a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá
- b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

- a) a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló,
- b) munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

köznevelésben foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásakor a köznevelésben foglalkoztatottaknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(6) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

(9) Az a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

150. § [A kollektív szerződés tartalma]

(1) A kollektív szerződés szabályozhatja

- a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból, illetve munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,
- b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

(2) Kollektív szerződés e törvény, és az e törvény felhatalmazása alapján kihirdetett rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha erre e jogszabályok felhatalmazást adnak. A köznevelés területén létesített munkaviszonyra vonatkozóan az Mt.-től az ott meghatározottak szerint lehet, II-III. és V. Fejezetben foglaltaktól nem lehet eltérni.

(3) A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályútól – ennek eltérő rendelkezése hiányában és a (2) bekezdés által meghatározott keretek között – csak a köznevelésben foglalkoztatott javára térhet el.

(4) A köznevelésben foglalkoztatott javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

151. § [A kollektív szerződés hatálya]

(1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

- a) a kollektív szerződést kötötte, vagy
- b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

(3) A kollektív szerződés köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra, munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, munkaviszonyban álló valamennyi foglalkoztatottra kiterjed.

(4) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

152. § [A kollektív szerződés felmondása és megszűnése]

(1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

153. § [A kollektív szerződés hatályvesztése]

(1) A munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 149. § (2)–(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 149. § (2) bekezdése alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

154. § [A kollektív szerződés a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén]

(1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra, munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra, munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

VIII. Fejezet Záró rendelkezések

23. Felhatalmazó rendelkezések

155. § [Felhatalmazó rendelkezések]

(1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg

1. a köznevelésben foglalkoztatottak által beölthető munkaköröket és azok betöltésének, valamint az igazgatói megbízás iskolai végzettséggel, szakképzettséggel, szakmai gyakorlattal kapcsolatos és egyéb részletes feltételeit, továbbá a feltételek igazolásának módját,
2. a pályázat közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,
3. a próbaidő kikötését kizáró szakmai gyakorlatot vagy felsőoktatási gyakorlatot munkakörönként,
4. a pedagógusok munkaideje beosztásának szabályait, az eseti és tartós helyettesítés szabályait, a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben, valamint a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli részében ellátható egyes feladatokat, a kollégiumi

nevelőtanár által a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejében ellátható, az iskolai vagy kollégiumi foglalkozáson részt nem vevő tanulók folyamatos pedagógiai felügyeletébe tartozó egyes feladatokat, a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatok körét,

5. a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás eljárási szabályait,
6. a nevelési-oktatási intézményekben elrendelhető rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és készenlét elrendelésének feltételeit, az ügyelet és az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés díjazását is magában foglaló átalánydíjazás, a többlettanítási óradíj megállapításának szabályait és mértékét,
7. a Mesterpedagógust, Kutatótanárt, továbbá az érettségi vizsgáztatásban részt vevő pedagógust megillető munkaidő-kedvezmény mértékét,
8. a szabadság kiadásával kapcsolatos közlési, nyilvántartási, elszámolási szabályokat, az alkotói szabadság igénybevételének és a kapcsolódó kedvezmény részletes szabályait, valamint a pótszabadságra jogosult nevelő, nevelő-oktató és pedagógiai szakszolgálati tevékenységet végzők körét, az alkotói szabadság igénybevételének részletes szabályait,
9. a pedagógusok előmeneteli rendszerét érintően az egyes fokozatokba történő besoroláshoz szükséges követelményeket, a szakmai gyakorlatba beszámítandó időtartamokat, a Mesterpedagógus és a Kutatótanár fokozatok feltételeként a munkaköri feladatokon túlmenően vállalandó egyéb szakmai feladatok körét, a címzetes fokozatok megszerzésének követelményeit és feltételeit,
10. a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltők pedagógus előmenetel hatálya alá tartozása feltételeként meghatározott pedagógus szakképesítést, szakképzettséget,
11. a pedagógus előmenetel hatálya alá nem tartozó nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak, valamint a gazdasági, ügyviteli, műszaki, kisegítő és más, nem pedagógus-munkakörben alkalmazottak besorolásához szükséges követelményeket,
12. a minősítő vizsgát és a minősítési eljárást lefolytató bizottság működését, a szakmai kritériumokra vonatkozó részletes rendelkezéseket, a minősítő vizsga és a minősítési eljárások során adható minősítések feltételeit, a megismételt minősítő vizsga és minősítési eljárások költségét, valamint az ezért kérhető a minősítési-, megújítási díj mértékét, befizetésének szabályait, a pedagógus előmenetel hatálya alá tartozó nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltőkre vonatkozó, a pedagógusokétól eltérő tartalmú minősítési követelményeket és eljárást, a címzetes fokozatok megszerzésének eljárási szabályait, és az azokhoz kapcsolódó jogosultságokat,
13. a gyakornoki követelmények elveit, a mentor részletes kötelezettségeit, a gyakornoki szabályzat kiadásával kapcsolatos eljárási szabályokat,
14. az illetmény számfejtésével és elszámolásával kapcsolatos részletes szabályokat, ha a munkáltató nem a központosított illetményszámfejtés hatálya alá tartozik,
15. az e törvényben meghatározott keretek között az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj, eseti és illetménypótlék, kereset-kiegészítés, jutalom megállapításának részletes szabályait,
16. a pedagógusigazolvány igénylésének, elkészítésének és nyilvántartásának szabályait, az illetményen kívüli juttatásokat,
17. a leltárfelelősség mértékét és érvényesítésének rendjét,
18. az állásfelajánlással kapcsolatos eljárást, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak a munkaidőkeret lejártá előtt történő megszűnése esetén a munkaidő és a havi illetmény elszámolásának rendjét, a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatosan a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőire vonatkozó szabályokat,
19. a Kar közösségi szolgálattal, valamint etikai eljárás lefolytatásával kapcsolatos hatáskörét, a Kar szervezetére, összetételére vonatkozó rendelkezéseket,
20. a felzárkózó települések körét,

21. vendégtanár óraadókénti megbízási díjának legkisebb összegét,
22. a fegyelmi eljárásra vonatkozó részletes eljárási szabályokat, eljárást,
23. a nevelési-oktatási intézményekben alkalmazott vezetők körét, a nevelőoktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak körét, az egyéb nevelési-oktatási intézményekben alkalmazott vezetők, a foglalkoztatott pedagógusok, valamint a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak körét és az átcsoportosítás esetén az átlagbéralapú támogatásra jogosító összlétszámot,
24. a gyakornoknak járó havi illetmény összegét.

(2) Felhatalmazást kap a köznevelésért felelős miniszter, hogy a pedagógus munkavégzése színvonalára, nyújtott munkateljesítményére vonatkozó, kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszer részletes szabályait rendeletben határozza meg.

24. Hatályba léptető rendelkezések

156. § [Hatályba léptető rendelkezések]

- (1) Ez a törvény – a (2)–(4) bekezdésben foglalt kivétellel – 2023. július 15-én lép hatályba.
- (2) A 172. § (1)–(4), (6)–(13), (15)–(40), (42)–(46), (48)–(57) bekezdése, a 172. § (58) bekezdés 1–2. pontja, 3. pont b) alpontja, 4–7. pontja, 9–16. pontja, 18–25. pontja, a 172. § (59) bekezdés 1. pontja, 3. pontja, 12. pontja 2023. szeptember 1-jén lép hatályba.
- (3) Az 1. § (2)–(11) bekezdése, a 2.-155. §-a, a 163.-171. §-a, a 172. § (5), (47) bekezdése, a 172. § (58) bekezdés 3. pont a) alpontja, 8. pontja, 17. pontja, a 172. § (59) bekezdés 2. pontja, 4–11. pontja, 13–21. pontja, a 173–181. §-a, az 1.-4. melléklet 2024. január 1-jén lép hatályba.
- (4) A 20. § (5)–(10) bekezdése 2024. július 1-jén lép hatályba.

25. Átmeneti rendelkezések

157. § [Átmeneti rendelkezések a jogviszonyok átalakulásához kapcsolódó eljáráshoz]

- (1) Annak a köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazottnak vagy tankerületi központ által köznevelési intézményben foglalkoztatott munkavállalónak, aki 2023. július 15. és augusztus 1. napja között a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát egyoldalú nyilatkozatával megszünteti, a lemondási (felmondási) ideje egy hónap azzal, hogy a munkavégzési kötelezettsége alól a lemondási (felmondási) idejére mentesül.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben a Kjt. lemondásra, Mt. felmondásra vonatkozó szabályai az (1) bekezdés szerinti eltérésekkel alkalmazhatóak.
- (3) Az Nkt.-ban meghatározott köznevelési intézmény, továbbá a tankerületi központ (a továbbiakban együtt: munkáltató) 2023. szeptember 15. napjáig tájékoztatja a közalkalmazottat és a munkavállalót (a továbbiakban együtt: érintett)
 - a) e törvény egyes rendelkezései hatálybalépésének időpontjáról és a rendelkezések lényeges tartalmáról,
 - b) a 2024. január 1. napján bekövetkező jogviszony átalakulásáról, és ennek keretében
 - ba) kormányrendeletben meghatározottak szerinti várható munkaköréről,
 - bb) várható munkaidejéről,
 - bc) várható besorolásáról,

- bd)* várható havi illetményéről és rendszeres illetménypótlékairól, egyes feladatokért járó megbízási díjáról,
- be)* munkavégzésének várható helyéről,
- bf)* köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének várható napjáról,
- bg)* arról, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól, utóbbi esetben a jogviszony megszűnésének időpontjáról, vagy más megszüntető feltételről,
- bh)* a (6) bekezdés szerinti határidőről és annak jogkövetkezményeiről, valamint
- bi)* más, a köznevelési jogviszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményről.

(4) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatásra az Mt. 15. § (1) bekezdését kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a tájékoztatás az érintettel való közléssel válik hatályossá.

(5) A tájékoztatás közlésére az Mt. 24. §-ában, a határidőszámításra az Mt. 25. § és 26. §-ában meghatározott szabályokat kell alkalmazni.

(6) Az érintett a munkáltató által közölt tájékoztatás alapján a jogviszonyváltás el nem fogadásáról 2023. szeptember 15. és 2023. szeptember 29. napja között nyilatkozhat. A nyilatkozatot írásba kell foglalni, a határidő elmulasztása jogvesztéssel jár.

(7) Az érintett a jogviszonyváltás el nem fogadásáról szóló nyilatkozatát nem vonhatja vissza.

(8) A tájékoztatásban a munkáltató rögzíti, hogy az érintett a jogviszonyváltás előtt elért fokozatnál nem kerülhet alacsonyabb besorolásba és a munkáltató nem állapíthat meg számára a (10), (13) bekezdés szerinti illetménynél alacsonyabb összegű illetményt.

(9) Ha a munkáltató 2023. szeptember 30. és 2023. december 31. közötti időszakban létesít köznevelési intézményben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, akkor a Kjt. szerinti kinevezés létrejöttének, vagy az Mt. szerinti munkaszerződés megkötésével az érintett a 2024. január 1. napján bekövetkező jogviszonyváltást elfogadja.

(10) Az Nkt. 65. § (1) bekezdésében meghatározott garantált illetmény (pótlékok nélküli illetmény, munkavállalók esetén alapbér) és az ágazati szakmai pótlék együttes összege nem lehet kevesebb

- a)* Gyakornok esetén 400.000 forintnál,
- b)* Pedagógus I. esetén 410.000 forintnál,
- c)* Pedagógus II. esetén 430.000 forintnál,
- d)* Mesterpedagógus esetén 520.000 forintnál,
- e)* Kutatótanár esetén 640.000 forintnál.

Az így megállapított illetmény összege meghaladhatja az Nkt. 65. §-a szerinti garantált illetmény összegét.

(11) A (10) bekezdést 2023. november 1-jétől kell alkalmazni azzal, hogy a (10) bekezdés szerinti érintettel a kinevezési okmány módosítását vagy a munkaszerződés módosítását 2023. szeptember 15-ig közölni kell azzal, hogy a (10) bekezdésben meghatározott garantált illetmény 2023. július 1-jéig visszamenőleg jár az érintettnek.

(12) A (10) bekezdés szerint megállapított garantált illetmény alapján a 2023. július 1. és 2023. november 1. napja közötti illetménykülönbötetet a munkáltató 2023. december 10-éig fizeti ki.

(13) Ha a pedagógus

- a)* a Kormány rendeletében meghatározott kedvezményezett településen vagy felzárkózó

településen lévő köznevelési feladatellátási helyen dolgozik, vagy
b) az a) pont hatálya alá nem tartozó településen dolgozik, és a feladatellátási helyen a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók aránya a feladatellátási helyen eléri a tíz százalékot, és a pedagógus a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott képességkibontakoztató, integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program keretébe tartozó feladatokat lát el, a Kjt., vagy az Mt. szerint járó – és a (10) bekezdés szerinti esetben az ott meghatározott összegig felemelt – illetményének (alapbérének) pótlék nélküli összege húsz százalékkal emelt összegű illetmény illeti meg. Az így megállapított illetmény összege meghaladhatja az Nkt. 65. §-a szerinti garantált illetmény összegét.

(14) A (13) bekezdést 2023. november 1-jétől kell alkalmazni azzal, hogy a (13) bekezdés szerinti illetmény összegét, valamint a kinevezési okmány módosítását vagy a munkaszerződés módosítást 2023. szeptember 15-éig közölni kell az érintettel, azzal, hogy a (13) bekezdésben meghatározott illetmény 2023. július 1-jéig visszamenőleg jár az érintettnek.

(15) A (13) bekezdés szerint megállapított illetmény alapján a 2023. július 1. és 2023. november 1. napja közötti illetménykülönbséget a munkáltató 2023. december 10-éig fizeti ki.

(16) A (10)–(12) bekezdést a Gyvt. hatálya alá tartozó intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottra is alkalmazni kell.

158. § [Átmeneti rendelkezés a jogviszonyok átalakulásához]

(1) 2024. január 1-jével a köznevelési intézményben

a) pedagógus, dajka, könyvtáros, pedagógiai asszisztens, gyógypedagógiai asszisztens, gyermek- és ifjúságvédelmi támogató, gyógytornász, intézményi titkár óvodában, iskolában, kollégiumban vagy pedagógiai szakszolgálati intézményben, ápoló, rendszergazda, laboráns munkakörben foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya vagy munkaviszonya köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyá,

b) gondozónő és takarító, szakorvos, úszómester, műszaki vezető, továbbá gazdasági, ügyviteli, műszaki, kisegítő munkakörben foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya munkaviszonnyá alakul át.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően az érintett jogviszonya nem alakul át az (1) bekezdés a)–b) pontja szerinti jogviszonnyá, ha 2024. január 1-je előtt kötött megállapodás, illetve valamelyik fél által közölt egyoldalú jognyilatkozata alapján 2024. január 1-jét követően szűnik meg a jogviszony.

(3) Az érintettet 2024. január 15-ig a jogviszony átalakulásáról tájékoztatni kell, részére az e törvény szerinti kinevezési okmányt ki kell állítani, havi illetményét a 159. § alapján meg kell állapítani. Ha a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakör elnevezése a Kormány rendelete alapján változik, azt ezzel egyidejűleg meg kell állapítani. A 42. §-tól eltérően a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét a kinevezési okmány közlését követő tizenöt napon belül kell teljesíteni. A 157. § szerinti tájékoztatástól a munkáltató a kinevezésben kizárólag az érintett javára térhet el.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat, valamint a munkaviszonyban töltött idő alapján munkaviszonyban állókat megillető jogosultságok megállapításakor jogosító időként az átalakulás előtt közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni.

(5) E törvény hatálybalépése nem szakítja meg a 2023. december 31-én fennálló jogviszonyból eredő igények elévülését.

(6) Az (1) bekezdés a) pontja szerinti érintett, ha a jogviszonyváltást a 157. § (6) bekezdése szerinti nyilatkozata alapján nem fogadta el, jogviszonya a törvény erejénél fogva 2023. november 30. napjával megszűnik, azzal, hogy a felmentési idő illeti meg, amely 2023. november 1-jétől 2023. november 30-ig tart, amely alatt az érintettet a munkavégzési kötelezettsége alól fel kell menteni és a 2023. november 1. napján érvényes kinevezése szerinti, őt megillető illetményének alapulvételével a (8) bekezdésben meghatározott mérték szerinti végkielégítésre jogosult. Az érintett foglalkoztatási jogviszonyára a Kjt. szabályait az e §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(7) Az (1) bekezdés b) pontja szerinti érintettet 2024. január 15-ig a jogviszony átalakulásáról tájékoztatni kell és részére az Mt. szerinti munkaszerződését el kell készíteni. A 157. § szerinti tájékoztatástól a munkáltató a munkaszerződésben kizárólag az érintett javára térhet el. Ha a 157. § (6) bekezdése szerinti jogviszonyváltásra vonatkozó nyilatkozata szerint jogviszonyát az Mt. szerint nem kívánja fenntartani, akkor a jogviszonya a törvény erejénél fogva 2023. november 30-án megszűnik azzal, hogy a felmondási idő illeti meg, amely 2023. november 1-jétől és 2023. november 30-ig tart, amely alatt az érintettet a munkavégzési kötelezettsége alól fel kell menteni és a 2023. november 1. napján érvényes kinevezése szerinti, őt megillető bérének alapulvételével a (8) bekezdésben meghatározott mérték szerinti végkielégítésre jogosult. Az érintett foglalkoztatási jogviszonyára az Mt. szabályait az e §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(8) A (6) és (7) bekezdésben meghatározott esetben,

- a) ha az érintett kevesebb mint 20 év figyelembe vehető jogosító idővel rendelkezik, 1 havi,
- b) ha az érintett legalább 20 év, de 30 évnél kevesebb figyelembe vehető jogosító idővel rendelkezik, 2 havi,
- c) ha az érintett legalább 30 év figyelembe vehető jogosító idővel rendelkezik, 3 havi végkielégítésre jogosult.

(9) Ha a (6) vagy (7) bekezdésben meghatározott esetekben az érintett a jogviszonya megszűnésének időpontjától számított

- a) 30 napon belül új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, vagy a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyt létesít, akkor végkielégítésre nem jogosult,
- b) 31. és 60. nap közötti időszakban új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, vagy a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyt létesít, legfeljebb egyhavi végkielégítésre jogosult,
- c) 61. és 90. nap közötti időszakban új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, vagy a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyt létesít, legfeljebb kéthavi végkielégítésre jogosult azzal, hogy

a számára a (8) bekezdés szerint kifizetett végkielégítés összegének az a)–c) pont szerinti mértéken felüli összegét köteles visszafizetni volt munkáltatója részére.

(10) A 64. § (2) bekezdését azon közalkalmazottakra vagy munkavállalókra is alkalmazni kell, akiknek a jogviszonyát e törvény hatálya alá tartozó munkáltató 2024. január 1-jét megelőzően rendkívüli felmentéssel vagy az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szüntette meg.

(11) A pedagógusigazolványra való jogosultság megilleti az e törvény hatályba lépése előtt nyugállományba vagy korhatár előtti ellátásba helyezett személyeket, feltéve, hogy számukra a

pedagógusigazolvány kiadására az e törvény hatálybalépése előtt hatályos szabályozás alapján sor került.

159. § [Átmeneti rendelkezések a besoroláshoz és illetmény megállapításhoz]

(1) Az a 158. § (1) bekezdés a) pontja szerinti érintett, aki 2023. december 31-éig az Nkt. 64. § (4) bekezdés a)-e) pontja szerinti valamely fokozatot elérte, a 97. § (1) bekezdése szerinti, az Nkt. 2023. december 31-én hatályos 64. § (4) bekezdés a)-e) pontjában foglalt fokozattal azonos fokozatba kerül besorolásra.

(2) A havi illetmény, munkabér nem lehet kevesebb, mint az érintett 2023. december 31. napján érvényes

a) pótlékok nélküli illetményének, munkavállalók esetén alapbérének és

b) a köznevelési szakmai ágazati pótlékának

együttes összege azzal, hogy annak az érintettnek, akinek a havi illetménye, munkabére a 157. § (10), (13) bekezdés szerint lett megállapítva, az így megállapított illetménye szerinti összegnél nem lehet kevesebb.

(3) A 2024. január 1-jén a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy havi illetményét a munkáltató a 98. § (1)–(7) bekezdésében foglaltak figyelembevételével, az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díját a 102. §-ban foglaltak figyelembevételével 2024. január 15-ig állapítja meg.

160. § [Átmeneti rendelkezés a jogviszony tartalmához]

(1) A 2024. január 1-jén már folyamatban lévő próbaidő a jogviszony létesítésekor kikötött időtartamban áll fenn.

(2) Az a pedagógus, akinek esetében 2024. január 1-jén az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséhez öt évnél rövidebb idő van hátra, vagy 2024. január 1-je előtt jogszabály alapján életkorára tekintettel a pedagógus-továbbképzésben való részvétel alól mentesült, pedagógus-továbbképzésben történő részvételre nem kötelezhető.

(3) A 2024. január 1-jén fennálló és még be nem jelentett, engedélykötelessé vagy bejelentés kötelessé váló jogviszonyokról, tevékenységekről a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló 30 napon belül köteles az engedélyt megkérni vagy a bejelentést megtenni.

(4) A 2024. január 1-jén fennálló, kinevezéstől, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás az eredetileg elrendelt időtartamig tart, és időtartamát az e törvény szerinti időtartamba a 2024. évben be kell számítani.

(5) 2024. január 1-je előtt adott magasabb vezetői, vezetői megbízás az e törvény szerinti elnevezéssel az eredeti megbízásban meghatározott határidőig továbbra is fennáll azzal, hogy visszavonására e törvény rendelkezései szerint kerülhet sor. 2024. január 1-je előtt megállapított „címzetes igazgatói” cím e törvény hatálybalépését követően is megmarad. „Címzetes igazgatói”, „címzetes főigazgatói” cím e törvény alapján történő adományozásakor figyelembe kell venni a 2024. január 1-je előtt fennállt magasabb vezetői megbízásban töltött időt is.

(6) Nem vonatkozik a minősítési kötelezettség arra a pedagógus-munkakörben, valamint pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottra, aki a 2024/2025. tanév végéig eléri a rá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt.

(7) A munkáltató a teljesítményértékelés szabályainak alkalmazásával a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy munkavégzése színvonalát, az általa nyújtott munkateljesítményt első alkalommal a 2024/2025 tanévre, óvodában foglalkoztatott esetén a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan értékeli. A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jétől állapíthat meg a 98. § (3) bekezdésében meghatározottak szerint módosított illetményt.

(8) Az a köznevelésben foglalkoztatott, aki 2024. január 1-jét követően megszerzi a jogosultságot a köznevelési foglalkoztatotti jutalom valamely fokozatára,

- a) az általa megszerzett fokozatnál alacsonyabb fokozathoz kapcsolódó köznevelési foglalkoztatotti jutalomra emellett nem jogosult,
- b) nem jogosult a köznevelési foglalkoztatotti jutalom ezen fokozatára, ha a korábbi közalkalmazotti jogviszonyában az azonos elnevezésű jubileumi jutalomra való jogosultságot megszerezte.

(9) A 2023. december 31-én folyamatban lévő kártérítési eljárást az eljárás megindulásakor hatályos szabályok szerint kell lefolytatni.

(10) A köznevelésben foglalkoztatott 2024. július 1-ig köteles a Kormány által biztosított elektronikus azonosítási szolgáltatást és a hozzá kapcsolódó tárhelyet igényelni és erről a munkáltatónak írásban nyilatkozni.

(11) Ha a felek között 2023. december 31-én tanulmányi szerződés áll fenn,

- a) az abban vállalt jogviszony-fenntartási kötelezettség a 158. § (1) bekezdése szerinti jogviszonyra vonatkozik,
- b) és a foglalkoztatott jogviszonya a 158. § (6) bekezdése alapján megszűnik, ez a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettség szempontjából nem minősül a munkavállaló, közalkalmazott szerződésszegésének.

(12) A 158. § (1) bekezdés b) pontja szerinti érintett vonatkozásában a munkáltatót terhelő tájékoztatást a munkaszerződés közlését követő 15 napon belül kell teljesíteni.

161. § [Átmeneti rendelkezés a 2023. évi szabadsághoz]

(1) A 158. § (1) bekezdés szerinti érintett 2024. január 1. előtt irányadó törvény alapján megszerzett, de ezen időpontig ki nem adott szabadságát 2024. január 1-jét követően a 158. § (1) bekezdése szerint a jogosultra irányadó törvény szerinti kiadási szabályok szerint kell kiadni, vagy a jogviszony megszűnése esetén pénzben megváltani.

(2) A 2023. december 31-én folyamatban lévő alkotói szabadságot az eredetileg meghatározott megszűnési időpontig továbbra is biztosítani kell.

162. § [Átmeneti rendelkezés a kollektív munkajogi szabályokhoz]

(1) A Kjt. illetve az Mt. alapján 2024. január 1. előtt megkötött kollektív szerződések a hatályuk alá tartozó foglalkoztatottra vonatkozóan e törvénnyel vagy az Mt.-vel ellentétben nem álló rendelkezései e törvény hatálybalépését követően is hatályban maradnak. Módosításukra e törvény 149–154. §-a alapján kerülhet sor.

(2) A köznevelésért felelős miniszter a szakszervezetekkel egyeztetés keretében minden év március 31. napjáig áttekinti e törvény hatályosulásával kapcsolatos észrevételeket, problémákat, valamint a

jogszabály módosítására vonatkozó javaslatokat.

163. § [Köznevelési intézmények oktatási feladatainak elősegítése érdekében állami tulajdonú ingó vagyontárgyak tulajdonjogának ingyenes átruházása]

(1) A nemzeti vagyonról szóló 2011. évi CXCVI. törvény (a továbbiakban: Nvtv.) 13. § (3) bekezdése és az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 36. § (1) bekezdése alapján az érintett, az Nkt. 7. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés szerinti köznevelési intézmények (a továbbiakban: intézmény) oktatási feladatainak elősegítése érdekében a TIOP-1.1.1-12/1-2012-0001 azonosítószámú Intézményi informatikai infrastruktúra fejlesztés a közoktatásban, valamint a TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002 azonosítószámú „21. század közoktatás – fejlesztés, koordináció” projektekben beszerzett, és az intézményeknek ingyenesen használatosként adott állami tulajdonú ingó vagyontárgyak (a továbbiakban: ingóságok) ingyenesen e törvény erejénél fogva a fennálló vagyonkezelői jog egyidejű megszűnésével a projektben kedvezményezett nem állami vagy önkormányzati fenntartású intézmény vagy jogutódja, önkormányzati fenntartású intézmény esetén az önkormányzat tulajdonába kerülnek.

(2) Az (1) bekezdés alapján ingyenesen tulajdonba adott ingóságok tekintetében nem kell alkalmazni az Nvtv. 13. § (4) bekezdés b) pontját, valamint (7) és (8) bekezdését.

(3) Az (1) bekezdés szerinti tulajdonjog átruházásról az Oktatási Hivatal tájékoztatja az intézményeket.

(4) Az (1) bekezdés szerinti tulajdon-átruházást követően az intézmények viselik az ingóságok fenntartásának terheit.

(5) Az (1) bekezdés szerint átszálló ingóságokról az átadónak és átvevőnek jegyzőkönyvet kell felvenni, amelyet az átadó és az átvevő képviselőjére jogosult ír alá. Az átszálló ingóságok bekerülési értéke megegyezik az adott vagyonelemre vonatkozó, átadó szervezet könyveiben szereplő nyilvántartási értékkel.

(6) Az (1) bekezdés alapján történő vagyonjuttatást úgy kell tekinteni, hogy az az általános forgalmi adóról szóló törvény 17. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek szerinti juttatással esik egy tekintet alá.

26. Az Alaptörvény sarkalatosságra vonatkozó követelményének való megfelelés

164. § [Sarkalatosági záradék]

E törvény

- a) 1. § (1) bekezdése az Alaptörvény 38. cikk (6) bekezdése,
- b) 73. § (2) és (3) bekezdése, valamint (13) bekezdés b) pontja és az Alaptörvény XXIX. cikk (3) bekezdése,
- c) 163. §-a az Alaptörvény 38. § (1) és (2) bekezdése,
- d) 168. §-a az Alaptörvény 46. cikk (6) bekezdése,
- e) 171. §-a az Alaptörvény XXIX. cikk (3) bekezdése,
- f) 174. §-a az Alaptörvény VII. cikk (5) bekezdése,
- g) 175. § (2) bekezdése az Alaptörvény 4. cikk (5) bekezdése,
- h) 181. § (15) bekezdése az Alaptörvény 29. cikk (7) bekezdése, és
- i) 181. § (18) bekezdése az Alaptörvény 2. cikk (1) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

27. Az Európai Unió jogának való megfelelés

165. § [Az Európai Unió jogának való megfelelés]

E törvény

- a) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelvnek,
- b) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- c) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvnek,
- d) a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló, 1994. június 22-i 94/33/EK tanácsi irányelvnek
- e) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- f) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- g) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvnek,
- h) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami végrehajtási jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvnek,
- i) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvnek,
- j) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami végrehajtási jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelvnek,
- k) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- l) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- m) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- n) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek

való megfelelést szolgálja.

28. Módosító és hatályon kívül helyező rendelkezések

166. § [A helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény módosítása]

A helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény 52. § 53. pontja a következő n) alponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában:

közszolgálati kötelezettség:)

„n) a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszony és munkaviszony”

(keretében végzett kötelezettség;)

167. § [A Kjt. módosítása]

(1) A Kjt. 66. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit végrehajtási rendelet állapítja meg.”

(2) A Kjt. 87/A. § (1) bekezdése a következő n) ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni)

„n) állami vagy önkormányzati költségvetésből működő munkáltatónál

na) 2021. március 1-jét követően egészségügyi szolgálati jogviszonyban,

nb) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”

(töltött időt.)

(3) A Kjt.

a) 4. § (1) bekezdésében az „e törvény,” szövegrész helyébe az „e törvény, a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény,”

b) 5. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyt” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyt, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt”

szöveg lép.

(4) Hatályát veszti a Kjt.

a) 7. §-a,

b) 23/B. § (5) bekezdése,

c) 57. § (3) bekezdésében az „a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben,” a „pedagógiai szakszolgálati tevékenységet”, valamint a „pedagógiai szakszolgálati tevékenységgel” szövegrész,

d) 79/D. § (3a) bekezdése,

e) 85. §

ea) (2) bekezdés nyitó szövegrészében az „a közoktatási,” szövegrész,

eb) (3) bekezdés c) pontja,

ec) (7) bekezdés nyitó szövegrészében a „közoktatási” szövegrész,

ed) (7) bekezdés c) és d) pontjában a „köznevelési” szövegrész,

f) 91/C. §-a,

g) 91/F. §-a,

h) 93/A. §-a.

168. § [A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény módosítása]

A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény 7. § (1a) bekezdése a következő j) ponttal egészül ki:

(Az (1) bekezdés b) pont ba) alpontja alkalmazásában foglalkoztatott:)
„j) köznevelési foglalkoztatási jogviszonyban”
(foglalkoztatott.)

169. § [A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosítása]

(1) A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 15. §-a a következő (10b) és (10c) bekezdéssel egészül ki:

„(10b) A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott személy előmeneteli és illetményrendszerére

a) a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi ... törvény 96. § (1) bekezdését, 97. § (1)-(2) és (4)-(8) bekezdését, 98. § (1)-(2), (6) és (8) bekezdését, 104. § (3) és (4) bekezdését, 159. §-át, 160. § (2) és (6) bekezdését, és

b) a Kjt. 66. § (2) bekezdését, 67. §-át, 69. §-át, 70. §-át, 72. §-át, 74. §-át, 75. §-át, 77. § (1) és (2) bekezdését, 78. §-át, 78/A. §-át, 79. §-át és 79/A. §-át

kell alkalmazni.

(10c) A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott személy tekintetében a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi ... törvény 45. § (7) és (8) bekezdését, valamint 94. § (8) és (9) bekezdését is alkalmazni kell.”

(2) A Gyvt.

a) 15. § (14) bekezdésében az „az Nktv.” szövegrész helyébe az „a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi ... törvény” szöveg,

b) 15. § (17) bekezdésében az „Nktv. 44. § (7) bekezdésében” szövegrész helyébe az „oktatási nyilvántartásról szóló 2018. évi LXXXIX. törvény 1. melléklet II. pontjában” szöveg,

c) 145. § (3) bekezdés b) pont ba) alpontjában az „az Nktv.” szövegrész helyébe az „az e törvény, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi ... törvény” szöveg

lép.

170. § [Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény módosítása]

Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény 4. § (2) bekezdés p) pontjában a „megállapítása” szövegrész helyébe a „megállapítása, valamint gyermekek, tanulók egészségének megőrzésére” szöveg lép.

171. § [A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény módosítása]

A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény

a) 5. § (6) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”,

b) 24. § (2) bekezdésében és 81. § (2) bekezdés a) pontjában az „a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény” szövegrész helyébe az „a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény”

szöveg lép.

172. § [Az Nkt. módosítása]

(1) Az Nkt. 4. §-a a következő 3a. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„3a. Digitális Kollaborációs Tér: a tanulmányi rendszer modulja, amely legalább biztosítani képes a tanárok és a diákok egyéni vagy csoportos digitális online és offline együttműködését, kommunikációját és az oktatással kapcsolatos feladatok komplex kezelését, ideértve többek között az órai, házi, egyéni és csoportos feladatok publikálását, beadását, a beadott feladatok értékelését és online adminisztrációját,”

(2) Az Nkt. 4. § 6a. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„6a. értesítendő hozzátartozó: a gyermek, a tanuló biztonsága, érdekei biztosítása céljából történő kapcsolattartás érdekében a tanulmányi rendszerben rögzített, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 7. § (1) bekezdés a)-d) pontja szerinti személy,”

(3) Az Nkt. 4. §-a a következő 6b. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„6b. fejlesztő pedagógiai ellátás: a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló tantárgyi felzárkóztatására és készségfejlesztésére irányuló kötelező foglalkozás,”

(4) Az Nkt. 4. §-a a következő 14b. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„14b. köznevelési e-ügyintézés: a tanulmányi rendszerben megvalósított elektronikus ügyintézés (e-ügyintézés), amely a tanulók, a szülők, értesítendő hozzátartozók, pedagógusok, osztályfőnökök, adminisztrátorok, nevelést-oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltők, valamint egyéb kérelmezők részére biztosítja a köznevelésben szereplő és meghatározott folyamatok – tanulmányi rendszeren keresztül – elektronikus benyújtási és ügyintézési lehetőségét,”

(5) Az Nkt. 4. § 20. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„20. nevelőtestület: a nevelési-oktatási intézményben köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, egyházi szolgálati jogviszony keretében pedagógus-munkakörben, a felsőfokú végzettséggel rendelkező, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak közössége,”

(6) Az Nkt. 4. §-a a következő 27a. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„27a. szülő: ha törvény eltérően nem rendelkezik, a gyermek

- a) vér szerinti szülője, kivéve, ha a szülői felügyeleti joggal nem rendelkezik,
- b) örökbe fogadó szülője, kivéve, ha a szülői felügyeleti joggal nem rendelkezik,
- c) gyámja vagy
- d) nevelőszülője,”

(7) Az Nkt. 4. § 31. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„31. tanítási év: ha e törvény, valamint e törvény felhatalmazása alapján a köznevelésért felelős miniszter rendelete másként nem rendelkezik, az iskolában minden év szeptemberének első munkanapjától számított, legalább száznolcvan tanítási napig tartó szorgalmi időszak, az érettségi és a szakmai, képesítő vizsga évét kivéve,”

(8) Az Nkt. 4. §-a a következő 32a. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„32a. tanulmányi rendszer: a köznevelési intézmény rendeltetésszerű működéséhez, a szülői felelősséggel összefüggő döntési és felügyeleti jogok gyakorlásához, a nevelés-oktatás megszervezéséhez, a köznevelési intézmény iratkezelésének, továbbá pénzügyi, számviteli, bér- és humánügyviteli funkcióinak biztosításához vagy támogatásához, az elektronikus dokumentumok hiteles nyilvántartásához és változáskövetéséhez, a digitális kollaborációs tér és e-ügyintézési funkcionalitások biztosításához, az intézmények – ide értve a pedagógusoknak és tanulóknak kiadott eszközöket is – leltáradatainak nyilvántartásához, a tanulók fizikai, egészségi állapotának és edzettségének mérésével kapcsolatos adatok nyilvántartásához, az EESZT kapcsolattal rendelkező iskola-egészségügyi funkcionalitás biztosításához, a tanulmányi rendszer üzemeltetője, a miniszter, a hatóság és a fenntartó általi közvetlen intézményi, tanulói, szülői, pedagógusi kommunikáció biztosításához, a pedagógusi munka objektív véleményezésének személyazonosításra alkalmatlan módon történő biztosításához, a pedagógusi munka értékeléséhez tartozó indikátorok biztosításához, a munkáltatói jogok gyakorlásához, illetve a köznevelési intézmény által foglalkoztatottak jogainak gyakorlásához, kötelezettségeik teljesítéséhez és az ezekhez kapcsolódó igazolások kiállításához, a jogszabályban meghatározott nyilvántartások vezetéséhez, a jogszabályban, illetve a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzatában biztosított kedvezményekre való jogosultság megállapításához, elbírálásához és igazolásához, a zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatás biztosításához, az intézményi fogadóórák és szülői értekezletek megszervezéséhez, a felsőoktatási tanulmányi rendszerekkel integrált pályaválasztási támogatás biztosításához, a szabályozott és központi elektronikus ügyintézési szolgáltatások díjmentes eléréséhez, a gyermekétkeztetési szolgáltatás eléréséhez, a kollégiumi funkcionalitások biztosításához, az alapfokú művészetoktatási intézményekre vonatkozó funkcionalitások biztosításához, az egységes gyógypedagógiai módszertani intézményekre vonatkozó funkcionalitások biztosításához, valamint a köznevelési információs rendszerrel elektronikus úton való kapcsolattartáshoz a köznevelési intézmény által használt intézményi alaprendszer a moduljaival és a kapcsolódó rendszerekkel együtt, amelyet az állam díjmentesen biztosít és azt úgy szükséges kialakítani, hogy valamennyi felhasználói felülete és funkcionalitása magyar nyelven biztosítsa az egyenlő hozzáférést webes és natív applikáción keresztül diákoknak, szülőknek és pedagógusoknak egyaránt,”

(9) Az Nkt. 4. § 47. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„47. tankönyv: az a könyv – beleértve a szótárt, a szöveggyűjteményt, az atlaszt, a kislexikont, a munkatankönyvet, a munkafüzetet, a feladatgyűjteményt – vagy a digitális tananyag, vagy a zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatással biztosított tananyag, vagy a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó, amelyet az e törvényben és az e

törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott eljárásban tankönyvvé nyilvánítottak,”

(10) Az Nkt. 4. §-a a következő 50. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„50. videotartalom-kezelő: a tanulmányi rendszerbe vagy a zárt rendszerű távolléti oktatási képzésmenedzsment-rendszerbe (együtt: képzési rendszerek) integrált online kapcsolaton keresztül sugárzott videotechnológiával megvalósított, mobil használatra is alkalmas videoplatfom, ahol a felhasználó a tanulmányi rendszeren keresztüli egyéni azonosítással éri el a tantárgyaihoz tartozó videokönyvtárba szervezett – az előadót és a prezentációját is megjelenítő – tartalmakat; a videotartalom-kezelő lehetőséget biztosít a felhasználónak a videotartalomhoz rögzített egyéni és mentésre kerülő jegyzetelésre és a beállított tartalomjegyzék szerinti navigálásra, videókon belül bármely kimondott vagy megjelenített szóra való keresésre, az előadói és prezentációs nézet együttes vagy külön-külön nézetei közötti szabad váltásra, a kijánlott nyelveken történő feliratozás előhívására,”

(11) Az Nkt. 4. §-a a következő 51. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„51. zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatás: képzés vagy az otthoni felkészülés olyan formája, amelyben az oktatás digitális tananyaggal, videotartalom-kezelővel, továbbá a pedagógus és a tanuló együttműködése az informatikai hálózaton (internet, intranet) keresztül, a felnőttoktatásban, tantermen kívüli, digitális munkarendben és az otthoni felkészülésnél alkalmazható, zárt rendszerű távoktatási képzésmenedzsment-rendszerrel valósul meg, amelynek során a közös kommunikáció eszköze a számítógép és az informatikai hálózat, továbbá a zárt rendszerű oktatási képzésmenedzsment-rendszer,”

(12) Az Nkt. 4. §-a a következő 52. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„52. zárt rendszerű távoktatási képzésmenedzsment-rendszer: a felnőttoktatásban, tantermen kívüli, digitális munkarendben és az otthoni felkészülés során részt vevő személy képzését tervező, szervező és ellenőrző, a képzéshez szükséges digitális tananyagot, videotartalom-kezelő által biztosított tartalmat, valamint kiegészítő ismeretanyagot a képzési program szerint számára eljuttató, minősített és tanúsított zárt informatikai rendszer, amely a képzésszervezésen túl adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a tanulmányi rendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét, és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit, továbbá biztosítja az oktató, az oktatásszervező és a képzésben részt vevő hallgató vagy személy interaktív és távolléti kapcsolattal megvalósuló, teljes értékű együttműködését,”

(13) Az Nkt. 8. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A gyermek abban az évben, amelynek augusztus 31. napjáig a harmadik életévét betölti, a nevelési év kezdő napjától legalább napi négy órában óvodai foglalkozáson vesz részt. A szülő –

tárgyév április 15. napjáig benyújtott – kérelme alapján a gyermek jogos érdekét szem előtt tartva, annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek a negyedik életévét betölti, különös méltánylást érdemlő esetben, – ha a szülő a gyermek negyedik életévének betöltését megelőzően már kérelmezte, úgy újabb – kérelem alapján annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek az ötödik életévét betölti a Kormány rendeletében kijelölt szerv (a továbbiakban: felmentést engedélyező szerv) felmentheti az óvodai foglalkozáson való részvétel alól, ha a gyermek családi körülményei, sajátos helyzete indokolja. Ha az eljárásban szakértőt kell meghallgatni, csak az óvodavezető vagy a védőnő, továbbá tartós gyógykezelés alatt álló gyermek esetében az Eütv. 89. §-a szerinti általános járóbeteg-szakellátásban, vagy az Eütv. 91. §-a szerinti általános fekvőbeteg-szakellátásban részt vevő szakorvos rendelhető ki. Tartós gyógykezelés alatt álló gyermek esetében a kérelem a tárgyév április 15. napja után is benyújtható. Az eljárás időtartama ötven nap.”

(14) Az Nkt. 9. §-a a következő (8a) bekezdéssel egészül ki:

„(8a) A (8) bekezdés szerint egyedi megoldást alkalmazó magán fenntartású köznevelési intézmény számára a köznevelésért felelős miniszter felmentést adhat a tanulmányi rendszer kötelező használata alól, feltéve, hogy a kérelmező jogszabályban, valamint az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program keretében előírt, illetve a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulókról összesített adatokat az általa alkalmazott tanulmányi rendszeren keresztül szolgáltatja és az általa alkalmazott informatikai rendszer a 41. § (1)-(4a) bekezdés, 42. § (2) bekezdés, 43. § (1) bekezdés, 46. § (5) bekezdés, 54. § (1) bekezdés, az 57. § (6) bekezdés, valamint az 58. § (3) bekezdés szerinti követelményeket is biztosítja. A feltételek fennállását a köznevelési intézmény igazolja. A miniszter haladéktalanul visszavonja az engedélyt, ha a köznevelési intézmény az adatszolgáltatásokat határidőben, ismételten nem szolgáltatja vagy a kötelező funkcionálisokat, továbbá vagy a nyomtatványok 57. § (6) bekezdés szerinti előállítását nem biztosítja.”

(15) Az Nkt. 21. § (5) bekezdésének d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A nyilvántartás tartalmazza)

„d) a jogutódlással, átalakulással, fenntartóváltozással, intézményi átszervezéssel kapcsolatos alapítói, fenntartói határozatok számát és a döntést tartalmazó határozatokat, valamint a 84. § (2a) bekezdése szerinti előzetes vizsgálat és a 84. § (2b) bekezdése szerinti nyomon követés eredményét tartalmazó határozatot.”

(16) Az Nkt. 25. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelési intézmény működésére, belső és külső kapcsolataira vonatkozó rendelkezéseket a szervezeti és működési szabályzat (a továbbiakban: SZMSZ) határozza meg. Az SZMSZ-t az igazgató a nevelőtestület bevonásával készíti el és az intézmény honlapján közzéteszi. Az SZMSZ-t a fenntartó hagyja jóvá.”

(17) Az Nkt. 25. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A házirendet nevelési-oktatási intézményben a nevelőtestület – más köznevelési intézményben a szakalkalmazotti értekezlet, az óvodaszék, az iskolaszék, a kollégiumi szék –, az iskolai vagy a kollégiumi diákönkormányzat véleményének kikérésével fogadja el. A házirend azon rendelkezéseinek hatálybalépéséhez, amelyekből a fenntartóra többletkötelezettség hárul, a

fenntartó egyetértése szükséges.”

(18) Az Nkt. 25. §-a a következő (5a)-(5d) bekezdéssel egészül ki:

„(5a) A köznevelési intézménynek biztosítania kell

a) a 62. § (1a)-(1e) bekezdése szerint a diabéteszsel élő, valamint

b) a fokozott kockázatú allergiás betegséggel diagnosztizált gyermekek, tanulók egészségének megőrzésére fordított fokozott figyelmet.

(5b) A szülő, törvényes képviselő, a nagykorú tanuló az (5a) bekezdés a) és b) pontja szerinti körülmény fennállásáról a köznevelési intézményt legkésőbb a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya létesítésekor tájékoztatja.

(5c) Ha a szülő, törvényes képviselő, a nagykorú tanuló az (5a) bekezdés a) és b) pontja szerinti körülmény fennállásáról a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya létesítését követően szerez tudomást, akkor a szülő, törvényes képviselő, a nagykorú tanuló a köznevelési intézményt a tudomásszerzést követően erről haladéktalanul tájékoztatja.

(5d) A köznevelési intézmény az (5a) bekezdés

a) pontja szerinti körülménnyel összefüggésben a szülőtől, törvényes képviselőtől, nagykorú tanulótól kapott adatokat az Nkt. 41. § (10) bekezdése szerint,

b) pontja szerinti körülménnyel összefüggésben a szülőtől, törvényes képviselőtől, nagykorú tanulótól kapott adatokat a gyermek, tanuló biztonságos napközbeni ellátásának céljából legfeljebb a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya fennállásáig kezeli.”

(19) Az Nkt. 26. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A nevelő és oktató munka az óvodában, az iskolában, a kollégiumban pedagógiai program szerint folyik. A pedagógiai programot az igazgató a nevelőtestület bevonásával készíti el és a fenntartó hagyja jóvá. A pedagógiai programot nyilvánosságra kell hozni.”

(20) Az Nkt. 27. § (2a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2a) Az (1) bekezdésben meghatározott tantermen kívüli digitális munkarendben a nevelés-oktatás, a tanulási folyamat ellenőrzése és támogatása a pedagógusok és a tanulók online vagy más, személyes találkozást nem igénylő kapcsolatában – elsősorban tanulmányi rendszer által biztosított funkcionalitásokkal és digitális eszközök alkalmazásával – történik.”

(21) Az Nkt. 27. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A tanév, ezen belül a tanítási év rendjét a köznevelésért felelős miniszter rendeletben állapítja meg. Az igazgató a nevelőtestület bevonásával éves munkatervet készít, amely tartalmazza a szabadon meghatározható tanítás nélküli munkanapokat. Az igazgató az éves munkatervet az intézmény honlapján közzéteszi. Az éves munkatervet a fenntartó hagyja jóvá.”

(22) Az Nkt. 30. §-a a következő (6) és (7) bekezdéssel egészül ki:

„(6) Ha előre nem látható és el nem hárítható okból a tanítási évben a tantárgyi követelmények átadása nem biztosítható, a köznevelésért felelős miniszter rendeletében az elmaradt tanítási napok pótlása céljából a tanítási évet legfeljebb július 15-ig meghosszabbítja. Ebben az esetben a 30. § (1) bekezdése szerinti, a nyári szünet legkisebb mértékét meghatározó rendelkezés nem alkalmazandó.

(7) A (6) bekezdés szerinti rendeletet legkésőbb tárgyév április 30-ig kell kihirdetni.”

(23) Az Nkt. 31. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A köznevelésért felelős miniszterrel kötött köznevelési szerződés szerinti juttatásra, tartalmára, érvényességi idejére és megkötésének szabályaira nem kell alkalmazni az államháztartási szabályokat.”

(24) Az Nkt. 41. § (1)-(4a) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A köznevelési intézmény és a köznevelési feladatot ellátó nem köznevelési intézmény (a továbbiakban: köznevelési feladatokat ellátó intézmény) köteles a tanulmányi rendszerben a jogszabályban előírt nyilvántartásokat vezetni, a köznevelés információs rendszerébe bejelentkezni, valamint az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program keretében előírt, valamint a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulókról összesített adatokat a tanulmányi rendszeren keresztül szolgáltatni.

(2) A köznevelési intézmény a gyermek, tanuló alábbi adatait tartja nyilván a tanulmányi rendszerében:

- a) a gyermek, tanuló neve, születési helye és ideje, anyja születési családi és utónevét, neme, állampolgársága, lakóhelyének, tartózkodási helyének címe, személyi azonosításra szolgáló okmány megnevezése, száma, telefonszáma, elektronikus levelezési címe, társadalombiztosítási azonosító jele, nem magyar állampolgár esetén a Magyarország területén való tartózkodás jogcíme és a tartózkodásra jogosító okirat megnevezése, száma,
- b) a gyermek, tanuló szülőjének, értesítendő hozzátartozójának, az ő rá tekintettel családi pótlékra jogosult személynek neve, születési helye és ideje, anyja születési családi és utóneve, lakóhelye, tartózkodási helye, telefonszáma, elektronikus levelezési címe,
- c) a gyermek óvodai fejlődésével kapcsolatos adatok,
- d) a gyermek óvodai jogviszonyával, a tanuló tanulói jogviszonyával kapcsolatos adatok,
 - da) felvétellel kapcsolatos adatok,
 - db) az a köznevelési alapfeladat, amelyre a jogviszony irányul,
 - dc) jogviszony szünetelésével, megszűnésével kapcsolatos adatok,
 - dd) a gyermek, tanuló mulasztásával kapcsolatos adatok,
 - de) kiemelt figyelmet igénylő gyermekekre, tanulóra vonatkozó adatok,
 - df) a tanuló- és gyermekbalesetre vonatkozó adatok,
 - dg) a gyermek, tanuló oktatási azonosító száma,
 - dh) mérési azonosító,
- e) a tanulói jogviszonnyal kapcsolatos adatok:
 - ea) az egyéni munkarenddel kapcsolatos adatok,
 - eb) a tanuló magatartásának, szorgalmának és tudásának értékelése és minősítése, vizsgaadatok,
 - ec) felnőttoktatás esetében az oktatás munkarendjével kapcsolatos adatok,
 - ed) a tanulói fegyelmi és kártérítési ügyekkel kapcsolatos adatok,
 - ee) a tanuló diákigazolványának sorszáma,

- ef) a tankönyvellátással kapcsolatos adatok,
- eg) évfolyamismérlésre vonatkozó adatok,
- eh) a tanulói jogviszony megszűnésének időpontja és oka,
- f) az országos mérés-értékelés adatai,
- g) azt, hogy a tanuló hányadik évfolyamon, mely országban vett részt a 9. § (4) bekezdése alapján szervezett határon túli kiránduláson,
- h) azt, hogy a tanuló hányadik évfolyamon, mely országban vett részt külföldi tanulmányúton,

(3) A pedagógiai szakszolgálati intézmény – az integrált nyomon követő rendszer (a továbbiakban: INYR) működtetése érdekében – a (2) bekezdésben meghatározott adatokon kívül

- a) a szülő, az értesítendő hozzátartozó önkéntes adatszolgáltatása alapján a gyermek, a tanuló nemzetiségi hovatartozására vonatkozó adatot,
- b) annak a nevelési-oktatási intézménynek a nevét, címét, OM-azonosítóját, amellyel a gyermek, a tanuló óvodai nevelési vagy tanulói jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban áll, valamint a gyermek, a tanuló által igénybe vett pedagógiai szakszolgálati ellátás 18. § (2) bekezdés szerinti megnevezését
- c) az ELTE Gyakorló Országos Pedagógiai Szakszolgálatnál képzésben részt vevő személynél: kérelmező nevét, születési helyét és idejét, anyja születési családi és utónevét, nemét, állampolgársága, lakóhelyének, tartózkodási helyének címét, személyi azonosításra szolgáló okmány megnevezését, számát, telefonszámát, elektronikus levelezési címét, társadalombiztosítási azonosító jelét, a fogyatékoságra vonatkozó adatokat, nem magyar állampolgár esetén a Magyarország területén való tartózkodás jogcímét és a tartózkodásra jogosító okirat megnevezését, számát

is nyilvántartja.

(4) Ha a szülő, értesítendő hozzátartozó vagy a (2) bekezdés b) pontjában meghatározott családi pótlékra jogosult személy a nevét, születési helyét és idejét, anyja születési családi és utónevét, lakóhelyét, tartózkodási helyét, telefonszámát, elektronikus levelezési címét nem adja meg a köznevelési intézménynek, akkor a köznevelési intézmény ezeket az adatokat a családtámogatási ügyben eljáró hatóságtól is beszerezheti.

(4a) A (2) bekezdés a) és b) pontjában szereplő adatokat a köznevelési intézmény az adott adatok tekintetében elsődleges vagy másodlagos információforrásnak minősülő szervtől is beszerezheti, a tanulmányi rendszerben díjmentesen elérhető szabályozott elektronikus és központi szolgáltatások útján (a továbbiakban együtt: SZEÜSZ).”

(25) Az Nkt. 41. § (9) és (10) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(9) A nevelési-oktatási intézmény tanulmányi rendszerében nyilvántartja továbbá azokat az adatokat, amelyek a jogszabályokban biztosított kedvezményekre való igényjogosultság elbírálásához és igazolásához szükségesek. E célból azok az adatok kezelhetők, amelyekből megállapítható a jogosult személye és a kedvezményre való jogosultsága.

(10) A köznevelési intézmény a nyilvántartott gyermek, tanulói, szülői, értesítendő hozzátartozói adatokat a jogviszony megszűnésétől számított tíz évig, az alkalmazottak, óraadók adatait – ha törvény eltérő határidőt nem állapít meg – a jogviszony megszűnésétől számított öt évig kell megőrizni, kezelni.”

(26) Az Nkt. 41. §-a a következő (11) és (12) bekezdéssel egészül ki:

„(11) Ha törvény alapján a kiskorú gyermek, tanuló adatai a szülő részére továbbíthatóak, törvény eltérő rendelkezése hiányában a szülői felügyeleti jog gyakorlásától függetlenül az adatok mindkét szülőnek továbbítani kell.

(12) A (11) bekezdés szerinti adatok nem továbbíthatóak azon szülőnek, akinek a bíróság – a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 4:175. § (1) bekezdése szerint – a gyermek sorsát érintő lényeges kérdésekben a szülői felügyeleti jogát korlátozta vagy megvonta.”

(27) Az Nkt. 42. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A gyermek és a kiskorú tanuló szülőjével minden, a gyermekével összefüggő adat közölhető, illetve a tanulmányi rendszeren keresztül a lehető legrövidebb időn belül hozzáférhetővé kell tenni, kivéve ha az adat közlése súlyosan sértene a gyermek, tanuló testi, értelmi vagy erkölcsi fejlődését.”

(28) Az Nkt. 43. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelési intézmény iratkezelési szabályzatában, ha ilyen készítése nem kötelező, a köznevelési intézmény SZMSZ-ének mellékleteként kiadott adatkezelési szabályzatban kell meghatározni az adatkezelés és -továbbítás intézményi rendjét és ezt a tanulmányi rendszeren keresztül is hozzáférhetővé kell tenni. Az adatkezelési szabályzat elkészítésénél, módosításánál nevelési-oktatási intézményben a szülői szervezetet és az iskolai, kollégiumi diákönkormányzatot véleményezési jog illeti meg. Adattovábbításra a köznevelési intézmény igazgatója és – a meghatalmazás keretei között – az általa meghatalmazott vezető vagy más alkalmazott jogosult.”

(29) Az Nkt. 44/A. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Az ELTE Gyakorló Országos Pedagógiai Szakszolgálat vonatkozásában a 41. § (2) és (3) bekezdése és a 44/A. §-a alkalmazandó.”

(30) Az Nkt. 44/B. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A (2) bekezdés a) és h) pontja szerinti, az előző tanévben rögzített adatok közül külön törvényben meghatározott adatokat a Magyar Diáksport Szövetség a mindennapos testnevelés eredményességének vizsgálata céljából a hivatal részére átadja, minden év október 31-éig.”

(31) Az Nkt. 46. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A köznevelés nappali rendszerű iskolai oktatásában az állam biztosítja, hogy a tanuló számára a tankönyvek térítésmentesen álljanak rendelkezésre. A tankönyveket – amennyiben ez lehetséges – a tanulmányi rendszeren keresztül elektronikus könyv formátumban is szabadon közzé kell tenni.”

(32) Az Nkt. 50. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Az iskolába a tanköteles tanulókat az első évfolyamra jogszabályban meghatározott időszakban kell beíratni. A beiratkozásra meghatározott időt a helyben szokásos módon közzé kell tenni. A

beiratkozásnál biztosítani kell a tanulmányi rendszer e-ügyintézési moduljának on-line beiratkozási szolgáltatását, a szülő által megadott adatok ellenőrzésére és szükség szerinti pontosítására a tanulmányi rendszeren keresztül ingyenesen elérhető SZEÜSZ-öket kell elsősorban használni.”

(33) Az Nkt. 54. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A pedagógus – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – a tanuló teljesítményét, előmenetelét tanítási év közben a tanulmányi rendszerben történő rögzítésével rendszeresen érdemjeggyel értékeli, félévkor és a tanítási év végén osztályzattal minősíti. A külföldi tartózkodás miatt egyéni munkarenddel rendelkező tanuló esetében a félévi minősítés az igazgató döntése alapján mellőzhető, ez esetben a tanuló csak az év végén ad számot tudásáról. A tanuló magatartásának és szorgalmának értékelését és minősítését az osztályfőnök – az osztályban tanító pedagógusok véleményének kikérésével – végzi. Az érdemjegyekről a tanulót és a kiskorú tanuló szülőjét a tanulmányi rendszerben történő rögzítéssel szakmailag indokolható határidőn belül értesíteni kell. A félévi és az év végi osztályzatot az érdemjegyek alapján kell meghatározni. Az évközi érdemjegyeket és az év végi osztályzatokat szóbeli vagy írásbeli szöveges értékelés kíséri. Az iskola az osztályzatról a tanulót és a kiskorú tanuló szülőjét félévkor tanulmányi rendszerben értesítő, év végén bizonyítvány és a tanulmányi rendszer útján értesíti. Értesítő gyakrabban is készülhet az intézmény pedagógiai programja szerint. Az érdemjegy és az osztályzat megállapítása a tanuló teljesítményének, szorgalmának értékelésekor, minősítésekor nem lehet fegyelmezési eszköz. A tanuló mulasztással összefüggő adatait a mulasztás napján, haladéktalanul rögzíteni kell a tanulmányi rendszerben.”

(34) Az Nkt. 57. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Az iskolai nyomtatványok - az év végi bizonyítvány és az állami vizsga teljesítéséről kiállított bizonyítvány kivételével - a tanulmányi rendszer alkalmazásával, a személyiségi, adatvédelmi és biztonságvédelmi követelmények megtartásával elektronikus úton készülnek el. A bizonyítvány kiállításának alapjául szolgáló nyomtatványt ebben az esetben is elő kell állítani nyomtatott formában és meg kell őrizni. A 7. § (1) bekezdés b)-j) pontjában meghatározott köznevelési intézmények rendeltetésszerű működésük során a köznevelésért felelős miniszter által jóváhagyott, az állam által díjmentesen biztosított tanulmányi rendszert kötelesek használni.”

(35) Az Nkt. 58. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Ha a tanuló a kötelességeit vétkeesen és súlyosan megszegi, fegyelmi eljárás alapján, írásbeli határozattal fegyelmi büntetésben részesíthető. A fegyelmi eljárás megindítása és lefolytatása kötelező, ha a tanuló maga ellen kéri. Kiskorú tanuló esetén e jogot a szülő gyakorolja. A fegyelmi eljárás megindításáról és az írásbeli határozatról a tanulót és a kiskorú tanuló szülőjét a tanulmányi rendszeren keresztül is haladéktalanul értesíteni kell azzal, hogy az így történő értesítéssel a döntés nem minősül közöltnek.”

(36) Az Nkt. 61. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A nevelő- és oktatómunkát, a pedagógiai szakszolgálatokat és a pedagógiai-szakmai szolgáltatások ellátását szakképzett szakemberek segítik. Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott szakember az igazgató döntése alapján szakkört, érdeklődési kört, önképzőkört, egyéni vagy csoportos felzárkóztató, fejlesztő vagy tehetségfejlesztő foglalkozást,

közösségi szolgálattal kapcsolatos foglalkozást, diákönkormányzati foglalkozást, felzárkóztató, tehetség-kibontakoztató, speciális ismereteket adó egyéni vagy csoportos, közösségi fejlesztést megvalósító csoportos, a szabadidő eltöltését szolgáló csoportos, a tanulókkal való törődést és gondoskodást biztosító egyéni, a kollégiumi közösségek működésével összefüggő csoportos kollégiumi, valamint szakkollégiumi foglalkozást tarthat, ha annak megfelelő végzettséggel, szakképzettséggel rendelkezik, valamint az igazgató a foglalkozás megtartásához szükséges tapasztalatáról, hozzáértéséről meggyőződött.”

(37) Az Nkt. 62. § (1) bekezdés f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A pedagógus alapvető feladata a rábízott gyermekek, tanulók nevelése, oktatása, óvodában a gyermekek Óvodai nevelés országos alapprogramja szerinti nevelése, iskolában a kerettantervben előírt törzsanyag átadása, elsajátításának ellenőrzése, sajátos nevelési igényű tanuló esetén az egyéni fejlesztési tervben foglaltak figyelembevételével. Ezzel összefüggésben kötelessége különösen, hogy)

„f) a szülőt – elsősorban a tanulmányi rendszeren keresztül – rendszeresen tájékoztassa a tanuló iskolai teljesítményéről, magatartásáról, az ezzel kapcsolatban észlelt problémákról, az iskola döntéseiről, a gyermek tanulmányait érintő lehetőségekről, az Nkt. 38. § szerinti döntésekről,”

(38) Az Nkt. 70. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A nevelőtestület véleményét ki kell kérni

- a) a pedagógiai program,
 - b) a nevelési-oktatási intézmény éves munkaterve,
 - c) a szervezeti és működési szabályzat, valamint
 - d) a továbbképzési program
- elfogadásához.”

(39) Az Nkt. 72. §-a a következő (1a)-(1e) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A szülő kötelezettsége, hogy a nevelési-oktatási intézménnyel óvodai vagy tanulói jogviszonyban álló, cselekvőképtelen vagy korlátozottan cselekvőképes, fokozott kockázatú allergiás betegséggel diagnosztizált gyermeke fokozott figyelmet igénylő egészségi állapotáról és a megteendő sürgősségi intézkedésekről

- a) a beiratkozással egyidejűleg, vagy
- b) a diagnózis ismertté válását követően haladéktalanul

tájékoztassa a nevelési-oktatási intézményt, továbbá köteles gondoskodni arról, hogy az életmentő gyógyszert a gyermek, tanuló mindig tartsa magánál.

(1b) Nagykorú tanuló esetén az (1a) bekezdés szerinti nyilatkozattételi kötelezettség a tanulót terheli.

(1c) Az (1a) bekezdés szerinti adatot a nevelési-oktatási intézmény a gyermek, tanuló biztonságos napközbeni ellátásának céljából legfeljebb a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya fennállásáig kezeli.

(1d) A szülő, valamint az értesítendő hozzátartozó a gyermek, a kiskorú tanuló tekintetében köteles

- a) a gyermek, kiskorú tanuló tanulmányai érdekében ellátásáról, gondozásáról gondoskodni,
- b) a köznevelési intézménybe beérkezéséről, eltávozásáról gondoskodni,

- c) biztosítani a tankötelezettség teljesítését,
- d) jogszabályban előírt nyilatkozatokat megtenni,
- e) szükség esetén a köznevelési intézmény, valamint a köznevelés rendszere által, vagy azokon keresztül biztosítható támogatások igénybevételeinek kezdeményezéséről gondoskodni.

(1e) Az (1d) bekezdés b) pontjában foglaltakról a szülő, értesítendő hozzátartozó megbízás vagy – a gyermek, kiskorú tanuló megfelelő kora és érettsége esetén, a szülő felelősségére – a gyermek, kiskorú tanuló útján is gondoskodhat.”

(40) Az Nkt. 75. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelésért felelős miniszternek a köznevelési közszolgálati feladatok megszervezéséhez szükséges döntései előkészítése céljából a hivatal tankerületi központ illetékességi területe szerinti bontásban, fenntartó típusonként évente jelentést készít a köznevelésért felelős miniszter számára a fenntartói és intézményi tanulmányi rendszerekben és a KIR-ben rendelkezésre álló adatok felhasználásával a nevelési-oktatási intézményi férőhelyek és a nevelésben-oktatásban részt vevő gyermekek, tanulók létszámának alakulásáról. A jelentést a köznevelésért felelős miniszter által vezetett minisztérium honlapján közzé kell tenni.”

(41) Az Nkt. 77. § (2) bekezdés h) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A köznevelésért felelős miniszter)

„h) jóváhagyja az iskolák által használt bizonyítványnyomtatványokat, és a kiállításuk alapjául szolgáló nyomtatványokat, engedélyezi előállításukat és forgalomba hozatalukat, továbbá jóváhagyja a kötelező tanügyi nyilvántartást felváltó, a tanulmányi rendszerben megvalósuló elektronikus adatnyilvántartást,”

(42) Az Nkt. 80. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelésért felelős miniszter az országos mérési feladatok keretében gondoskodik a nevelési-oktatási intézményekben folyó pedagógiai tevékenység méréséről, értékeléséről. Az alapkészségek, képességek országos mérésének évfolyamait, valamint tárgyait a köznevelésért felelős miniszter az e törvény felhatalmazása alapján kiadott miniszteri rendeletben határozza meg azzal, hogy annak a rendeletben meghatározott évfolyamokon minden tanévben ki kell terjednie a köznevelés nappali rendszerű iskolai oktatás munkarendje szerinti tanuló esetében a szövegértési, a matematikai és a természettudományos eszköztudás fejlődésének vizsgálatára. Az iskola vezetője, a tanuló és a pedagógus – az e törvény felhatalmazása alapján kiadott miniszteri rendeletben meghatározottak szerint – részt vesz az országos mérés, értékelés feladatainak végrehajtásában.”

(43) Az Nkt. 80. § (7) és (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(7) A személyazonosításra alkalmas módon tárolt adat kizárólag a tanulmányi rendszerben tárolható, és csak az iskolán belül használható fel, a tanuló fejlődésének figyelemmel kísérése, a fejlődéséhez szükséges pedagógiai intézkedések kidolgozása és megvalósítása céljából. A személyazonosításra alkalmas módon tárolt, a tanuló fejlődésének figyelemmel kísérése vonatkozó adatok a tanulmányi rendszerből a szülő egyetértésével átadhatók a pedagógiai szakszolgálat részére a tanuló fejlődésének megállapításával kapcsolatos eljárásban történő felhasználás céljára.

(8) Az országos mérésnek, értékelésnek a tanulóra vonatkozó adatait a tanulmányi rendszerben az érintett tanuló és szülője részére hozzáférhetővé kell tenni.”

(44) Az Nkt. 83. § (2) bekezdés g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A fenntartó)

„g) jóváhagyja a köznevelési intézmény SZMSZ-ét, pedagógiai programját, éves munkatervét, továbbképzési programját, tantárgyfelosztását,”

(45) Az Nkt. 83. § (2) bekezdése a következő j) ponttal egészül ki:

(A fenntartó)

„j) dönt a nevelési-oktatási intézmény munkáját átfogó elemzések, értékelések, beszámolók elfogadásáról.”

(46) Az Nkt. 84. §-a a következő (2a) és (2b) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) Azon fenntartói döntést megelőzően, amely az alapító okirat, szakmai alapidokumentum a 21. § (3) bekezdés c)-g) pontjában felsoroltak bármelyikének módosulásával járna, a fenntartó vizsgálja azoknak a feltételeknek a teljesülését az általános iskolai feladatellátás vonatkozásában, hogy a módosulás végrehajtása esetén kialakítható-e a hátrányos helyzetű tanulók kiegyenlített, az azonos évfolyamok párhuzamos osztályai közti huszonöt százalékos különbséget meg nem haladó aránya az átszervezéssel érintett nevelési-oktatási intézményben, valamint biztosítható-e a sajátos nevelési igényű tanulók ellátásának folytonossága.

(2b) Amennyiben a fenntartó a (2a) bekezdés szerinti vizsgálat alapján intézményi átszervezésről dönt, úgy az általános iskolai beiratkozás során évente nyomon követi, hogy biztosított-e a hátrányos helyzetű tanulók egyenletes aránya, valamint a sajátos nevelési igényű tanulók ellátásának folytonossága az átszervezéssel érintett nevelési-oktatási intézményben és a feltételek kedvező alakulásának fenntartása érdekében meghatározza a szükséges intézkedéseket.”

(47) Az Nkt. a következő 84/A-84/C. §-sal egészül ki:

„84/A. §

(1) A köznevelési közfeladat – ideértve a gyermekek művelődéshez való joga biztosításának kötelezettségét – folyamatos ellátásának biztosítása érdekében, ha az állami fenntartású köznevelési intézmény működése bármely okból nem biztosítható, az intézmény vezetője jelzéssel él a fenntartó felé.

(2) A köznevelési intézmény fenntartója a jelzés alapján az érintett intézmény számára eltérő feladatellátási helyet jelöl ki.

(3) A kijelölést haladéktalanul meg kell szüntetni akkor, ha az (1) bekezdés szerinti állapot már nem áll fenn.

84/B. §

(1) Az 84/A. § (2) bekezdése szerinti kijelölés esetén, ha a köznevelési közfeladat-ellátás másképp nem biztosítható – törekedve arra, hogy valamennyi érintett gyermek, tanuló, megfelelő színvonalú és mennyiségű oktatásban, nevelésben részesüljön –

- a) a 25. § (7) bekezdésében foglaltaktól eltérően a köznevelési intézményben az óvodai csoportra, iskolai osztályra, kollégiumi tanulócsoportha megállapított maximális létszám meghaladható,
- b) a 84. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a fenntartó tanítási évben, nevelési évben
 - ba) iskolát indíthat, iskolát, kollégiumot, óvodát átszervezhet, megszüntethet, fenntartói jogát átadhatja, feladatait megváltoztathatja,
 - bb) iskolai osztályt, kollégiumi tanulócsoporthat, óvodai csoportot átszervezhet, megszüntethet, azzal, hogy törekedni kell, hogy biztosítva legyen az átvett tanulók esetében az osztályok, csoportok együtt tartása, maximális és átlag osztály- és csoportlétszámoktól eltérő létszámú osztályokat és csoportokat is létre lehet hozni,
- c) a 84. § (7) bekezdés d) pontjában foglaltaktól eltérően a fenntartó, a tankerületi központ, valamint az állami felsőoktatási intézmény által fenntartott intézmény esetében a köznevelésért felelős miniszter legkésőbb az intézkedés tervezett végrehajtása időpontjában hozhat döntést a nevelési-oktatási intézmény átszervezésével kapcsolatban.

(2) Az (1) bekezdés a)-c) pontja szerinti esetekben a fenntartó a tantárgyfelosztást és az órarendet a tanítási év közben is módosíthatja.

(3) Az (1) bekezdés a)-c) pontja szerinti esetekben a fenntartó a nevelő-oktató munka megszervezése során a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben foglalt kötelező (minimális) helyiség- és a miniszteri dokumentumban kiadott eszközjegyzéknek való megfelelést biztosítani törekszik, azzal, hogy attól – a sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló esetében az esélyegyenlőséghez szükséges eszközök biztosítása kivételével – a feltétlenül szükséges mértékben eltérhet.

(4) A (3) bekezdés szerinti eltérés során – a gyermekek művelődéshez való jogának biztosítása érdekében – a fenntartó

- a) legalább a – miniszteri rendeletben meghatározott, adott helyiséghez és kiszolgáló helyiséghez kapcsolódó – mennyiségi mutatóként meghatározott szempont 50%-át biztosítja,
- b) az a) ponttól eltérően önálló igazgatói, igazgató-helyettesi, tagintézmény-, intézményegységvezető-helyettesi, iskolatitkári iroda helyett nevelőtestületi szoba is biztosítható,
- c) a kötelező (minimális) felszerelési jegyzékben meghatározott eszközök, felszerelések helyettesíthetők az adott eszköz, felszerelés funkciójának kiváltására alkalmas más eszközzel, felszereléssel,
- d) az egészség- és munkavédelmi eszközök minimális szabályaitól nem térhet el.

(5) Az (1) és (2) bekezdés szerinti intézkedésben az intézményt úgy kell kijelölni, hogy a gyermek, a tanuló számára a kijelölt intézményben a nevelés, a nevelés-oktatás igénybevétele ne jelentsen aránytalan terhet.

84/C. §

A 84/A. § (2) bekezdése szerinti kijelölés esetén, ha a köznevelési közfeladat-ellátás másképp nem biztosítható,

- a) a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi ... törvény 77. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően az általános teljes napi munkaidő a napi nyolc órát meghaladhatja, azzal, hogy a napi munkaidő mértéke a tizenkét, a heti munkaidő mértéke a negyvennyolc órát nem haladhatja meg, továbbá a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb

- teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg,
- b) a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi törvény 77. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben nem állapothatnak meg,
 - c) az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legkésőbb tizenkét órával korábban módosíthatja, azzal, hogy a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja,
 - d) az Mt. 107. § a) pontjában foglaltaktól eltérően a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő nem minősül rendkívüli munkaidőnek.”

(48) Az Nkt. 85. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A fenntartó a köznevelési intézmény pedagógiai programját, éves munkatervét, valamint SZMSZ-ét az igazgató általi felterjesztést követő harminc napon belül jóváhagyja.”

(49) Az Nkt. a következő 90/A. §-sal egészül ki:

„90/A. §

Nemzetközi egyezmény alapján a külföldi állam joga szerint működő köznevelési intézményben a Nat. szerint működő intézményegység is létrehozható. Az intézményegységek szervezeti és szakmai tekintetben önállóak. Az e bekezdés alapján működő intézmény magyar bizonyítványt is kiadhat. Az e bekezdés szerint működő intézmény a 20. § (1) bekezdése szerinti többcélú intézményként is működhet.”

(50) Az Nkt. 93/B. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A könyv, a szótár, a szöveggyűjtemény, az atlasz, a kislexikon, a munkatankönyv, a munkafüzet, a feladatgyűjtemény, a digitális tananyag, és a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó – az e törvényben és az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott eljárásban – tankönyvvé nyilvánítható. A tananyag a zárt rendszerű elektronikus oktatási rendszerben elérhetővé tehető.”

(51) Az Nkt. 93/C. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A digitális tananyag és a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag a tankönyvjegyzékre tartós tankönyvként nem vehető fel.”

(52) Az Nkt. 93/C. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(4) A (3) bekezdésben foglaltakat nem kell alkalmazni a szótár, a szöveggyűjtemény, a feladatgyűjtemény, az atlasz, a kislexikon, a munkafüzet, a digitális tananyag, a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag és a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó és az idegen nyelvi tankönyvek tekintetében, továbbá akkor, ha bevett egyház vagy annak belső egyházi jogi személye a köznevelésért felelős miniszter által közzétett nyilvános felhívására készít tankönyvet.”

(53) Az Nkt. 93/F. § (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A tankönyvtámogatás felhasználható)

„b) ha az iskolában a nevelő és oktató munkához részben vagy egészben nem alkalmaznak tankönyvet, készségfejlesztő iskolai nevelés-oktatáshoz és a fejlesztő nevelés-oktatáshoz a pedagógiai programban foglaltak megvalósítását szolgáló, a tankönyvjegyzéken nem szereplő könyvek, munkafüzetek, feladatlapok, digitális tananyagok beszerzésére, a szakmai munkaközösség és az iskolai szülői szervezet egyetértésével.”

(54) Az Nkt. 94. § (1) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a köznevelésért felelős miniszter, hogy)

„b) az ágazati minőségpolitikai feladatok ellátásának, az országos mérési feladatok szervezésének, a tanulók fizikai állapotának és edzettségének mérésével kapcsolatos feladatokat, a tanulói teljesítmény értékelésének rendjét és elveit, valamint a 80. § (1) bekezdésben foglaltak részletszabályait,”

(rendeletben állapítsa meg.)

(55) Az Nkt. 94. § (4) bekezdése a következő o) ponttal egészül ki:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy)

„o) a hivatalnak az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program végrehajtásával, valamint az egyéb hazai rendszeres és eseti oktatási tárgyú statisztikai adatszolgáltatásokkal kapcsolatos feladatainak ellátásával összefüggő adatszolgáltatás rendjét,”

(rendeletben állapítsa meg.)

(56) Az Nkt. 99/B. §-a a következő (1) bekezdéssel egészül ki :

„99/B. §

A Magyar Diáksport Szövetség a 44/B. § (5) bekezdésében meghatározott a NETFIT rendszerben már rögzített mérési eredmények adatait a mindennapos testnevelés eredményességének vizsgálata céljából első alkalommal 2024. január 31-éig átadja a hivatal részére.”

(57) Az Nkt. 54. alcíme a következő 99/L. §-sal egészül ki:

„99/L. §

2024. szeptember 1-ig e törvény 4. § 3a.-3c, 43., 47. 50. pontjának, 27. § (2a) bekezdésének, 41. § (1)-(4b) bekezdésének, 41. § (9) és (10) bekezdésének, 42. § (2) bekezdésének, 43. § (1) bekezdésének, 50. § (7) bekezdésének, 54. § (1) bekezdésének, 57. § (6) bekezdésének, 62. § (1) bekezdés f) pontjának, 75. § (1) bekezdésének, 77. § (2) bekezdés h) pontjának, 80. § (7)-(8) bekezdésének, 46/A. alcímét, 93/B. § (1) bekezdésének, 93/C. § (2) és (4) bekezdésének, 93/F. § (2) bekezdés b) pontjának a 2023. augusztus 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni az óvodák vonatkozásában.”

(58) Az Nkt.

1. 2. § (1) bekezdésében a „szakgimnáziumi, illetve a szakiskolai nevelés-oktatásban az Szkt. 3. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározottak szerint, a készségfejlesztő iskola tekintetében pedig az utolsó gyakorlati évfolyam befejezéséig az állam közszolgálati feladata.” szövegrész helyébe a „szakgimnáziumi nevelésben-oktatásban a második szakképesítés megszerzését biztosító első képesítő vizsga, szakmai vizsga befejezéséig, a szakiskolai nevelésben-oktatásban az adott szakképesítés, szakképzettség megszerzését biztosító első képesítő vizsga, szakmai vizsga befejezéséig, valamint a készségfejlesztő iskola utolsó gyakorlati évfolyamának befejezéséig a magyar állam közszolgálati feladata. Ingyenes részvétel szempontjából nem számít önálló szakképesítésnek a munkakör magasabb színvonalon történő ellátása céljából megszerzett szakképesítés.” szöveg,
2. 3. § (9a) bekezdés záró szövegrészében, 30. § (5) bekezdés a) pontjában, 36. § (3) bekezdésében, 48. § (3) bekezdésében, 61. § (8) bekezdésében, 69. § (4) bekezdésében, 73. § (5) bekezdés c) pontjában, valamint 94. § (3) bekezdés a) pontjában az „intézményvezető” szövegrész helyébe az „igazgató” szöveg,
3. 4. §
 - a) 26. pontjában a „közalkalmazotti jogviszony vagy munkaviszony” szövegrész helyébe a „köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony” szöveg,
 - b) 43. pontjában a „tankönyv,” szövegrész helyébe a „tankönyv, amely a tanulmányi rendszeren keresztül elektronikus könyv formátumban is szabadon hozzáférhetővé tehető,” szöveg,
4. 9. § (8) bekezdésében a „települési önkormányzat” szövegrész helyébe a „települési önkormányzat vagy Magyarországon nyilvántartásba vett közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítvány” szöveg,
5. 12. § (1) bekezdésében a „szakmai képzés folyik.” szövegrész helyébe a „szakmai képzés folyik. A szakgimnáziumban, a közismereti oktatás utolsó évfolyamának sikeres elvégzéséről kiállított bizonyítvány középfokú végzettséget tanúsít.” szöveg,
6. 15/A. § (3) bekezdésében az „Az állami intézményfenntartó központ” szövegrész helyébe az „Az illetékes tankerületi központ - az oktatási központ egyetértésével -” szöveg,
7. 21. § (11) bekezdésében a „Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve” szövegrész helyébe a „Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve, a tartós gyógykezelés alatt álló gyermekek, tanulók köznevelési ellátásának irányelve” szöveg,
8. 22. § (2) bekezdésében a „hetven százaléka határozatlan időre szóló munkaviszonyban közalkalmazotti vagy egyházi szolgálati jogviszonyban áll” szövegrész helyébe az „ötven százaléka határozatlan időre szóló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, munkaviszonyban vagy egyházi szolgálati jogviszonyban áll. Az állami fenntartású intézményben a fenntartó engedélyével az óraadók létszáma az ötven százalékot meghaladhatja.” szöveg,
9. 27. § (2) bekezdésében
 - a) a „továbbá tizenhét” szövegrész helyébe a „továbbá hét órától tizennyolc” szöveg,
 - b) az „a tanulók felügyeletéről” szövegrész helyébe az „a tanulók felügyeletéről azzal, hogy tizenhat óra után a tanulók felügyeletét nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak látják el” szöveg,
10. 30. § (3) bekezdésében az „elrendelheti a hat tanítási nappól álló tanítási hét megszervezését, valamint a tanuló heti kötelező óraszámát meghaladó tanítás megszervezését” szövegrész helyébe az „elrendelheti a hat tanítási nappól álló tanítási hét, valamint a tanuló heti kötelező óraszámát meghaladó tanítás megszervezését” szöveg,
11. 31. § (2) bekezdés d) pontjában, 36. § (1) bekezdés d) pontjában az „intézményvezetői” szövegrész helyébe az „igazgatói” szöveg,
12. 32. § (1) bekezdés
 - a) b) pontjában az „intézményvezető-helyettesek” szövegrész helyébe az „igazgató-

- helyettesek” szöveg,
- b) i) pontjában az „SZMSZ-e, házirendje, valamint a nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja” szövegrész helyébe a „házirendje” szöveg,
13. 37. § (2) bekezdésében a „kivéve a magatartás, a szorgalom, valamint a tanulmányok értékelése és minősítése ellen” szövegrész helyébe a „kivéve a magatartás, a szorgalom, a tanulmányok értékelése és minősítése, valamint a fegyelmi határozat ellen” szöveg,
14. 38. §
- a) (5) bekezdésében a „lemondtak” szövegrész helyébe a „lemondtak, valamint ha azt tanuló fegyelmi ügyében hozta” szöveg,
- b) (7) bekezdésében a „köznevelési feladatokat ellátó hatóság által működtetett érettségi vizsga vizsgabizottság döntése ellen” szövegrész helyébe a „köznevelési feladatokat ellátó hatóság által működtetett érettségi vizsga vizsgabizottság valamint a független vizsgabizottság döntése ellen” szöveg,
15. 42. § (3) bekezdésében, 58. § (2) bekezdésében, 62. § (1a), (1b), (1c) és (1e) bekezdésében, 69. § (1), (2) és (3) bekezdésében, 72. § (5) bekezdés d) és e) pontjában, 73. § (7) bekezdésében, 83. § (6) bekezdésében, 92. § (7) bekezdésében a „vezetője” szövegrész helyébe az „igazgatója” szöveg,
16. 70. § (4) bekezdés záró szövegrészében a „vezetőjéből” szövegrész helyébe az „igazgatójából” szöveg,
17. 34. alcím címében az „és alkalmazottak” szövegrész helyébe a „ , nevelő-oktató munkát segítő munkakörben foglalkoztatottak és egyéb alkalmazottak” szöveg,
18. 74. § (4) bekezdésében, 76. §-ban, 83. § (4a) és (6) bekezdésében, 85. § (4) bekezdésében a „vezetőjének” szövegrész helyébe az „igazgatójának” szöveg,
19. 63. § (3) bekezdésében a „szabadidő-szervező és pedagógiai asszisztens” szövegrész helyébe a „szabadidő-szervező, pedagógiai asszisztens és gyógypedagógiai asszisztens” szöveg,
20. 76. §-ában a „központ fenntartója” szövegrész helyébe a „központ” szöveg,
21. 78. § (1) bekezdés d) pontjában az „intézményvezetők” szövegrész helyébe az „igazgatók” szöveg,
22. 79. § (7) és (8) bekezdésében az „intézményvezetővel” szövegrész helyébe az „igazgatóval” szöveg,
23. 83. § (2) bekezdés i) pontjában a „pedagógiai programot, a házirendet, valamint a SZMSZ-t” szövegrész helyébe a „házirendet” szöveg,
24. 85. §
- a) (1) bekezdésében az „SZMSZ-e, házirendje, pedagógiai programja” szövegrész helyébe a „házirendje” szöveg,
- b) (2) bekezdésében az „intézményvezetőt” szövegrész helyébe az „igazgatót” szöveg,
25. 94. § (1) bekezdés r) pontjában a „tanítási év rendjét” szövegrész helyébe a „tanítási év rendjét, a tanítási év meghosszabbítását,” szöveg
- lép.

(59) Hatályát veszti az Nkt.

1. 20. § (9) bekezdésében az „ a családsegítő szolgálat” szövegrész,
2. 32. § (1) bekezdés a)-b) pontja, g) pontjában az „és a pedagógus” szövegrész,
3. 41. § (4b) bekezdése és a (6)-(7) bekezdése,
4. 61. § (1)-(2) és (5)-(9) bekezdése,
5. 62. § (2)-(3) bekezdése és (5)-(14) bekezdése,
6. 63. § (3)-(5) bekezdése,
7. 63/A-63/L. §-a,
8. 64-66/A. §-a
9. 67. §-a,

10. 68. §-a,
11. 69. § (1) bekezdés b) és e) pontja és (5)-(6) bekezdése,
12. 70. § (2) bekezdés a), c)-d) és i) pontja, és (5) bekezdése,
13. 83. § (2) bekezdés f) pontja,
14. 85/A. §-a,
15. 94. § (1) bekezdés v) pontja, (4) bekezdés e), g) és t) pontja,
16. 97. § (16) bekezdése, (20)-(21b) bekezdése,
17. 99/B. § (10) bekezdése,
18. 99/G. § (2) bekezdése,
19. 1–2. melléklete,
20. 5. melléklete,
21. 7-8. melléklete.

173. § [A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítása]

(1) A Kttv. 150. § (3) bekezdése a következő j) ponttal egészül ki:

(A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál)

„j) a költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”
(töltött időt kell figyelembe venni.)

(2) A Kttv.

- a) 6. § 4. pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg,
 - b) 8. § (5) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg
- lép.

174. § [A lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény módosítása]

A lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény 21. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„21. §

- (1) Közcélú tevékenységet ellátó egyházi jogi személynél az ilyen feladathoz kapcsolódóan foglalkoztatottak munkaviszonyának tartalma a munkabér, munkaidő és pihenőidő vonatkozásában
 - a) a közalkalmazotti jogviszonyhoz igazodik azzal, hogy a foglalkoztatott javára történő eltérés megengedett,
 - b) köznevelési intézménnyel létesített munkaviszony esetén a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény szabályait kell alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatottakra az állami vagy a helyi önkormányzati intézmények foglalkoztatottaira vonatkozó központi béripolitikai intézkedések azonos feltételekkel terjednek ki.”

175. § [Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény módosítása]

(1) Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény (a továbbiakban: Ogytv.) 124/L. § (3) bekezdése a következő l) ponttal egészül ki:

(A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál)

„(l) költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt”
(kell figyelembe venni.)

(2) Az Ogytv.

- a) 96. § (3) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- b) 97. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti”
szöveg lép.

176. § [A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény módosítása]

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 289/H. § d) pontja a következő dh) alponttal egészül ki:

[Ahol e törvény szolgálati időről rendelkezik, szolgálati időként kell figyelembe venni: az a)-c) pont alá nem tartozó költségvetési szervnél]

„dh) köznevelési foglalkoztatotti”
(jogviszonyban eltöltött időt;)

(2) A Hszt.

- a) 51. § (2) bekezdésében és 65. § (2) bekezdésében, (3) bekezdés a) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- b) 91. § (2) bekezdés b) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,
- c) 95. §-ában az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,
- d) 280. § (1) bekezdés f) pontjában, 283. §-ában az „egészségügyi szolgálati,” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti,”
szöveg lép.

177. § [Az állami projektértékelői jogviszonyról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2016. évi XXXIII. törvény módosítása]

(1) Az állami projektértékelői jogviszonyról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2016. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Ápjtv.) 1. § (2) bekezdése a következő f) ponttal egészül ki:

(Állami projektértékelői jogviszony létesíthető azzal, aki)

„f) a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény szerinti állami fenntartású köznevelési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyként”

(foglalkoztatott és projektértékelési feladatok ellátására sikeres pályázóként kiválasztásra került.)

(2) Az Ápj-t.

a) 1. § (2) bekezdés d) pontjában a „munkavállalóként vagy” szövegrész helyébe a „munkavállalóként,” szöveg,

b) 1. § (2) bekezdés e) pontjában a „személyként” szövegrész helyébe a „személyként vagy” szöveg,

c) 2. § 1. pontjában a „szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe a „szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg,

d) 6/C. § b) pont bg) alpontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg

lép.

178. § [A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény módosítása]

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 83. § (1) bekezdése az alábbi p) ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásakor honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni)

„p) a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, valamint munkaviszonyban”

(töltött időt.)

179. § [A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény módosítása]

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 80. § (3) bekezdése a következő i) ponttal egészül ki:

(Az elismerésre jogosító idő megállapításánál)

„i) a költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt”

(kell figyelembe venni.)

180. § [Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény módosítása]

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 8. § (9) bekezdés a következő o) ponttal egészül ki:

[A (8) bekezdés alkalmazásában egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni]

„o) a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, munkaviszonyban”

(töltött időt.)

181. § [Egyes törvények szövegcsere módosítása]

- (1) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- a) 58. § (5) bekezdés a) pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg,
 - b) 58. § (6) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazotti jogviszony elbocsátással” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony elbocsátással, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony elbocsátással vagy azonnali hatályú felmentéssel” szöveg,
 - c) 58. § (6) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazotti jogviszonynak” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonynak, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak” szöveg lép.
- (2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
- a) 5. §-ában a „közalkalmazottak jogállásáról” szövegrész helyébe a „közalkalmazottak jogállásáról, a pedagógusok új életpályájáról” szöveg,
 - b) 87. § 9. pontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, a köznevelési foglalkoztatotti” szöveg,
 - c) 88. § (3) bekezdés c) pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony” szöveg lép.
- (3) Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény 12. § (2) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti” szöveg lép.
- (4) A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény 17. §-ában a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (5) A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 4.pont e) alpontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti” szöveg lép.
- (6) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény
- a) 100. § (4) bekezdés b) pontjában az „egészségügyi szolgálati” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti” szöveg,
 - b) 100. § (4) bekezdés c) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg,
 - c) 118. § (5) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (7) A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 83/C. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, költségvetési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (8) A magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról szóló 1997. évi LXXXII. törvény 4. § (2) bekezdés x) pontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti” szöveg lép.
- (9) A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 27. § (5) és (7) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.

- (10) Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény
- a) 74/N. § (1) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) szerinti közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg,
 - b) 74/N. § (5) bekezdésében a „vagy Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg,
 - c) 74/P. § (1) bekezdés b) pontjában és (5) bekezdésében a „Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (11) A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § d) pontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti” szöveg lép.
- (12) A szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 30. § (7) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (13) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 3. § (1) bekezdés a) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg lép.
- (14) A fizetési meghagyásos eljárásról szóló 2009. évi L. törvény 3. § (2) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazotti jogviszonyból” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyból, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból, egészségügyi szolgálati jogviszonyból” szöveg lép.
- (15) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény
- a) 11. § (4) bekezdés g) pontjában a „közalkalmazottként” szövegrész helyébe a „közalkalmazottként, köznevelésben foglalkoztatottként” szöveg,
 - b) 154. § (3) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, költségvetési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (16) Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 11/F. § (1) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény, a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény” szöveg lép.
- (17) A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 92. § (2a) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.
- (18) A választási eljárásról szóló 2013. évi XXXVI. törvény
- a) 18. § (2) bekezdés d) pontjában a „munkavállaló és az egészségügyi szolgálati viszonyban álló személy” szövegrész helyébe a „munkavállaló, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy”
 - b) 68. § (1) bekezdésében a „közalkalmazott” szövegrész helyébe a „közalkalmazott, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló” szöveg lép.
- (19) Az igazságügyi szakértőkről szóló 2016. évi XXIX. törvény 4. § (3) bekezdés a) és c)

pontjában, 57. § (3) bekezdés a) és b) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.

(20) A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 34. § 12. pont b) alpontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg lép.

(21) Az ügyvédi tevékenységről szóló 2017. évi LXXVIII. törvény

a) 2. § (2) bekezdés a) pontjában, 23. § (1) bekezdés a) pontjában, 27. § (1) bekezdés c) pontjában, 66. § (1) bekezdésében és 70. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti” szöveg,

b) 24. § (3) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.

(22) A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

a) 40. § (1) bekezdés a) pontjában az „az Nkt.” szövegrész helyébe az „a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény” szöveg,

b) 47. § (3) bekezdésében az „az Nkt-ban” szövegrész helyébe az „a pedagógusok új életpályájáról szóló törvényben” szöveg lép.

(23) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 103. § (1) bekezdés 4. pontjában a pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg lép.

(24) A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 6. § (1) bekezdés a) pontjában a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.

Pedagógusok kötött munkaideje és neveléssel-oktatással lekötött heti munkaideje

	A	B	C
1	Munkakör	Kötött munkaidő (óra)	Neveléssel-oktatással lekötött munkaidő (óra)
2	pedagógus nevelési-oktatási intézményben (óvoda, kollégium és gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézmény kivételével)	32	22-26
3	gyakornok tanító, általános és középiskolai tanár, fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, konduktor nevelési-oktatási intézményben (kollégium kivételével), gyakornok tanár alapkú művészeti iskolában	32	20
4	vezetőpedagógus gyakorló nevelési-oktatási intézményben (óvoda és kollégium kivételével)	32	12
5	pedagógus pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	21
6	pedagógus gyakornok pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	20
7	vezetőpedagógus gyakorló pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	12
8	pedagógus, gyakornok pedagóguskollégiumban	32	30
9	pedagógus, gyakornok pedagógus gyakorló kollégiumban, sajátos nevelési igényű tanulók kollégiumában	32	26
10	óvodapedagógus	32	32
11	gyakornok óvodapedagógus	32	26
12	vezetőpedagógus gyakorló óvodában	32	24
13	fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, konduktor óvodában	32	22-26

	A	B	C
14	pedagógus gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben (kollégium kivételével)	32	20
15	gyakornok pedagógus gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben (kollégium kivételével)	32	20
16	könyvtárostánár, könyvtárostánító (valamennyi intézménytípusban)	32	22-26
17	gyakornok könyvtárostánár, könyvtárostánító (valamennyi intézménytípusban)	32	20
18	óvoda- és iskolapszichológus (valamennyi intézménytípusban)	32	22
19	gyakornok óvoda- és iskolapszichológus (valamennyi intézménytípusban)	32	21

A) Igazgató heti tanóráinak (óvodapedagógus esetén óvodai foglalkozásainak) száma

	A	B	C	D	E
1	Intézménytípus	legalább 450 fő gyermek-, tanulólétszám	200-449 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50-199 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50 fő alatti gyermek-, tanulólétszám
2	Óvoda	6	8	10	12
3	Általános iskola	2	4	6	8
4	Középfokú iskola	2	4	6	8
5	Kollégium	4	6	8	10
6	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekeket nevelő óvoda	4	6	8	10
7	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató általános iskola	2	4	6	8
8	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató középfokú iskola	2	4	6	8
9	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekeket nevelő- tanulókat nevelő- oktató kollégium	4	6	8	10
10	Alapfokú művészeti iskola	2	4	6	8
11	Fejlesztő nevelés- oktatást végző iskolaként működő gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai intézmény	2	4	6	8

B) Az igazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató, intézményegység-vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes heti tanóráinak (óvodapedagógus esetén óvodai

foglalkozásainak) száma

	A	B	C	D	E
1	Intézménytípus	legalább 450 fő gyermek-, tanulólétszám	200-449 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50-199 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50 fő alatti gyermek-, tanulólétszám
2	Óvoda	20	22	24	26
3	Általános iskola	4	6	8	10
4	Középfokú iskola	4	6	8	10
5	Kollégium	8	10	12	14
6	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermeket nevelő óvoda	10	12	14	16
7	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató általános iskola	4	6	8	10
8	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató középfokú iskola	4	6	8	10
9	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermeket nevelő- tanulókat nevelő- oktató kollégium	8	10	12	14
10	Alapfokú művészeti iskola	4	6	8	10
11	Fejlesztő nevelés- oktatást végző iskolaként működő gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai intézmény	4	6	8	10
12	Utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat	4	6	8	10

Illetménypótlékok**A) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók részére járó eseti pótlékok a havi illetmény egy órára járó összegének százalékában**

	A	B
1	Pótlék megnevezése	Pótlék mértéke
2	Vasárnapi munkavégzésért járó	40-60 %
3	Munkaszüneti napi munkavégzésért járó	90-100 %
4	Éjszakai munkavégzésért járó	10-20 %
5	Rendkívüli munkavégzésért járó	
6	munkanapon	50 %
7	heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon	100 %

B) A köznevelési intézményekben alkalmazott pedagógusok és nevelő-oktató munkát segítő munkakörben foglalkoztatottak részére járó tartós pótlékok és azok mértéke a Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg százalékában

	A	B	C
1	Pótlék megnevezése	Pótlék alsó határa	Pótlék felső határa
2	nemzetiségi pótlék	5	20
3	gyógypedagógiai pótlék	2,5	5
4	diabétesz ellátási pótlék	10	10

A foglalkoztatotti alapnyilvántartás adatköre

A köznevelésben foglalkoztatott

I.

1. családi és utóneve, születési családi és utóneve, neme,
2. születési helye, ideje,
3. anyja születési családi és utóneve,
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye, telefonszáma,
5. családi állapota,
6. adóazonosító jele,
7. társadalombiztosítási azonosító jele,
8. fizetési számlaszáma,
9. e-mail-címe,
10. ügyfélkapu elérhetősége,

II.

1. legmagasabb iskolai végzettsége, több végzettség esetén valamennyi,
2. szakképzettségei, szakirányú továbbképzésben szerzett végzettség adatai,
3. iskolarendszere kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítései, valamint meghatározott munkakör betöltésére jogosító okiratok adatai,
4. tudományos fokozata,
5. idegennyelv-ismerete,
6. pedagógus-továbbképzésre vonatkozó adatai,
7. jogosítvánnyal rendelkezése, ha a munkakör ellátásához szükséges,

III.

1. a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya vagy munkaviszonya kezdete, a beszámításnál figyelmen kívül hagyandó távollét jogcíme, időtartama,
2. a korábbi munkahelyek és a munkaviszony jellegű jogviszony típusának, kezdő és befejező időpontjának megnevezése,
3. szakmai gyakorlati idők a betöltött munkakör vagy óraadói megbízás megjelölésével,

4. a köznevelési foglalkoztatotti jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok,

5. jogviszonya határozott idejének lejárt vagy határozatlan időtartama,

IV.

1. állampolgársága,

2. a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte,

3. munkaköre, FEOR-száma,

4. a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja, következő minősítésének esedékessége,

5. vezetői megbízása,

6. próbaidő adatai,

7. teljesítményértékelés időpontja, eredménye,

8. törvényi keretek között az illetmény-meghatározásról szóló munkáltatói döntés,

9. jutalom, kitüntetés, céljuttatás, egyéb juttatások időpontja, összege, a korábbi szabályozás alapján kifizetett jubileumi jutalom jogcíme,

10. teljes-, rész- vagy csökkentett munkaidejének mértéke,

11. szabadság mértéke, igénybevétele,

12. kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó adatok,

13. kártérítési felelősségre vonatkozó adatok,

14. összeférhetlenséggel, további jogviszonnyal kapcsolatos adatok,

15. kötelező alkalmassági vizsgálatra vonatkozó adatok,

16. pályázata, önéletrajza,

17. érdekképviseleti tagdíj átutalására adott megbízás teljesítéséhez szükséges adatok,

18. oktatási azonosító száma,

19. pedagógusigazolványának száma,

20. fegyelmi felelősségre vonatkozó adatok,

V.

1. eltartott gyermekei családi és utóneve, születési helye, ideje, anyja születési családi és utóneve, lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye, adóazonosító jele, társadalombiztosítási azonosító jele,

2. egyéb eltartottak száma, az eltartás kezdete,

3. családtámogatási kedvezményei,

4. az állami készfizető kezességvállalással összefüggő adatok, a hitelszerződést kötő pénzüintézet neve, címe, az állami kezességvállalással biztosított hitel nagysága; a hitel lejártának időpontja,

VI.

1. munkáltatójának neve, székhelye, statisztikai számjele,

2. feladatellátási helye,

VII.

1. köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyának, munkaviszonyának megszűnése, megszüntetése időpontja, jogcíme, a megszűnéssel, megszüntetéssel összefüggésben járó juttatások, felmentési, lemondási, felmondási idő, végkielégítés adatai,

2. áthelyezés esetén a fogadó munkáltató adatai,

3. a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és a határozott idejű áthelyezés időpontja, módja, a végkielégítés adatai.

Általános indokolás

Ezen indokolás a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 18. § (3) bekezdése, továbbá a Magyar Közlöny kiadásáról, valamint a jogszabály kihirdetése során történő és a közjogi szervezetszabályozó eszköz közzététele során történő megjelöléséről szóló 5/2019. (III. 13.) IM rendelet 20. § (2) bekezdés a) pontja alapján a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Indokolások Tárában közzétételre kerül.

A köznevelés feladata a gyermek mindenképp felett álló érdekére, az Alaptörvény XI. cikkében foglalt művelődéshez való jog és az Alaptörvény XVI. cikkében foglalt védelemhez és gondoskodáshoz való jog, valamint a tanszabadsághoz való jog érvényesülése szolgálata. A nevelésben-oktatásban kulcsszerepet játszó pedagógusok feladata, hogy az általános etikai normákkal összhangban, a rájuk bízott gyermekek, tanulók testi, lelki és szellemi fejlődését, jogait és érdekeit mindvégig szem előtt tartva – ismereteiket, tudásukat folyamatosan megújítva és gyarapítva – hivatásukat akként végezzék, hogy az általuk nevelt és oktatott gyermekek, tanulók, a magyar nemzet elkötelezett, értékes tagjaivá válhassanak, és ennek eredményeképpen a köznevelésbe vetett közbizalom is erősödjék.

A pedagógusok a jövő generációinak felnevelésén keresztül közvetlen hatást gyakorolnak a magyar fiatalok identitására, nemzeti önazonosság tudatának kialakulására, szaktárgyi műveltségi tudására, alkalmazási készségeinek és képességeinek kifejlődésére. A jelenlegi, úgy gazdasági, mint társadalmi és egészségügyi kihívásokat tartogató évtizedekben különösen fontos, hogy kellő számban álljanak rendelkezésre megfelelő felkészültségű, minőségi munkát végző, elkötelezett pedagógusok, nevelő-oktató munkát segítő dolgozók az óvodákban, iskolákban. A pedagógus életpálya rendszer 2013-ban történt bevezetését követően a nemzetgazdasági átlagkereset emelkedése, valamint a köznevelést is új kihívások elé állító események bekövetkezése szükségessé teszi a köznevelésben dolgozók helyzetét rendező szabályok felülvizsgálatát. A törvényjavaslat elsődleges célja a köznevelésben dolgozók foglalkoztatására vonatkozó szabályanyag megújításával, elsődlegesen a több lépcsőben történő béremelés biztosításával és a teljesítményalapú differenciálásnak a korábbiaknál következetesebb érvényesítésével a pedagógus életpálya vonzerejének növelése, továbbá a foglalkoztatás rugalmasságát szolgáló megoldások bevezetése. Ennek keretében létrejön a köznevelés ágazati sajátosságaihoz igazodó új jogviszonytípus, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, amely fenntartótól függetlenül minden köznevelési intézményben dolgozó pedagógus és az ehhez szorosan kapcsolódó tevékenységet ellátó nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott számára biztosítja a foglalkoztatás kereteit.

A Magyarország és az Európai Bizottság között megkötött megállapodás értelmében, az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz (EFOP Plusz) részét képezi a Pedagógus életpálya modell, melynek megvalósítása érdekében a törvényjavaslat megteremti a pedagógusok illetményemelésének és a pályakezdők kiemelt bérfejlesztésének, a hátrányos helyzetűekkel

foglalkozó pedagógusok többletjuttatásának munkajogi feltételeit.

Részletes indokolás

1. §

A Javaslat személyi hatálya a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókra terjed ki, azonban bizonyos rendelkezései alkalmazandóak más jogviszonyban (munkaviszonyban, megbízással, egyházi szolgálati jogviszonyban) foglalkoztatottra, a köznevelésből nyugdíjba vonult személyre, illetve a nem magyar nevelési-oktatási intézmény foglalkoztatottjára.

2. §

A Javaslat – a gyermek mindenképp felett álló érdekére figyelemmel – meghatározza azon alapelveket, amelyeknek – a munkáltatóra és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra irányadóan – a nevelő-oktató munka egészét át kell hatniuk.

3. §

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban a pedagógus munkakörben foglalkoztatott és a pedagógiai feladatokat ellátó nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott áll. A köznevelési dolgozó munkaviszonyban áll, ide soroljuk a funkcionális munkakörben foglalkoztatottat és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony hatálya alá nem tartozó nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottat. E két csoport együttesen alkotja a köznevelésben foglalkoztatottak körét. Továbbra is lehetőség van óraadók és egyházi szolgálati jogviszonyban állók foglalkoztatására a köznevelésben, rájuk a törvénynek csak egyes rendelkezései (pl. a munkakör betöltésének szakmai feltételei) terjednek ki.

A Javaslat továbbá meghatározza azokat a fogalmakat, amelyek egységes értelmezésére szükség van ahhoz, hogy a törvényben foglaltakat helyesen lehessen alkalmazni. Az apa fogalom-meghatározása a köznevelési területén azért szükséges, hogy az apasági szabadság meghatározható legyen, azaz az apasági szabadságra mely személyi kör jogosult.

4. §

A Javaslat a jogviszony alkalmazását határozza meg: a nevelő és oktató munka mint alapfeladat, csak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, egyházi szolgálati jogviszonyban és óraadóként látható el. A külföldi vendégtanárok, lektorok esetén nem kell a magyar jog szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesíteni, figyelemmel arra, hogy a képesítési, minősítési feltételeknek való megfelelés esetükben – figyelemmel speciális munkakörükhöz szükséges, külföldön szerzett képzettségükre, és általában határozott időtartamú Magyarországon tartózkodásukra – nem indokolt.

5. §

A Javaslat meghatározza, hogy milyen jogi aktusok minősülnek köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabálynak, amely tükrözi, hogy a jogszabályi jogforrások mellett jelentősek a megállapodásos alapon, illetve a munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási szabadságán nyugvó forrásai is.

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony közérdeket szolgáló mivolta jelenik meg abban a szabályban, amely – fenntartótól függetlenül, egységesen – a kógencia elsődlegességét rögzíti a felek szabad megállapodásával szemben.

A jogról való lemondás értelmezésének elve elsősorban a személyiségi jogok tekintetében bír kiemelkedő jelentőséggel. A jogról való lemondást nem lehet kiterjesztően értelmezni és a jogalkalmazás követelménye szerint a lemondásnak mindig kifejezettnek kell lennie.

6. §

Az általános magatartási szabályok között az adott helyzetben általában elvárható magatartás mint felelősséget megalapozó követelmény az objektív felróhatóságon alapul, azonban megállapításához a konkrét helyzetben külön kell vizsgálni a magatartás társadalmilag elvárható szintjét.

A jóhiszeműség és tisztesség alapelve azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére. Uralkodó nézet szerint a jóhiszeműség és tisztesség a kölcsönös bizalom alapvetően etikai eredetű követelményét fejezi ki. Ez a követelmény a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban kiemelt jelentőségű, hiszen tartós jogviszonyról van szó, amelynek tartalmát alá-fölérendeltség jellemzi.

A Javaslat külön nevesíti a kölcsönös együttműködés kötelezettségét, kiemelve annak fontos területét, a tájékoztatási köteleiséget, mely alapfeltétele a jogviszonyból eredő kötelezettségek és jogosultságok teljesítésének, illetve gyakorlásának.

7. §

Joggal való visszaélés akkor valósul meg, ha a jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának megvalósulása nem áll összhangban a jog rendeltetésével. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös, hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. A Javaslat példálózva rögzít néhány tipikus tényállást: ha a formálisan jogszerű joggyakorlás mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

8. §

A személyiségi jogok védelme tekintetében a Javaslat a polgári jogi szabályok követelményeire utal. Személyiségi jogok védelme – az alá-fölé rendeltségből következően – elsődlegesen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló esetében kiemelt jelentőségű, de a munkáltató oldalán is felmerülhet, például a jóhírnévhez való jog. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyiségi jogát érinti például a munkáltató ellenőrzési jogkörben tehető intézkedések egy része, személyes adatainak kezelése, de akár a kinevezésben meghatározottaktól eltérő munka

elrendelése. A Javaslat a személyhez fűződő jogok védelme érdekében a munkáltató eljárásával összefüggésben két szigorú feltételt állapít meg. Ennek az eljárásnak kizárólag és közvetlenül a munkáltató rendeltetésszerű működésével kell összefüggésben lennie, ezen a körön nem terjeszkedhet túl. Ezen túlmenően a Javaslat az arányosság általános követelményét fogalmazza meg és arról rendelkezik, hogy a munkáltatónak a személyhez fűződő jog korlátozásáról, annak módjáról, feltételéről és várható tartamáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót tájékoztatnia kell. A Javaslat rögzíti, hogy a személyiségi jogairól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló általános jelleggel, előre nem mondhat le. Ez ugyanis együtt járna az egyes személyiségi jogok alapjául szolgáló emberi méltóságról való lemondással. A jogról való lemondás értelmezési alapelvének megfelelően, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lemondó jognyilatkozatát nem lehet kiterjesztően értelmezni.

9. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésének folyamatában, beleértve annak előkészítését, illetve a jogviszonyból származó jogok gyakorlása, kötelességek teljesítése során a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állótól, illetve a jelentkezőtől, pályázótól adatokat kérhet, de ez – elsődlegesen - nem sértheti a személyiségi jogait, továbbá – amennyiben az elsődleges feltételnek megfelel – célhoz kötöttnek kell lennie. Emellett természetesen alkalmazandók a személyes adatok védelmére vonatkozó külön jogszabályban rögzített rendelkezések.

10. §

A Javaslat a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellenőrzését illetően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályaira utal.

11. §

A jognyilatkozatok körében a Javaslat a megállapodást az általános jogi fogalomnak megfelelően, a felek egybehangzó jognyilatkozataként írja le. A jognyilatkozat megtételének érvényességét is befolyásoló módját az alaki követelmények határozzák meg; ahol írásbeli forma nincs előírva, ott szóban vagy akár ráutaló magatartással (pl. hallgatólagosan elfogadott gyakorlat érvényesülésével) is létrejöhet a megállapodás. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre, de a Javaslat ezen túlmenően is számos rendelkezése ad lehetőséget a felek megállapodására.

12. §

A jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat. Egyoldalú jognyilatkozatok lehetnek az ún. kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatok, amelyek a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást váltanak ki (kötelezettségvállalás, felmentés, lemondás, a megállapodást a létrejötté időpontjára visszamenőlegesen megszüntető elállás és a tartozás elismerése). Ide tartoznak a megállapodás létrehozására, módosítására, illetve megszüntetésére irányuló ajánlatok, továbbá a

munkáltató utasításai, amelyek a köznevelési foglalkoztatotti viszony teljesítésének módját szabják meg. Tipikusan ilyen jognyilatkozat a munkarend megállapítása, a munkaidő-beosztás, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos utasítások adása. Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. E rendelkezésből az is következik, hogy az egyoldalú jognyilatkozatot, ahol a törvény egyéb alakisági követelményt nem ír elő, ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni.

A tartós, rendszeres együttműködésen alapuló jogviszonyok teljesítése során a felek számos olyan nyilatkozatot tesznek, amelyek közvetlen joghatást nem váltanak ki (pl. tájékoztatás, technikai jellegű utasítások, iránymutatások). Ilyenkor maga a nyilatkozat ugyan nem vált ki önmagában joghatást, de abból jogilag értékelhető következmény (például utasítás megtagadása) származhat.

13. §

A munkáltató által tett kötelezettségvállalás, egyéb jognyilatkozat, utasítás tipikusan nem meghatározott címzetthez szól, hanem szabályzat formájában jön létre, de ettől még ennek kötelező ereje van. A közzététel módjának meghatározása jelentősége abban áll, hogy a szabályzatban foglaltak címzettek általi megismerhetősége keletkezteti a betartásra, a végrehajtásra vonatkozó kötelezettséget.

14. §

A tájékoztatási kötelezettség a felek együttműködési kötelezettségén alapul, akár konkrét az erre vonatkozó törvényi előírás, akár a tájékoztatás kötelezettségével érintett félnek kell megítélnie, hogy olyan tény, adat, körülmény áll fenn, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Jelentősége lehet például a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula alkalmazásánál, mivel adott esetben a megadott tájékoztatás megalapozhatja a másik fél kártérítési felelősségét. Mivel a tájékoztatás többnyire nem közvetlen joghatás kiváltására irányuló jognyilatkozat, egyoldalú módosítása általában megengedett, sőt az abban foglalt tény, körülmény vagy adat változása esetén kötelező. A nem meghatározott személynek szóló (címzett), hanem általános tájékoztatás közöltnek tekinthető, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. A felek közötti együttműködés követelményéből, de a tájékoztatás rendeltetéséből is következik, miszerint azt - köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában - olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a tájékoztatással érintett fél jogainak gyakorlását és kötelezettségeinek teljesítését.

15. §

A Javaslat a megállapodásban kikötött feltételekkel kapcsolatosan garanciális szabályokat határoz meg: a feltételnek világosnak és egyértelműnek kell lennie, nem köthető ki a jogviszonynak a foglalkoztatott hátrányára történő módosításával vagy megszűnésével kapcsolatos feltétel, továbbá a feltétel bekövetkezése a másik fél részéről nem akadályozható meg. A jogviszony megszűnését eredményező feltétel kikötésének tilalma nem zárja ki azt a gyakorlatban elterjedt megoldást, amely szerint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a tartós távollévó újbóli munkába állásáig jöjjön

létre, ez esetben ugyanis nem feltételről, hanem a határozott idejű jogviszony tartamának meghatározásáról van szó.

16. §

A munkáltató képviselőjére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. Az általános munkajogi szabályokkal azonosan, a Javaslat az érvénytelenség jogkövetkezményét rendeli arra az esetre, ha a munkáltató képviselőjében a jognyilatkozatot nem az arra jogosított személy tette. Ilyen esetben is lehetőség van azonban arra, hogy a jog szerinti képviselő utólag, írásbeli alakiság alkalmazásával jóváhagyja az álképviselő jognyilatkozatát, az idézett rendelkezés azonban írásbeli formához köti a jóváhagyó nyilatkozatot. Az eredetileg érvénytelen jognyilatkozat ezzel érvényessé válik. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

17. §

A Javaslat a korábban a köznevelési törvényben szabályozottakkal azonosan határozza meg a különböző fenntartású munkáltatóknál a munkáltatói jogkörök gyakorlójának személyét. Alapvetően kétféle joggyakorlási rend él tovább: az állami fenntartású tankerületi központ munkáltatókra, valamint az egyéb állami, önkormányzati, magán és egyházi fenntartású nevelési-oktatási intézményekre vonatkozóan. Az előbbi körre vonatkozóan az állami irányítás elsődlegessége érvényesül, míg a második csoportban az állam jogköre csak az igazgató kinevezéséhez kapcsolódó egyetértési jogra korlátozódik.

18. §

A Javaslat általános szabályként rögzíti, hogy a közalkalmazotti foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott bármely jognyilatkozatát jogosult képviselője útján megtenni. A képviselő személyét illetően a szabály megkötést nem tartalmaz, ugyanakkor a képviselőre irányuló meghatalmazást írásbeli alakszerűséghez köti. Mellőzhető az írásbeliség, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott képviselőjében hozzátartozója jár el és a foglalkoztatott a jognyilatkozat (például váratlanul felmerült akadályoztatás bejelentése) megtételében nyilvánvalóan akadályozva van. A Javaslat továbbá tartalmaz a közalkalmazotti foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott és képviselője jognyilatkozatának értelmezésével kapcsolatos szabályokat.

19. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő lényeges megállapodást és jognyilatkozatokat írásba kell foglalni. Az elektronikus dokumentum csak akkor tekinthető jogi értelemben az alakszerűségi előírásokat kielégítő dokumentumnak, ha a Javaslatban felsorolt hitelességi követelményeket kielégítette. A nyilatkozattevő személyének azonosítására alkalmas az elektronikus aláírás vagy az ügyfélkapuval rendelkezéshez kötött, ún. azonosításra visszavezetett dokumentum hitelesítéssel (AVDH) rendelkező elektronikus irat. Alakiségi, tartalmi érvényességi feltételnek minősül még a munkáltató jognyilatkozatai tekintetében az indokolás és a jogorvoslati

kioktatás, továbbá a megállapodás egyes tartalmi elemeinek kötelező feltüntetése. Az írásba foglalásról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írni vagy olvasni a nyilatkozattételkor képtelen, illetve a magyar nyelvet nem ismerő személy nyilatkozatával kapcsolatos alakisági szabályokat a polgári jogban szereplő rendelkezésekkel azonosan fogalmazza meg a Javaslat.

A Javaslat rendelkezik az alakszerűség elmulasztásának jogkövetkezményéről, nevezetesen az érvénytelenségről, azonban az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat is érvényesnek minősül, ha az a felek egyező akaratából teljességbe ment, mivel ez ráutaló magatartásnak minősül.

20. §

A jognyilatkozat közléséhez kapcsolódnak a jogkövetkezmények, így a kötelezettség esedékessé válása, a határidők megkezdődése stb. A Javaslat az alakisághoz kötött nyilatkozat közlésének módjait szabályozza. A közlés megakadályozása, az átvétel megtagadása nem akadályozza meg a jogkövetkezmények beállítását, amennyiben ez megfelelően dokumentált. Bizonyos feltételek esetén a Javaslat törvényi vélelmet (fikciót) állít fel a kézbesítés megtörténteire vonatkozóan. Vita esetén a jognyilatkozatot tevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént. Újdonság, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott – a közszféra dolgozóikhoz hasonlóan – köteles ügyfélkapuval rendelkezni az elektronikus kézbesítés lehetőségének alkalmazása érdekében. A kinevezési okmányt és annak módosítását, a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozatot, az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló felszólítást és a fizetési felszólítást a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikusan legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kell kiadmányozni, és ezeknek a munkáltatói intézkedéseket tartalmazó elektronikus dokumentumoknak kézbesítése esetén - az E-ügyintézési tv. 15. § (3) bekezdésétől eltérően -, ha a szolgáltató azt igazolja vissza, hogy a küldeményt a címzett kétszeri értesítése ellenére nem vette át, az elektronikus dokumentumot kézbesítettnek kell tekinteni a második értesítés igazolásban feltüntetett időpontját követő ötödik munkanapon.

21. §

A határidő olyan időszak, amelyet valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására biztosít a jogszabály, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása. Határidőnek nem minősülő időtartam például a határozott időre szóló köznevelési foglalkoztatotti jogviszony időtartama, a próbaidő, a felmentési idő. A Javaslat a határidő lejártával kapcsolatosan figyelembe veszi a jogérvényesítés, kötelezettségteljesítés szempontjából jelentőséggel bíró pihenőnapokat, munkaszüneti napokat és ez alapján praktikus lejárat szabályokat határoz meg. A határidőnek nem minősülő időtartam számításánál viszont a naptár az irányadó, azaz az időtartamba ténylegesen beletartozó napokat kell figyelembe venni. A Javaslat konkretizálja, a magatartás vagy jognyilatkozat megtételére irányadó határidő mikor tekintendő megtartottnak, és hogyan kell eljárni, ha határidőként azonnalíságot írtak elő. A mulasztást csak szűk körben engedi kimenteni, ha ezt jogszabály, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály lehetővé teszi.

22. §

Az érvénytelenség révén a jognyilatkozat, megállapodás nem válthatja ki a célzott joghatást, kivéve, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály eltérést tartalmaz (pl. a képesítési feltételnek meg nem felelő pedagógus által jogellenesen ledolgozott munkaórákért illetmény jár, a kinevezés a jövőre nézve szűnhet meg). A semmisség feltétlen érvénytelenség, melyre az érdekelt határidő nélkül bárki hivatkozhat. Semmisséget a jogellenesség, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályba ütközés eredményez, továbbá ha a megállapodás köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

23. §

Az érvénytelenség másik esete a megtámadhatóság, mely akarathiba (tévedés, megtévesztés, fenyegetés) esetén következik be. A joghatás csak akkor nem áll be, ha azt az erre jogosult sikerrel támadja meg bíróság előtt. Erre az általános munkajogi szabályokkal azonosan harminc napot biztosít a Javaslattal.

24. §

Az érvénytelenség lehet teljes vagy részleges, utóbbi esetben az érvénytelen rendelkezés helyett a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezését kell alkalmazni. Az érvénytelenség orvoslásakor általában az eredeti állapot helyreállítása a célszerű, de a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony folyamatos jellegéből következően, a részben teljesedésbe ment megállapodások esetén a Javaslattal a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony jövőre szóló felszámolását írja elő, ha a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el, például a kinevezés kiegészítésével, módosításával. Ha az érvénytelenség oka a munkáltató oldalán merül fel, a felmentéssel járó juttatásokat tartozik a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatottnak megfizetni. Ettől függetlenül a keletkezett kárt is meg kell térítenie annak, aki jogellenes nyilatkozattal a másik félnek kárt okozott. Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat ütközik jogszabályba vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályba, és ezért érvénytelen, erre nézve nem ezeket, hanem a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, megszüntetése című fejezetben szereplő jogkövetkezményeket kell alkalmazni.

25. §

A Polgári Törvénykönyv szabályai közül alkalmazandók a jognyilatkozat fogalmára, hatályosulására, értelmezésére, a képviseleti jogra, a meghatalmazásra, a tartozás-elismerésre és az egyezségekre, a pénztartozásra, a szerződéses és késedelmi kamatokra, a beszámításra, a letét útján történő teljesítésre, a felek együttműködési és tájékoztatási kötelezettségére, a megállapodással kapcsolatos ajánlattételre, az előszerződésre, a szerződés értelmezésére, az értehetetlen, ellentmondó kikötésekre, a megállapodás hatályának beállítására, az engedményezésre, a tartozásátvállalásra, valamint az utaló magatartásra vonatkozó rendelkezések.

26. §

A szabályozás átfogóan felsorolja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóként történő munkavégzés személyi feltételrendszerének elemeit. Sajátos rendelkezések megfogalmazása szükséges a jogalkalmazás egyértelműsítése érdekében arra néhány – általában nem állami fenntartású – többcélú köznevelési intézményben a szakképzési alapfeladat ellátása érdekében dolgozó pedagógusra, oktatóra, akik az intézmény fő profiljára tekintettel nem a szakképzési, hanem a köznevelési ágazati szabályozás hatálya alá tartoznak.

27. §

A foglalkoztatásra irányadó büntetőjogi kizáró okok szabályozása megőrzi az eddig is érvényesülő szigorú elvet, miszerint bizonyos bűncselekmények esetében nem csupán a jogerős ítélet, de már a vád alá helyezés is kizárja a gyermekekkel, fiatalokkal való foglalkozás lehetőségét, illetve ez a helyzet hosszabb ideig fennáll a büntetett előlélethez kötődő hátrányok alóli mentesülést követően is.

28. §

A Javaslat a foglalkoztatotti létszám meghatározására végrehajtási rendeletnek ad felhatalmazást. A helyi sajátosságokhoz igazodást lehetővé tévő új elem a szabályozásban, hogy a nevelő-oktató munkát segítők finanszírozott létszámán belül munkáltatói szinten átcsoportosításra nyílik lehetőség, ami növeli a rugalmasságot a feladat-ellátás megszervezésében (amellett, hogy az alapfeladat ellátásáról továbbra is a munkáltató, illetve a fenntartó köteles felelősen gondoskodni).

29. §

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetére a Javaslat az uniós irányelveken alapuló általános munkajogi megoldásnak megfelelően biztosítja a folyamatos foglalkoztatás garanciáit.

30. §

A Javaslat meghatározza a Nemzeti Pedagógus Kar (a továbbiakban: Kar) jogi státuszát, továbbá azt az állami és önkormányzati fenntartású köznevelési intézményekben köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedagógusok önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai köztestületeként definiálja. A törvény felruházza Kart a feladatellátáshoz jogi személyiséggel, valamint rendelkezik annak tagsági jogviszony alapján történő működéséről és legfőbb szerveiről is. A Kar feladat- és hatásköre kiterjed a köznevelést és a pedagógusképzést érintő végrehajtási jogszabályok véleményezésére a jogszabályalkotás és- módosítás során, javaslatot tehet jogszabály alkotására vagy módosítására, szakmai ajánlást adhat igazgatói pályázathoz, valamint megalkotja Alapszabályát, Etikai Kódexét, díjat alapíthat, és tagjai számára jóléti és egyéb, az Alapszabályban meghatározott kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat. A Nemzeti Pedagógus Kar kiegészítésre kerül – a kistélepüléseken dolgozó pedagógusok képviselése érdekében - Kistélepülések Bizottságával, azzal, hogy a Kar a jogszabály-veleményezési joga gyakorlása során a Bizottság véleményét külön pontban köteles feltüntetni. A Kar közösségi szolgálattal, valamint etikai eljárás

lefolytatásával kapcsolatos hatáskörét, a Kar szervezetére, összetételére vonatkozó részletszabályokat a Kormány rendeleti szinten szabályozza.

31. §

A Javaslat rögzíti a tagok jogait és kötelességeit. A Karban betöltött tagság megszűnik a tag pedagógus-munkakörre létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnésével.

32. §

A Javaslat meghatározza a Kar szerveit. Legfőbb érdekképviselői szerve az évente legalább egyszer ülésező Országos Küldöttgyűlés, legfőbb ügyintéző testülete az Elnökség, területi szinten a Területi Küldöttgyűlés által megválasztott Területi Elnökséget és Területi Etikai Bizottságot kell alakítani. A Kar szervezetének összetételére, működésére vonatkozóan végrehajtási jogszabály rendelkezik. A Kistélepek Bizottsága e törvényben meg nem határozott feladatait a Bizottság javaslatára a Kar határozza meg azzal, hogy Bizottság elnökének a Kar e döntéséhez egyetértési jogot kell biztosítani.

33. §

A Javaslat meghatározza a Kar működését biztosító bevételeket, és kimondja, hogy a Kar céljainak előmozdítása érdekében a tevékenységéhez kapcsolódó kiegészítő gazdasági tevékenységet végezhet.

34. §

A Kar felett köznevelésért felelős miniszter törvényességi ellenőrzést gyakorol. A törvényességi ellenőrzés keretében a köznevelésért felelős miniszter ellenőrzi, hogy a Kar Alapszabálya és más szabályzatai vagy azok módosításai megfelelnek-e e törvény és más végrehajtási jogszabályok előírásainak, a Kar működése, határozatai nem sértik-e a végrehajtási jogszabályokat, az Alapszabályt vagy az egyéb szabályzatokat. A köznevelésért felelős miniszter a Kar működésének törvényessége és az Alapszabálynak megfelelő működés biztosítása érdekében felhívja a Kart a törvényes működés helyreállítására vagy egyéb intézkedés megtételére, a Kar a köznevelésért felelős miniszter törvényességi felügyelete keretében hozott döntését bíróságon támadhatja meg.

35. §

A Kar maga határozza meg az Etikai Kódexét, mely általános etikai alapelvekből, és részletes etikai és eljárási szabályokból áll. Az Etikai Kódex szabályainak megszegése etikai vétségnek minősül, melynek gyanúja esetén a Kar etikai eljárás folytat le, és az etikai vétség megállapítása esetén a Kar tagjaival szemben büntető intézkedések alkalmazhatók. Ha kötelezettségzegés gyanúja merül fel, a Kar javaslatot tehet a munkáltatónak fegyelmi eljárás lefolytatására a vétséget elkövetővel szemben.

36. §

A Javaslat rögzíti a tagsággal összefüggő adatkezelés szabályait. Tekintettel arra, hogy a Kar hatáskörébe tartozik az etikai eljárások kezelése, a meglévő adatkezelési szabályokat szükséges az

etikai ügyek nyilvántartására vonatkozó, törvényi szintű adatkezelési felhatalmazással is kibővíteni.

37. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséhez a kiválasztási eljárás munkáltatói - állami fenntartású köznevelési intézményben az igazgató javaslatára a fenntartói - döntéstől függően pályázattal vagy álláshirdetéssel indul. Pályázat kiírása esetén csak a pályázaton nyertes személlyel lehet a jogviszonyt létrehozni. Az állami fenntartású köznevelési intézményben az igazgatói megbízás esetén a pályáztatás főszabály szerint kötelező.

38. §

Az egyházi fenntartású köznevelési intézményekben – az eddig a köznevelési törvényben szereplő szabályozás fenntartásával – a Javaslat a világnézeti elkötelezettséghez kapcsolódó sajátos foglalkoztatási szabályok alkalmazását teszi lehetővé.

39. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, tükrözve a köznevelés szolgálat jellegét, kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre, főszabály szerint határozatlan időre. A Javaslat meghatározza a kinevezés fő tartalmi elemeit.

40. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozott időre csak kivételesen, helyettesítés céljából, vagy a foglalkoztatás engedélyhez kötöttsége esetén jöhet létre. Nem támogatja a Javaslat azt a gyakorlatot, hogy csak a tanítási évre szólóan kerüljön sor a foglalkoztatásra, és a nyári szünet idejére a jogviszony megszűnjön a felek között.

41. §

A jogviszony létesítésekor a próbaidő kikötése kötelező, a kivételeket a Javaslat meghatározza.

42. §

A munkáltatónak a foglalkoztatás feltételeiről a foglalkoztatott felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettségét a Javaslat az európai uniós követelményeknek megfelelő tartalommal írja elő, kiegészítve a köznevelési ágazati sajátosságokkal, így azzal, hogy a Pedagógus Kar tagságával kapcsolatosan is tájékoztatást kell adni.

43. §

A kinevezést főszabály szerint a felek megállapodásukkal, a Javaslatban felsorolt kérdések tekintetében a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával módosíthatja, természetesen csak a jogszabályi rendelkezések keretei között. A módosítást is írásba kell foglalni.

44. §

Az általános munkajogi előírásoknak megfelelően a várandós, illetve kis gyermeket nevelő nő foglalkoztatásának feltételeit e körülményekhez kell igazítani.

45. §

A Javaslata rugalmas foglalkoztatás, illetve a foglalkoztatottak érdeke védelmében előírja, hogy a munkaidő, illetve a jogviszony időtartama vonatkozásában az esetleges kinevezés-módosítások érdekében a foglalkoztatottak számára a munkáltató köteles tájékoztatást nyújtani.

További rendelkezésként pedig sor kerül a kötelező kinevezés-módosítás eseteinek meghatározására a gyermeket nevelő, valamint a nyugdíj előtt álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók érdekében. A Javaslata sajátos köznevelési ágazati jogintézményként a köznevelési törvényből átemeli a nyugdíj előtt állók kedvezményes csökkentett munkaidőben való foglalkoztathatósága jogintézményét.

46. §

A Javaslata felsorolja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének és megszüntetésének jogcímeit.

47. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése valamely törvényes oknál fogva jognyilatkozat tétele nélkül következik be, ezért a munkáltató közreműködése a megszűnés megállapítására és az ahhoz kapcsolódó intézkedések megtételére szorítkozik.

48. §

Az áthelyezés során a megszűnő köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyébe új jogviszony keletkezik, ezért erre a megoldásra háromoldalú megállapodás alapján kerülhet sor. Áthelyezésre csak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból, illetve jogviszonyba kerülhet sor. Újdonság ugyanakkor, hogy a nem költségvetési intézményként működő köznevelési intézményekkel fennálló jogviszony is keletkezhet, illetve megszűnhet ilyen módon.

49. §

A Javaslata kötött felmentési okok rendszerét határozza meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony e jogcímen történő megszűnése körében. Fenntartja a közalkalmazottak esetén eddig érvényesült szabályozást a nők 40 év jogosító idővel, életkori feltétel nélkül történő nyugdíjba vonulásához kapcsolódó kötelező felmentésre vonatkozóan.

50. §

A felmentést megelőző munkakör-felajánlás hozzájárul a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók foglalkoztatási biztonságának növeléséhez azzal, hogy a munkáltató köteles megvizsgálni, hogy más munkakörben van-e módja az érintett továbbfoglalkoztatására és erre ajánlatot tenni. Ez a kötelezettség természetesen csak akkor terheli a munkáltatót, ha a jogviszonyt

nem a foglalkoztatott nem megfelelő munkavégzésével vagy kötelezettségszegésével összefüggő okból kívánja megszüntetni.

51. §

A felmentési védelem szabályai az általános munkajogi szabályoknak megfelelő esetkörben korlátozzák a munkáltató hatáskörét a jogviszony felmentéssel történő megszüntetése vonatkozásában.

52. §

A felmentési idő a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozásban foglaltakkal azonos hosszúságú, kivétel ez alól az alkalmatlanságra alapított felmentés, amikor a felmentési idő 30 nap. Ez kedvező változást jelent az eddig munkaviszonyban foglalkoztatottakra nézve. A felmentési idő a foglalkoztatott munkajogi védelmet igénylő helyzete esetén nem a közléskor, hanem csak később, az adott helyzet megszűnésekor kezdődhet el. A felmentési idő felére történő munkavégzés alóli mentesítéssel kapcsolatosan a nyugdíj folyósítása melletti továbbfoglalkoztatáshoz kapcsolódó sajátos megállapodási lehetőséget is meghatároz a javaslat.

53. §

Rendkívüli felmentéssel a munkáltató élhet, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezettségszegése, illetve a jogviszony fenntartását lehetetlenné tévő magatartása esetén. A rendkívüli felmentés esetén fegyelmi eljárásnak nincs helye.

54. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a jogviszonyáról bármikor lemondhat, azonban a lemondási időt a köznevelés munkarendjére tekintettel kell megállapítani, egységesen kilencven nap. Határozott idejű kinevezés esetén indokolási kötelezettség terheli a foglalkoztatottat, hiszen saját korábbi vállalásától tér el a lemondás benyújtásával. Ez esetben a jogviszony a lemondás miatt nem tarthat tovább, mint az eredetileg vállalt időpont.

55. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat is megilleti a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének lehetősége akkor, ha a munkáltató kötelezettségszegést követ el, vagy magatartása a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

56. §

Az elbocsátás a rendkívüli felmentéshez hasonló, a jogviszonyt a munkáltató által egyoldalúan azonnali hatállyal megszüntető jogintézmény, melyre azonban csak fegyelmi eljárás lefolytatását követően kerülhet sor.

57. §

Végkielégítés akkor illeti meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat, ha jogviszonya tőle független okból szűnik meg, vagy kerül sor a megszüntetésére. A végkielégítésre jogosító idő, illetve a végkielégítés mértéke tekintetében a Javaslat a korábbi közalkalmazotti szabályozáshoz igazodó feltételeket határoz meg.

58-62. §

A csoportos létszámcsökkentés szabályainak célja az ebből eredő hátrányok lehetőség szerinti mérséklése, illetve a nagyobb létszámú felszabaduló munkaerő elhelyezkedésének elősegítése. A csoportos létszámcsökkentés eljárási szabályai tekintetében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, valamint a köznevelési intézmény által munkaviszonyban foglalkoztatottakat egybe kell számítani.

63. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnéséhez kapcsolódó munkakör-átadási, elszámolási, igazolási szabályokat az általános munkajogi eljárásnak megfelelően tartalmazza a Javaslat.

64. §

Ha a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt jogellenesen szüntette meg, a foglalkoztatott anyagi kompenzációját szolgáló jogi megoldások mellett lehetőség van a foglalkoztatott kérésére bizonyos esetekben az eredeti munkakörbe történő visszahelyezésre is.

65. §

Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a foglalkoztatott szünteti meg jogellenesen, nincs helye a további munkavégzésre kötelezésének, hiszen ez a foglalkozás szabad megválasztásának alaptörvénybeli elvébe ütközne, ezért a Javaslat az anyagi felelősség körébe tartozó jogkövetkezményeket fogalmaz meg.

66-67. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartalmát a feleket terhelő kötelezettségek adják, melyek közül a munkáltató részéről a foglalkoztatás és illetményfizetés, a foglalkoztatott részéről a munkavégzés és a rendelkezésre állás alapvető. Emellett a Javaslat meghatározza a legfontosabb járulékos kötelezettségeket is. A Javaslat a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a köznevelés ágazati sajátosságait megjelenítő speciális kötelezettségeit a köznevelési törvény korábbi szabályozásának megfelelő tartalommal tartalmazza.

68. §

A kinevezésbe foglalt feltételektől a munkáltató korlátozott időtartam alatt egyoldalúan is eltérhet a Javaslatban megfogalmazott feltételekkel. Ezek a köznevelés sajátos munkarendjéhez igazodnak, és az állami fenntartású köznevelési intézményeknél többletkötelezettségek előírását teszik lehetővé az

alaptörvénybeli jogosultságok érvényesülését biztosító köznevelési feladatellátás folyamatosságának biztosítása érdekében. Más helységben történő munkavégzés a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló egyes személyes vagy családi körülményeire tekintettel csak beleegyezésével lehetséges.

69. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részéről a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása lehetőségét, illetve kötelezettségét a Javaslattal az általános munkajogi szabályozással azonosan határozza meg.

70. §

A köznevelés színvonalát biztosító alapvető jogintézmény a pedagógusok kötelező továbbképzése, melynek szabályait a köznevelési törvényből emeli át a Javaslattal.

71. §

A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli jogszerű mentesülés eseteit a Javaslattal az általános munkajogi előírásoknak megfelelően szabályozza.

72. §

A Javaslattal a fegyelmi vétség, büntetések és eljárás alapvető szabályait törvényi szinten rögzíti. Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást megindítani. Az eljárás módját ad a körülmények tisztázására és a felelősség megalapozott megállapítására. Garanciát ad a foglalkoztatott részére, hogy az eljárást legkésőbb három hónapon belül le kell zárni.

73. §

A Javaslattal lényegében fenntartja a vezetői megbízásra vonatkozó, eddig a köznevelési törvényben rendezett szabályozást azzal, hogy nem tesz különbséget a vezetői és a magasabb vezetői megbízások között, az egyes vezetői megbízásokat – az igazgatón kívül – végrehajtási rendelet nevesíti. A vezetői feladatot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók nem munkakörként, hanem az alaplakban rakódó többletfeladatként látják el, ehhez kapcsolódóan a szabályozás meghatározza, hogy az egyes vezetőknek az alaplakban tartozó tevékenységet munkaidejükön belül hány órában kell ellátniuk. Erre tekintettel továbbá a vezetői megbízás bármely okból történő megszűnése esetében a munkáltatót az alaplakban történő továbbfoglalkoztatás kötelezettsége is terheli, feltéve, hogy a jogviszony fennmarad.

74. §

A Javaslattal a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók összeférhetetlenségi szabályait lényegében a korábbi, közalkalmazottakra irányadó szabályokkal azonosan rendezi.

75. §

A Javaslat részletezi a köznevelési feladat ellátása érdekében az igazgató által teljesítendő szakmai és működtetés körébe tartozó felelősségi kört.

76. §

A Javaslat meghatározza a munkaidő beosztásának általános kereteit, a köznevelés munkarendjéhez igazodó specialitások megállapításával. Az általános munkajogi elv, miszerint a munkaidőt a munkáltató osztja be, a köznevelés területén is érvényesül, azonban a munkaidő bizonyos része tekintetében lehetőség van a rugalmas foglalkoztatásra.

77-80. §

A munkaidő beosztása körébe a Javaslat meghatározza annak kereteit és előírja, hogy az egyenlőtlen beosztás feltétele az adott időszak alatt beosztható munkaórákat összegző munkaidőkeret megállapítása. A köznevelésre jellemző sajátosság, hogy a munkaidőt jogszabály az egyes munkaköri feladatokra fordítandó idő alapján is részekre bontja, valamint meghatározza munkakörönként az egyes munkaköri feladatokra fordítható munkaidő mértékét, és felsorolja a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő-részbe tartozó feladatokat. A tanórák, foglalkozások tartása tehát a beosztott munkaidő egy részében megvalósítandó munkaköri feladat. A köznevelésben a pedagógusok részben kötetlen munkarendben dolgoznak, vagyis munkaidejük egy részét maguk oszthatják be.

81. §

A pedagógus munkakörben foglalkoztatottak az általuk beosztható munkaidőben maguk választják meg a munkavégzés helyét is, a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján, figyelemmel a feladatokra, különösen a felmerülő helyettesítések biztosítására.

82. §

A többlettanítás a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli óra, foglalkozás tartását jelenti, tehát ez a fogalom a munkaidő feladatok szerinti részekre bontásához kapcsolódik, amelytől a rendkívüli munkavégzés megítélése független. A többlettanítás elrendelésére (azaz a tanítással, foglalkozás tartásával kapcsolatos munkaköri feladat ellátására való utasítás adására) a beosztott rendes munkaidőn belül azonnal is sor kerülhet, ha azonban emiatt az előre beosztott rendes munkaidőn kívüli munkavégzés válna szükségessé, akkor a rendes munkaidő beosztása legalább 48 órával korábban módosítható, ellenkező esetben a többlettanítás egyben rendkívüli munkavégzésnek is fog minősülni. Az eseti helyettesítés a váratlanul felmerülő helyzetek megoldására szolgál, eleve nyilvánvalóan, vagy eseti ok tartóssá válása esetén tartós helyettesítésre kerül sor, mely utóbbiért többlettanítási óradíj jár.

83. §

Rendkívüli munkavégzésre a kötött munkaidőben foglalkoztatottak esetében kerülhet sor, ugyanis a

kötetlen vagy részben kötetlen munkarend esetén a munkaidő vagy egy részének teljesítése időpontját a foglalkoztatott határozza meg, így e munkaidő-rész, ebből következően pedig a munkaidő rendes vagy rendkívüli volta nem is tartható nyilván. Rendkívüli munkaidő továbbá a rendes munkaidőn kívüli rendelkezésre állás (ügyelet vagy készenlét) alatt teljesített munkavégzés időtartama, az általános munkajogi szabályoknak megfelelően.

84. §

A Javaslata a munkaidőn kívüli rendelkezésre állást az általános munkajogi szabályoknak megfelelően rendezi, bizonyos, a köznevelési ágazatban felmerülő sajátos rendelkezésre állási esetekkel kiegészítve.

85. §

A Javaslata meghatározza egyes pedagógusoknak nem a munkakörükbe tartozó, de ahhoz szorosan kapcsolódó sajátos feladatainak a munkaidő terhére történő ellátása kereteit.

86-88. §

A munkaközi szünet, a napi és heti pihenőidő mértéke az általános munkajogi szabályok szerint alakul a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók esetén is.

89. §

A köznevelésben ugyanazok a védett munkavállalói csoportok részesülnek kedvezőbb munkaidő-beosztási feltételekben, mint az általános munkajogi szabályok szerint: a várandós és kisgyermekes szülők, az egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatottak. Fiatalkorú munkavállalók, cselekvőképességükben korlátozottak pedagógus, illetve nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörbe tartozó feladatot nem látnak el, ezért vonatkozásukban speciális szabályok megfogalmazása nem szükséges.

90. §

A pedagógusok jelenleg a Kjt. szerinti alapszabadsággal, valamint ezen felül különböző jogcímenek pótszabadsággal rendelkeznek, a nevelő-oktató munkát ellátók pótszabadsága révén valósul meg a tanítási szünetek szabadsággal való lefedése azzal, hogy e pótszabadságból 15 munkanap (3 hét) munkavégzésre eddig is igénybe vehető volt a munkáltató által.

A Javaslata az oktatás speciális rendjére és időbeosztására tekintettel – az eddigi alapszabadság és a nevelő-oktató munkát végzők pótszabadságának egybevonása révén – 50 nap alapszabadságot irányoz elő, azzal, hogy a köznevelésben foglalkoztatottnak 15 munkanap tekintetében továbbra is munkavégzési kötelezettsége merülhet fel. Az egyéb pótszabadságok, apasági szabadság, szülői szabadság az általános munkajogi szabályok szerint alakulnak, újdonság, hogy az első házasságkötéshez is pótszabadság kapcsolódik.

91. §

A szabadság kiadásának szabályai alapvetően megegyeznek az általános munkajogi szabályokban foglaltakkal, azonban a köznevelésre jellemző sajátosság, hogy a szabadságot elsődlegesen az iskolai, óvodai szünetben, a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, 7 munkanap kivételével, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által meghatározott időpontban kell biztosítani.

92-93. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat az általános munkajogi szabályoknak megfelelően betegszabadság, illetve 24 hét szülési szabadság illeti meg.

94. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat az általános munkajogi szabályoknak megfelelően gyermeke gondozása, hozzátartozója ápolása, önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítése, házastársa tartós külszolgálata idejére fizetés nélküli szabadság jár. A Javaslat továbbá átemeli a köznevelési törvényből az alkotói szabadság jogintézményét.

95. §

A munkaidőt teljes körűen a kötött munkarendben foglalkoztatottak esetében kell nyilvántartani, a részben kötetlen munkarendben foglalkoztatottak esetén elegendő a munkáltató által beosztott munkaidő nyilvántartása, a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő pedig az osztálynapló adatai alapján is igazolható.

96-97. §

A Javaslat a korábban a köznevelési törvényben meghatározott elvek alapján továbbra is biztosítja az ágazati előmeneteli rendszer jogintézményét.

A Javaslat fenntartja a pedagógus előmenetel eddigi öt fokozatát, és meghatározza az egyes fokozatokba való besorolás alapvető feltételeit. Újdonság, hogy csak a Pedagógus I. fokozat kétszeri sikertelen megszerzése eredményezi a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését a Pedagógus II. fokozathoz ilyen jogkövetkezmény már nem kapcsolódik. Újdonság továbbá, hogy az eddigi évente egyszeri, január 1-jei átsorolás helyett kétszer, január 1-jén és szeptember 1-jén kell átsorolni az addig sikeres minősítésben részt vettek. A Javaslat fenntartja a címzetes fokozatok megszerzésének lehetőségét azoknak a szerzetestanároknak, illetve nem köznevelési ágazatban foglalkoztatott pedagógusoknak, akik nem tartoznak a pedagógus előmenetel hatálya alá, de egy esetleges későbbi, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban történő elhelyezkedésük esetén a címzetes fokozatukat a besoroláskor figyelembe kell venni.

98. §

A pedagógus fokozatokhoz tartozó illetmények vonatkozásában alapvető koncepcionális változás, hogy a pályán töltött idő csak a minősítés feltételül szolgáló szakmai gyakorlati idő szempontjából

bír jelentőséggel, fizetési kategória már nem kapcsolódik hozzá. A Javaslat a Gyakornok fokozat esetében fix bértételt, a többi négy fokozat esetében illetmény-sávokat rendel. A végzettségi szint és életkor szerinti differenciálás, továbbá a 3 évenkénti fizetési kategória-váltás megszűnésével jóval nagyobb szerepet kap a munka során nyújtott teljesítmény az illetmény összegének meghatározásánál. Az illetmény-sávok összegei a jövőben a diplomás átlagbérhez viszonyított átlagos bérszintre vonatkozó vállalásnak megfelelően változnak.

Újdonság, hogy nem csak annak kimondására kerül sor, hogy az illetmény eltérítésére csak teljesítményértékelés alapján kerülhet sor, hanem a Javaslat kötelezővé teszi minden évben a teljesítmény értékelését, jogszabály által meghatározott rendben. Kivételt ez alól a gyakornokok képeznek, hiszen esetükben a kötelező minősítéssel párhuzamosan felesleges lenne a teljesítményértékelés lefolytatása is. A szabályozott módon lefolytatott teljesítményértékelés alapján az illetmény eltérítésére kerülhet sor. Ha a munkáltató a teljesítményértékelési kötelezettségének megszerületlenül mégsem tenne eleget, a Javaslat ennek is meghatározza a következményeit.

A kedvezményezett vagy felzárkózó településen dolgozó, vagy meghatározott arányú hátrányos helyzetű gyermekkel, tanulóval foglalkozó pedagógusnak és nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottnak a jövőben magasabb összegű illetmény jár.

99. §

A munkaviszonyban álló nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak számára a Javaslat magasabb minimum bérszínvonalat határoz meg az általános munkajogi szabályokban foglaltaknál.

100. §

A Javaslat rendezi a munkáltató által egyoldalúan módosított munkafeltételek esetén fizetendő illetményre vonatkozó előírásokat.

101. §

Az újonnan bevezetett többletanítási óradíj a tartósan szükségessé váló többletmunka díjazására szolgál. A többletanítási óradíjra vonatkozó részletszabályokat végrehajtási rendelet állapítja meg.

102. §

Az igazgatót, az igazgató-helyettest, az osztályfőnököt, kollégiumi csoportvezetőt, tanszakvezetőt, munkaközösség-vezetőt, tagintézmény-igazgatót, tagintézményigazgató-helyettest e feladatok ellátásáért az egyes köznevelési feladatok ellátásáért járó megbízási díj illeti meg (nem tévesztendő össze a polgári jogi megbízási szerződés alapján járó megbízási díj jogintézményével).

103. §

Illetménypótlék a törvény mellékletében meghatározott jogcímeken jár. Az eseti pótlékok egyes ad hoc jelleggel felmerülő munkavégzési körülményeket honorálnak, a tartós pótlékok hosszabb időn át tartó többlet-igénybevételt ellentételeznek. A javaslat átemeli az eddig végrehajtási rendeletben

szabályozott készenléti és ügyeleti díj szabályozását törvényi szintre.

104. §

A teljesítmény elismerésére a jutalom, a céljutalom (prémiumszerű juttatás), valamint a vezetői ösztönzési kereset-kiegészítés szolgál.

105. §

A köznevelési foglalkoztatotti jutalom a közalkalmazotti jubileumi jutalomhoz hasonló jogintézmény, azzal az alapvető eltéréssel, hogy nem a költségvetési szférában ledolgozott, hanem a köznevelési ágazatban, pedagógiai szakmai tevékenységgel töltött időket honorálja.

106. §

A Javaslat a fizetett távollétek idejére járó juttatások megállapításának módjáról rendelkezik.

107-108. §

A Javaslat az általános munkajogi szabályoknak megfelelő tartalommal rendezi az illetmény védelmével kapcsolatos feltételeket.

109-110. §

Az illetményen kívüli juttatások közül a Javaslat az államilag garantált kulturális és közművelődési kedvezményekre, illetve államilag nem garantált kereskedelmi kedvezményekre is jogosító pedagógusigazolványt nevesíti, amelynek jogosulti körét kiterjeszti a pedagógusok mellett valamennyi nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottra (a munkaviszonyban állókra is). A további juttatások meghatározására végrehajtási rendeletnek ad felhatalmazást.

111. §

A tanulmányi szerződés kötésére vonatkozó szabályok rögzítésére az általános munkajogi előírások alapján megszokott tartalommal kerül sor.

112-120. §

A munkáltató az általános munkajogi szabályoknak megfelelően felel a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak okozott kárért. Helytállási kötelezettsége objektív, felelősségi alakzattól független, az alól csak akkor mentesül, ha ellenőrzési körén kívül eső elháríthatatlan körülmény – ideértve a károsult elháríthatatlan magatartását is – fennállását tudja bizonyítani. A munkáltatói kárfelelősség mértékét tekintve teljes, az alól csak rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján mentesülhet a bíróság döntése alapján. A kártérítés átfogja a dologi, pénzügyi, elmaradt jövedelmi, nem vagyoni károkat is, de nem terjed ki a károkozásakor előre nem látható károokra. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót kárenyhítési kötelezettség terheli, ennek megsértéséből eredő károkat a munkáltatóra nem háríthatja át. Kártérítésként a teljes anyagi

kompenzáció biztosítása a cél, ennek egyik formája lehet a járadék megállapítása is, ez esetben a kártérítést befolyásoló tényezők alapján annak mértéke utólagosan felülvizsgálható.

121-125. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kártérítési felelőssége főszabályként felróhatósági alapú. Kivétel ez alól a megőrzési felelősség és a leltárfelelősség alakzata, amely vétkességre tekintet nélküli, az alóli mentesülésre elháríthatatlan ok bizonyítása alapján van lehetőség. A kártérítés mértéke tekintetében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló teljes kárfelelősséggel csak az általa szándékosan vagy súlyos gondatlansággal okozott, illetve vezető esetében a vezetői tevékenység keretében gondatlanul okozott kárért tartozik. A Javaslat több károkozó esetén rendelkezik a kárelosztás szabályairól.

126. §

A Javaslat mögöttes szabályként felhívja a Polgári Törvénykönyv kártérítésre vonatkozó rendelkezéseit.

127-129. §

A Javaslat az általános munkajogi szabályoknak megfelelő tartalommal rendezi a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból származó igény közigazgatási bíróság előtti érvényesítésének, az elévülésnek és a keresetlevél benyújtásának szabályait.

130. §

A Javaslat meghatározza az óvodapedagógus neveléssel lekötött munkaidejébe tartozó feladatokat, a korábban hatályos szabályozással megegyezően, a munkakör sajátosságait is figyelembe véve. Többlettanítási óradíj jár az óvodapedagógusnak is, ha az ún. átfedési időben csak egyedül látja el munkaköri feladatait.

131. §

Az óraadó a nemzeti köznevelésről szóló törvényben meghatározott óra tartására polgári jogviszonyban alkalmazott pedagógus. Feladata ellátásának szakmai, büntetlen előélettel kapcsolatos feltételei megegyeznek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban alkalmazottakra vonatkozó feltételekkel. A Javaslat meghatározza az óraadásra szóló megbízási szerződésnek kötelező tartalmi elemeit. Az óraadó pedagógust tanévenként, nevelési évenként megillető egyszeri egyéb juttatás mértékét, vendégtanár óraadókénti megbízási díjának legkisebb összegét a Kormány rendeleti szinten szabályozza.

132. §

A köznevelési dolgozók – egyes nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak, valamint a funkcionális feladatellátás körébe tartozó munkaköröket betöltők – foglalkoztatására munkaviszonyban kerül sor. Jogviszonyukra a munka törvénykönyvét a

Javaslatban meghatározott eltéréssel kell alkalmazni. Ha a köznevelési dolgozót csoportos létszámcsökkentés érinti, így arra nem a munka törvénykönyve, hanem jelen törvény szabályait kell alkalmazni annak érdekében, hogy a létszám számításakor a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók és a munkavállalók létszáma egybeszámítható legyen.

133. §

A Javaslattal meghatározza a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adatkezelés feltételeit a személyes adatok védelmére vonatkozó elveknek megfelelően.

134-135. §

A kollektív munkajogi előírások részeként a Javaslattal az uniós irányelvek hazai jogba átültetett fogalomhasználatának megfelelően tartalmazza a tájékoztatás és konzultáció jogára, valamint a képviselettel rendelkező szakszervezet mibenlétére vonatkozó értelmező rendelkezéseket.

136. §

A Javaslattal garantálja mind a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók, mind a munkáltatók számára, hogy érdekképviseleti szervezeteket hozzanak létre, valamint garantáltja a tagság önkéntességét. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat feljogosítja továbbá arra is, hogy a munkáltató szervezetén belül működtessék szervezeteiket.

137. §

A Javaslattal a kollektív munkaügyi kapcsolatok alanyainak együttműködését az általános szabályok között rendezi. E helyen – az általános szabályokon túlmenően – kifejezetten előírja a felek számára a képviselőkről való tájékoztatás kötelezettségét.

138. §

A Javaslattal a kollektív munkaügyi együttműködés érdekében olyan alapelveket fogalmaz meg, amelyek biztosítják az érdekképviselet jogintézményének rendeltetésszerű működését, ennek keretében a munkáltató intézkedését meghatározott ideig a konzultáció alatt nem hajthatja végre.

139. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat képviselők felelősek a munkáltatóval való konzultáció és együttműködés eredményeként tudomásukra jutott bizalmas információkkal kapcsolatosan. Másfelől a munkáltatót – az általános kollektív munkajogi szabályoknak megfelelően – a köznevelési ágazatban is megilleti a lehetőség, hogy a köznevelési tevékenységet vagy a működését közvetlenül és súlyosan veszélyeztető információkat ne adjon ki.

140. §

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) a közszféra alkalmazottainak és munkaadóinak érdekegyeztető fóruma béripolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekben.

Tekintettel arra, hogy a köznevelési ágazat jelentős részben a közszférába tartozik, és a közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel a részvétel eddig is biztosított volt, indokolt az ebben való részvétel további biztosítása a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat képviselő szervezetek számára is.

141. §

A Javaslat egyszerűsíti a köznevelési ágazati érdekegyeztetés fórumrendszerét. A munkaügyi kapcsolatokat és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, a köznevelési dolgozók munkaviszonyát érintő ágazati jelentőségű kérdésekben a köznevelésért felelős miniszter az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonásával a köznevelési ágazatban működő szakszervezetekkel a Köznevelési Munkaügyi Érdekegyeztető Tanács keretén belül egyeztet.

142. §

A fenntartói szintű érdekegyeztetés szabályai között a Javaslat egyfelől az állami szférára (a Klebelsberg Központra és a tankerületi központokra), másfelől a nem állami fenntartású intézményekre nézve sajátos előírásokat határoz meg. Az egyeztetés partnere az adott szinten az egyeztetésben való részvétel feltételével rendelkező szakszervezet.

143. §

Figyelemmel az új típusú foglalkoztatási jogviszony bevezetésére, szükséges meghatározni az érdekegyeztetésben való részvétel feltételeit és megállapításának módját.

144. §

A Javaslat az érdekegyeztetés működtetése érdekében a munkáltatói oldal felelősségét emeli ki.

145. §

A köznevelés területén működő szakszervezetek, munkavállalói érdekképviselői tevékenységet folytató civil szervezetek befolyásmentességének alapelvét rögzíti a Javaslat.

146. §

A köznevelés területén a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog az általános munkajogi szabályok szerint illeti meg a szakszervezeteket.

147. §

A befolyásmentesség érdekében feladatellátási helyenként sávos rendszerben meghatározva a szakszervezet által megjelölt tisztségviselőt, valamint hat hónapig a volt tisztségviselőt (feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte) munkajogi védelem illeti meg egyes munkáltatói jogkörgyakorlás körébe tartozó intézkedésekkel szemben.

148. §

Fizetett munkaidő-kedvezmény jár a szakszervezet által megjelölt köznevelési foglalkoztatottnak feladatai, valamint a munkáltatóval való konzultációban való részvétel érdekében. A Javaslat a köznevelés sajátos munkarendjéhez kapcsolódóan meghatározza az igénybevétel szabályait is.

149-154. §

A Javaslat az Mt. szabályainak alapulvételével határozza meg a kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat. A kollektív szerződés tartalmát illető mozgástér tekintetében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vonatkozásában a törvényi és rendeleti szintű szabályozás elsődlegessége érvényesül, a szabályozástól való eltérésre ott van lehetőség, ahol erre a jogszabályok lehetőséget adnak.

155. §

A Javaslat felhatalmazást ad a Kormány, valamint a köznevelésért felelős miniszter részére a foglalkoztatás részletkérdéseinek rendeleti szabályozására.

156. §

A Javaslat oly módon határozza meg a törvény hatálybalépésének napját, hogy rendelkezéseit már a 2023/2024. tanévtől alkalmazni lehessen. Az ügyfélkapu-nyitás és az elektronikus nyilatkozattétel szabályainak alkalmazásához felkészülési idő biztosított.

157-162. §

2024. január 1-jével a közalkalmazotti, illetve munkaviszonyban foglalkoztatott pedagógusok, valamint a felsorolt, pedagógiai jellegű feladatot ellátó nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyba kerülnek át, az egyéb munkakörökben közalkalmazottként, illetve munkaviszonyban foglalkoztatottak foglalkoztatására ezen időponttól egységesen munkaviszonyban kerül sor. Tekintettel a jogviszony tartalmának változására, az átmeneti szabályok lehetőséget adnak a továbbfoglalkoztatás visszautasítására azzal, hogy a jogviszonyváltás el nem fogadásáról szóló nyilatkozatot 2023. szeptember 15. és 29. napja közötti időszakban lehet megtenni. A Javaslat rendelkezik továbbá az illetmény, munkabér csökkenésének tilalmáról, a jogviszonyban töltött idő egybeszámításáról, a minősítés, a teljesítményértékelés, a továbbképzési kötelezettség, a szabadság, jubileumi jutalom helyébe lépő elismerés kapcsán alkalmazandó átmenetről.

Rendelkezik a javaslat a hatályosulásával kapcsolatos évenkénti felülvizsgálatról is.

163. §

A Javaslat – a nemzeti vagyonról szóló törvény és az állami vagyonról szóló törvény rendelkezéseivel összhangban – köznevelési intézmények oktatási feladatainak elősegítése érdekében olyan állami tulajdonú ingó vagyontárgyak tulajdonjogának ingyenes átruházásáról rendelkezik, amelyeket korábban haszonkölcsön jogcímen álltak a köznevelési intézmények használatában.

164. §

Sarkalatossági záradék.

165. §

Jogharmonizációs záradék.

166. §

A Javaslat kiegészíti a helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény közszolgálati kötelezettségre vonatkozó rendelkezéseit a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal és munkaviszonnyal.

167. §

A Javaslat megteremti az összhangot a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó törvény között. Kiemelendő az új jogviszonytípus közalkalmazotti jogviszonyban töltött időként való elismerését lehetővé tévő szabály.

168. §

A javaslat a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony bevezetésével összefüggésben pontosítja a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv feladatait.

169. §

A jogszabály-módosítás – hasonlóan a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti hatályos szabályozáshoz – a pedagógusok új életpályájáról szóló új törvénytervezetből kizárólag az előmeneteli szabályok egy részét, valamint az alkotói szabadságra és a nyugdíj előtti csökkentett munkaidőre vonatkozó előírásokat rendeli alkalmazni a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény hatálya alá tartozó intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak tekintetében.

170. §

Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvény módosításának célja az egészségügyi és személyes adat kezelésének lehetővé tétele a gyermekek, tanulók egészségének megőrzése céljából, kapcsolódva a köznevelési törvény rendelkezéseivel, melyek a diabéteszes és az allergiás gyermekek, tanulók köznevelési intézményben való egészségvédelmét biztosítja.

171. §

A nemzetiségek jogairól szóló törvény módosításának célja hivatkozási pontosítás, az új jogviszonnyal való összhang megteremtése.

172. §

A köznevelési törvény módosítása több, köznevelés-szakmai kérdés rendezését célozza. Az érintett rendelkezések bővítik – a köznevelési intézmények túlnyomó része által már jelenleg is használt – tanulmányi rendszer (a továbbiakban: rendszer) kötelező használatának körét az iskolák tekintetében. A rendszert jelenleg a szakképzés kötelező jelleggel használja, míg a köznevelés területén a tankerületi fenntartású iskolákban kötelező, míg az egyéb fenntartók iskoláiban, valamint az óvodákban külön megállapodás alapján működhet.

A Javaslat alapján egyértelműen rögzítésre kerül, hogy a modern kor elvárásainak megfelelően milyen kötelező elemeinek kell lennie egy tanulmányi rendszernek, ezzel biztosítva az egységes oktatási-nevelési színvonalat, az egyes szakrendszerekkel történő kommunikációt, valamint a gyermek, szülő és intézmény közötti egységes kapcsolattartási rendet.

A Javaslat alapján a tanulmányi rendszer biztosítja

1. a személyes találkozás nélkül történő együttműködést, kommunikációt,
2. a feladatok kiadását,
3. a határidők kezelését,
4. online kommunikációs teret biztosító platformját,
5. zárt rendszerű elektronikus oktatási rendszerét,
6. a tanulók tanulmányi előmenetelével kapcsolatos, a napi pedagógiai és nevelő-oktató munka nyomon követését lehetővé tevő, valamint a szülőkkel való kapcsolattartást érintő tevékenységeket.

A köznevelési e-ügyintézés lehetővé tételével összefüggésben szükséges a fogalom bevezetése, valamint az óvodai, iskolai elektronikus beíratással kapcsolatos előírások meghatározása. A Javaslat részletesen meghatározza a kapcsolódó adatvédelmi, adatnyilvántartási és – továbbítási szabályokat.

(2)-(3) bekezdés

A köznevelési törvény módosítása az értesítendő szülő fogalmát tágran határozza meg, a gyermekek védelméről szóló törvény alapján az intézményben elhelyezett gyermekek esetén is biztosítva a kapcsolattartást a köznevelési intézmény és a gyermekért felelős személy között. Ehhez kapcsolódva az eddigi 6a. pont megjelölése 6b. pontra változik.

(4) bekezdés

A köznevelési törvény módosítása meghatározza a köznevelési e-ügyintézés fogalmát.

(5) bekezdés

A nevelési-oktatási intézményekben a tanulókkal elsősorban a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, egyházi szolgálati jogviszony keretében foglalkoztatott pedagógusok, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítők foglalkoznak, a nevelőtestület tagjait érintő módosítás az új foglalkoztatási jogviszony bevezetése miatt indokolt.

(6) bekezdés

A Javaslat az eddigi jogalkalmazási tapasztalatok alapján egyértelműsíti a szülő fogalmát, megteremtve az összhangot a szülői felügyeleti joggal kapcsolatos polgári jogi rendelkezésekkel.

(7) bekezdés

Az iskola egész tanéves működése során bekövetkezhetnek olyan nem várt események, amelyeknek következtében adott tanítási napok pótlása válhat szükségessé, így indokolt, hogy a tanítási év vége pontos dátumának meghatározása helyett a tanítással töltendő napok számát írja elő a törvény.

(8-12) bekezdés

A köznevelési törvény módosítása meghatározza a tanulmányi rendszer, a tankönyv, a videotartalom-kezelő, a zárt rendszerű elektronikus távolléti oktatás, zárt rendszerű távoktatási képzésmenedzsment-rendszerének fogalmát.

(13) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja az óvodai foglalkozáson való részvétel alóli felmentésre irányadó rendelkezések módosítása az Alkotmánybíróság kapcsolódó döntésére figyelemmel.

(14) bekezdés

Az egyedi megoldást alkalmazó köznevelési intézmények esetén ebből eredően a más struktúrájú tanulmányi rendszert nem képesek használni, ezért a javaslat a miniszter számára lehetőséget ad eltérő rendszer alkalmazásának engedélyezésére, de csak akkor, ha igazolható, hogy minden, jogszabályban előírt állami adatszolgáltatást képesek teljesíteni.

(15) bekezdés

A köznevelési intézmények nyilvántartása kiegészül a hátrányos helyzetű tanulók egyenletes arányának biztosítása érdekében hozott fenntartói határozatokkal.

(16) bekezdés

Az igazgató felelőssége az SZMSZ elkészítése, mely kötelezettségnek a nevelőtestület véleményének kikérésével a fenntartó jóváhagyása mellett tesz eleget.

(17) bekezdés

A házirend elfogadásának szabályait tartalmazza.

(18) bekezdés

A diabétesszel élő gyermekek, tanulókhoz hasonlóan fokozott figyelmet kell fordítani a súlyos egészségi kockázatot jelentő allergiával diagnosztizált gyermekek, tanulók egészségének megőrzésére is.

A jogszabály-módosítás a gyermek, tanuló egészségmegőrzésének elsődlegességére figyelemmel előírja, hogy a szülő, törvényes képviselő a gyermek, tanuló esetében fennálló diabétesszel, allergiával kapcsolatban köznevelési intézményt legkésőbb a gyermek, tanuló jogviszonya létesítésekor tájékoztatja.

A jogszabály-módosítás továbbá garanciális elemként tartalmazza, hogy nevezett adatokat a köznevelési intézmény legfeljebb a jogviszonya fennállásáig kezeli.

(19) bekezdés

A jogszabály-módosítás a pedagógiai program elfogadásának eljárási szabályait állapítja meg azzal, hogy a pedagógiai programot a fenntartó hagyja jóvá.

(20) bekezdés

A köznevelési törvény módosításával egyértelművé válik, hogy a tantermen kívüli digitális munkarendben történő nevelés-oktatás, a tanulási folyamat ellenőrzése és annak támogatása elsősorban tanulmányi rendszer által biztosított funkcionalitásokkal és digitális eszközök alkalmazásával történik.

(21) bekezdés

Az igazgató felelőssége a nevelési-tanítási év megfelelő megszervezése, ezért szükséges, hogy az igazgató készítse el az intézmény éves munkatervét és SZMSZ-ét, a nevelőtestület véleményének kikérésével a fenntartó jóváhagyása mellett.

(22) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja annak biztosítása, hogy ha vis maior fennállása esetén a tanítási évben a tantárgyi követelmények átadása nem biztosítható, a köznevelésért felelős miniszter rendeletében a tanítási évet legfeljebb július 15-ig meghosszabbíthassa azzal, hogy ez esetben az Nkt.-nak a nyári szünet legkisebb mértékét meghatározó rendelkezése nem alkalmazható.

(23) bekezdés

A javaslat kimondja, hogy a köznevelésért felelős miniszterrel kötött köznevelési szerződés szerinti juttatásra, tartalmára, érvényességi idejére és megkötésének szabályaira nem kell alkalmazni az államháztartási szabályokat.

(24-25) bekezdés

A köznevelési törvény módosításával a jogalkotó meghatározza a köznevelési intézmény és a köznevelési feladatot ellátó nem köznevelési intézmény (a továbbiakban: köznevelési feladatokat ellátó intézmény) számára, hogy a tanulmányi rendszerben mely nyilvántartásokat kell vezetni, és a köznevelés információs rendszerbe be kell jelentkeznie, valamint az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program keretében előírt, és a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulókról összesített adatokat a tanulmányi rendszeren keresztül kell szolgáltatnia.

(26-27) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja, hogy főszabály szerint a szülők – a szülői felügyeleti jog terjedelmére tekintet nélkül – jogosultak legyenek a gyermekükkel összefüggő adatok megismerésére, kivéve, ha a szülői felügyeleti jog gyakorlását a gyermek sorsát érintő lényeges kérdésekben a bíróság korlátozta vagy megszüntette.

(28) bekezdés

A köznevelési intézmény iratkezelési szabályzatában, ha ilyen készítése nem kötelező, a köznevelési intézmény SZMSZ-ének mellékleteként kiadott adatkezelési szabályzatban kell meghatározni az adatkezelés és - továbbítás intézményi rendjét, és ezt a tanulmányi rendszeren keresztül is hozzáférhetővé kell tenni.

(29) bekezdés

Az ELTE Gyakorló Országos Pedagógiai Szakszolgálat vonatkozásában a köznevelési törvény módosításával speciális adatkezelési szabályokat rögzít a jogalkotó.

(30) bekezdés

A jogszabály módosítással kötelezővé válik, hogy az előző tanévben rögzített adatok közül – külön törvényben meghatározott adatokat – a Magyar Diáksport Szövetség a mindennapos testnevelés eredményességének vizsgálata céljából a hivatal részére átadja, minden év október 31-éig.

(31) bekezdés

A köznevelési törvény módosításával a köznevelés nappali rendszerű iskolai oktatásában az állam biztosítja, hogy a tanuló számára a tankönyvek térítésmentesen álljanak rendelkezésre, valamint a tankönyveket – amennyiben ez lehetséges – a tanulmányi rendszeren keresztül elektronikus könyv formátumban is szabadon közzé kell tenni.

(32) bekezdés

A jogszabály-módosítás megteremti, hogy a köznevelési intézmény a beiratkozás során a tanulmányi rendszer e-ügyintézési moduljának on-line beiratkozási szolgáltatását biztosítja, és előírja, hogy a szülő által megadott adatok ellenőrzésére és szükség szerinti pontosítására a tanulmányi rendszeren keresztül ingyenesen elérhető SZEÜSZ-öket kell elsősorban használni.

(33) bekezdés

A pedagógus a köznevelési törvényben meghatározott kivétellel a tanuló teljesítményét, előmenetelét tanítási év közben a tanulmányi rendszerben történő rögzítésével rendszeresen érdemjeggyel értékeli, félévkor és a tanítási év végén osztályzattal minősíti.

(34) bekezdés

A iskolai nyomtatványok a tanulmányi rendszer alkalmazásával, a személyiségi, adatvédelmi és biztonságvédelmi követelmények megtartásával elektronikus úton készülnek el. A bizonyítvány kiállításának alapjául szolgáló nyomtatványt ebben az esetben is elő kell állítani nyomtatott formában, és meg kell őrizni.

(35) bekezdés

A jogszabály-módosítás eljárási szabályt állapít meg a tanulói fegyelmi büntetést megállapító határozat meghozatala tekintetében.

(36) bekezdés

A jogszabály-módosítás a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak tekintetében lehetővé teszi, hogy – az igazgató döntésének függvényében – egyéb foglalkozást tartsanak, ha annak megfelelő végzettséggel, szakképzettséggel rendelkeznek.

(37) bekezdés

A törvénymódosítás célja, hogy a pedagógus kötelessége szerint a szülőt – elsősorban a tanulmányi rendszeren keresztül – rendszeresen tájékoztassa a tanuló iskolai teljesítményéről, magatartásáról, az ezzel kapcsolatban észlelt problémákról, az iskola döntéseiről, a gyermek tanulmányait érintő lehetőségekről.

(38) bekezdés

A nevelési-oktatási intézmény szakmai önállóságának biztosításához szükséges, hogy a nevelőtestület véleményezni tudja az intézmény működését meghatározó dokumentumokat, így szükséges e jog deklarációja.

(39) bekezdés

A fokozott kockázatú allergiás betegséggel diagnosztizált gyermekek, tanulók esetében a súlyos allergiás reakció (anafilaxia) hirtelen fellépésekor életmentő lehet az egészségi állapotuk ismeretében az azonnali beavatkozás, ezért a törvényjavaslat előírja, hogy a szülőnek ezzel kapcsolatosan az intézményt tájékoztatnia kell, az intézménynek pedig fokozott figyelmet kell tanúsítania egészségük megőrzése érdekében.

A Javaslat ezen túlmenően rögzíti a szülőnek a gyermek, tanuló tankötelezettsége teljesítését elősegítő kötelezettségeit.

(40) bekezdés

A jogszabály-módosítással a köznevelési törvény az Oktatási Hivatal számára, a köznevelésért felelős miniszter részére szóló jelentéskészítési kötelezettséget ír elő. A jelentést a köznevelésért felelős miniszter által vezetett minisztérium honlapján közzé kell tenni.

(41) bekezdés

A jogszabály-módosításával a jogalkotó által megteremteni kívánt cél, hogy a köznevelésért felelős miniszter hagyja jóvá az iskolák által használt bizonyítvány nyomtatványokat, és a kiállításuk alapjául szolgáló nyomtatványokat, valamint engedélyezze az előállításukat és forgalomba hozatalukat.

(42) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja a kiterjesztett országos mérések tekintetében az alapkészségek, képességek mérésének évfolyamai, valamint tárgyai meghatározására történő felhatalmazás biztosítása a köznevelésért felelős miniszter számára.

(43) bekezdés

A köznevelési törvény módosításával a személyazonosításra alkalmas módon tárolt adat kizárólag a tanulmányi rendszerben lesz tárolható, és csak az iskolán belül használható fel, a tanuló fejlődésének figyelemmel kísérése, a fejlődéséhez szükséges pedagógiai intézkedések kidolgozása és megvalósítása céljából.

(44-45) bekezdés

Annak érdekében, hogy a köznevelési intézmény minden tekintetben a fenntartó szándékainak megfelelően tudjon működni, és hogy az intézmény szakmailag kifogástalanul lássa el köznevelési alapfeladatát, szükséges, hogy az intézmény működését meghatározó dokumentumokat a fenntartó hagyja jóvá.

(46) bekezdés

Uniós elvárás a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók szegregációjának megelőzése, ezért a Javaslat a fenntartói átszervezési döntésekkel összefüggésben ezt vizsgálandó szempontként határozza meg. Ehhez hasonlóan a sajátos nevelési igényű gyermekek ellátása folyamatossága is biztosítandó a fenntartói döntések meghozatala és végrehajtása során.

(47) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja – a köznevelés közszolgálati jellegére figyelemmel – a köznevelési alapfeladat-ellátás zökkenőmentességének biztosítása azokban az esetekben, amelyekben a köznevelési intézmény működése valamely rendkívüli, a feladatellátás folyamatosságát akadályozó körülmény felmerülése miatt nem biztosítható.

A jogszabály-módosítás révén – a köznevelési alapfeladat-ellátás folyamatossága érdekében – lehetőség nyílik arra, hogy az érintett köznevelési intézmény számára – legfeljebb az erre okot adó körülmény megszűntéig – más feladatellátási hely kerüljön kijelölésre azzal, hogy ebben az esetben az óvodai csoportra, iskolai osztályra, kollégiumi csoportra megállapított maximális létszámkorlátok meghaladhatók.

Jogszabályi garanciaként jelenik meg, hogy a fenntartó ebben az esetben is legalább a – nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben (a továbbiakban: R.), adott helyiséghez és kiszolgáló helyiséghez kapcsolódó – mennyiségi mutatóként meghatározott szempont 50%-át biztosítja, azzal, hogy az önálló igazgatói, igazgató-helyettesi, tagintézmény-, intézményegységvezető-helyettesi, iskolatitkári iroda helyett nevelőtestületi szoba is biztosítható.

További jogszabályi garanciát jelent, hogy a sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló esetében az esélyegyenlőséghez szükséges eszközök vonatkozásában a R.-ben foglalt kötelező (minimális) helyiség- és eszközjegyzéktől eltérni nem lehet.

Szintén garanciális jellegűek azon rendelkezések, amelyek értelmében a kötelező (minimális) felszerelési jegyzékben meghatározott eszközök, felszerelések helyettesíthetők az adott eszköz, felszerelés funkciójának kiváltására alkalmas más eszközzel, felszereléssel, valamint, hogy az egészség- és munkavédelmi eszközök minimális szabályaitól a fenntartó nem térhet el.

A jogszabály-módosítás mindezekon túlmenően a fokozatosság elvére figyelemmel lehetővé teszi, hogy ha a köznevelési alapfeladat-ellátás a fentiek mellett nem biztosítható, akkor lehetőség nyíljon az általános teljes napi munkaidő emelésére, az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben való megállapodás lehetőségének kizárására, a munkaidő-beosztás módosítására akként, hogy az a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 12 órával korábban is lehetséges legyen.

(48) bekezdés

A jogszabály-módosítás meghatározza a fenntartó jóváhagyási hatáskörének gyakorlására irányadó

határidőt a köznevelési intézmény pedagógiai programja és szervezeti és működési szabályzata kapcsán.

(49) bekezdés

A Javaslattal lehetőség ad arra, hogy egy intézményen belül működjön külföldi tanterv és a Nemzeti Alaptanterv alapulvételével nevelési-oktatási feladatokat ellátó intézményegység. Ez a gyakorlatban ott fordul elő, ahol olyan külföldi ország iskolájáról van szó, amely egyébként nemzetiségként hazánkban is jelen van.

(50) bekezdés

A jogszabály-módosítás útján a könyv, a szótár, a szöveggyűjtemény, az atlasz, a kislexikon, a munkatankönyv, a munkafüzet, a feladatgyűjtemény, a digitális tananyag, és a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó tankönyvvé nyilvánítható. A tananyag a zárt rendszerű elektronikus oktatási rendszerben elérhetővé tehető.

(51-52) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja annak pontosítása, hogy a digitális tananyag és a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag a tankönyvjegyzékre tartós tankönyvként nem vehető fel. Ezt a szabályt a szótár, a szöveggyűjtemény, a feladatgyűjtemény, az atlasz, a kislexikon, a munkafüzet, a digitális tananyag, a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag és a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó és az idegen nyelvi tankönyvek tekintetében nem kell alkalmazni, továbbá akkor sem, ha bevett egyház vagy annak belső egyházi jogi személye a köznevelésért felelős miniszter által közzétett nyilvános felhívására készít tankönyvet.

(53) bekezdés

A tankönyvtámogatás felhasználható ha az iskolában a nevelő és oktató munkához részben vagy egészben nem alkalmaznak tankönyvet, készségfejlesztő iskolai nevelés-oktatáshoz és a fejlesztő nevelés-oktatáshoz a pedagógiai programban foglaltak megvalósítását szolgáló, a tankönyvjegyzéken nem szereplő könyvek, munkafüzetek, feladatlapok, digitális tananyagok beszerzésére, a szakmai munkaközösség és az iskolai szülői szervezet egyetértésével.

(54) bekezdés

Az ágazati minőségpolitikai feladatok ellátásával, az országos mérési feladatok szervezésével és a tanulók fizikai állapotának és edzettségének mérésével kapcsolatos feladatokat illetően szükséges a vonatkozó felhatalmazó rendelkezés módosítása az Nkt. 80. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés újraszabályozására figyelemmel.

(55) bekezdés

A jogszabály-módosítás célja, hogy az Oktatási Hivatal számára az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program végrehajtásával, és az egyéb oktatási tárgyú statisztikai adatszolgáltatásokkal kapcsolatos feladatainak ellátásával összefüggő adatszolgáltatás rendje meghatározásának tekintetében a Kormány számára felhatalmazást biztosítson.

(56) bekezdés

Átmeneti rendelkezést tartalmaz a tekintetben, hogy a Magyar Diáksport Szövetség a 44/B. § (5) bekezdésében meghatározott a NETFIT rendszerben már rögzített mérési eredmények adatait első alkalommal 2024. január 31-éig átadja a hivatal részére.

(57) bekezdés

A Javaslat az óvodák vonatkozásában fenntartja a köznevelési törvény bizonyos 2023. augusztus 31-én hatályos szabályai alkalmazásának kötelezettségét.

(58) bekezdés

A szövegcsere módosító rendelkezések az Nkt. módosításával összhangban.

Az Szkt. 3. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározottak a szakgimnáziumokra és a szakiskolákra a képzések tekintetében nem értelmezhetőek. Ezen kívül a szakiskolák vonatkozásában az Szkt. jelzett szabályainak az ingyenesség tekintetében korlátozó rendelkezése sem alkalmazható, mivel a szakiskolák kizárólag sajátos nevelési igényű tanulók nevelését-oktatását látják el és az Nkt. ugyanezen bekezdése kimondja, hogy ingyenes az iskolai rendszerű nevelésben-oktatásban való részvétel – többek közt – a sajátos nevelési igényű tanuló részére.

Az egyedi megoldásokat alkalmazó köznevelési intézmények nyilvántartásba vételére és törvényességi ellenőrzésére vonatkozóan a Magyarországon nyilvántartásba vett vagyongazdálkodó alapítványok által fenntartott intézmények felett nem a köznevelésért felelős miniszter gyakorolja a jogokat, hanem az Oktatási Hivatal.

A jogszabály-módosítás a köznevelési intézmény állandó saját alkalmazotti létszámára vonatkozó rendelkezést érinti, lehetővé téve, hogy az alapfeladat ellátásához akár ötven százalék felett is megbízási szerződéssel foglalkoztatott óraadókat alkalmazjon a fenntartó ez irányú engedélye esetén. Ennek célja a pedagógus mobilitás ösztönzése, ami különösen azon tantárgyak esetében segítheti a feladatellátás megszervezését, amelyeknél az alacsony óraszámok miatt a kisebb intézmények nem tudnának elegendő számú órát adni a pedagógusoknak. Az óraadók alkalmazása sokkal inkább teljesítményelvű, esetükben a bérfejlesztés révén rugalmasan foglalkoztatható többletmunkaerő vonható be.

A jogszabály-módosítás az iskolai gyermekfelügyelet biztosításának kötelező időtartamát meghosszabbítja 17 órától 18 órára.

A jogszabály-módosítás arra tekintettel módosítja az egyházi fenntartó jóváhagyására vonatkozó szabályozást a nevelési-oktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatára és a pedagógiai programra vonatkozóan, hogy ezt a jövőben a minden fenntartó jogkörére vonatkozó általános

szabály tartalmazza.

A javaslat az illetménypótlékok rendszerének egyszerűsítésére tekintettel elvégzi a törvény belső koherenciájának megteremtésével kapcsolatos pontosításokat.

(59) bekezdés

Szabályozási koherenciát biztosító hatályon kívül helyezések.

173. §, 175-176. §, 178-181. §

A Javaslat megteremti a jogrendszer belső koherenciáját az új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonytípusnak a különböző törvények megfelelő rendelkezései közé történő beillesztése révén.

174. §

A lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló törvény módosításának célja a szabályozási koherencia megteremtése az új köznevelési foglalkoztatási jogviszony bevezetése kapcsán.

177. §

Az állami projektértékelői jogviszonyról szóló törvényt érintő szabályozás célja, hogy az eddig a projektértékelésben részt vevő pedagógusok továbbra is megfelelő alapjogviszonnyal rendelkezzenek az állami projektértékelői jogviszony létesítéséhez és fenntartásához. A Javaslat ehhez kapcsolódóan technikai kiegészítéseket tartalmaz az állami projektértékelőkkel létesíthető alapjogviszonyok teljes körű felsorsolása érdekében.