



BELÜGYMINISZTERIUM

ORSZÁGGYŰLÉS HIVATALA

Érkezett: 2023 JÚL 03.

DR. PINTÉR SÁNDOR
miniszter

Címzett: Kövér László, az Országgyűlés elnöke

Tárgy: **Egységes javaslat**tervezethez készített indokolás megküldése

Benyújtó: **Dr. Pintér Sándor**, belügyminiszter

Törvényjavaslat címe, száma: **A pedagógusok új életpályájáról szóló törvényjavaslat (T/4255. szám)**

Az egyes házszabályi rendelkezésekről szóló 10/2014. (II. 24.) OGY határozat (a továbbiakban: HHSZ) 137/A. § (1) bekezdése alapján iromány-nyilvántartásba vétel céljából megküldöm a **pedagógusok új életpályájáról szóló, T/4255. számú törvényjavaslat** HHSZ 46. § (10) bekezdése alapján megszerkesztett egységes javaslattervezetéhez készített indokolást.

Budapest, 2023. június „30.”,



Dr. Pintér Sándor

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) bekezdése 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 önzonosság 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 pályakezdekők 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 alkalmazandók más jogviszonyban (munkaviszonyban, megbízással, egyházi szolgálati jogviszonyban) foglalkoztatottakra, a köznevelésből nyugdíjba vonult személyre, illetve a nem magyar nevelési-oktatási intézmény foglalkoztatottjára.

2. §

A Javaslat – a gyermek mindenk 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, valamint alapvető szinten szabályozza az egyeztetések szereplőinek feladatát.

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 kógenia 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 köteletséget, 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 alapelveinek 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 létrejötte 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 alakiségi 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 (címezett), hanem általános tájékoztatás közöltnak 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 távollévő újbóli munkába állásáig folytonos

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 jogosultságra.

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. Alakisági, tartalmi érvényességi feltételnek minősül még a munkáltató jognyilatkozatai tekintetében az indoklás 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 megtörténte vonatkozóan. Vita esetén a jognyilatkozatot tevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént. Újdonság, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott – a közsféra dolgozóihoz hasonlóan – köteles ügyfélkapuval rendelkezni az elektronikus kézbesítés lehetőségének alkalmazása érdekében. 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, 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 azonnaliságot 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 Javaslat.

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 teljességbe ment megállapodások esetén a Javaslat 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 előélethez 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 felruhazza 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 kistelepüléseken dolgozó pedagógusok képviselte érdekében - Kistelepülések Bizottságával, azzal, hogy a Kar a jogszabály-véleményezési 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 Kistelepülések 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. Mivel a magán és egyházi fenntartású intézményeknél ez a szigorítás – a munkaerőpiac rugalmasságára – figyelemmel nem indokolt, így a rendelkezés értelmében ez korlátozás csak az állami és önkormányzati fenntartású intézményekre vonatkozik.

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 Javaslat a 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 Javaslát sajátos köznevelési ágazati jogintézményként a köznevelési törvényből átemeli a nyugdíj előtt állók kedvezményes csökkentett munkaidőben való foglalkoztathatósága jogintézményét.

46. §

A Javaslát 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 Javaslát 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. A Javaslat értelmében végkielégítés szempontjából a munkáltatónál vagy jogelődjénél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban a töltött időbe bele kell érteni a 2024. január 1. napját megelőzően a munkáltatónál vagy jogelődjénél közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt.

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. A Javaslat a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás szabályai kapcsán garanciális elemként rögzíti, hogy legfeljebb három óra lehet az oda- és visszautazás ideje, valamint – az utasítás kiadását megelőzően – előzetes ajánlattételi kötelezettséget is előír a munkáltató számára.

69. §

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részéről a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása lehetőségét, illetve kötelezettségét a Javaslat 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 Javaslat.

71. §

A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli jogszerű mentesülés eseteit a Javaslat az általános munkajogi előírásoknak megfelelően szabályozza.

72. §

A Javaslat 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 módot 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 Javaslat 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 alapmunkakörre rakódó többletfeladatként látják el, ehhez kapcsolódóan a szabályozás meghatározza, hogy az egyes vezetőknek az alapmunkakörükbe tartozó tevékenységet munkaidejükön belül hány órában kell ellátniuk. Erre tekintettel továbbá a vezetői megbízás bármely

okból történő megszűnése esetében a munkáltatót az alapmunkakörben történő továbbfoglalkoztatás kötelezettsége is terheli, feltéve, hogy a jogviszony fennmarad.

74. §

A Javaslat a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók összeférhetlenségi 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.

A Javaslat – a korábbi 22-26 óra helyett – egységesen 24 órában határozza meg a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő mértékét a nevelési-oktatási intézményben dolgozó pedagógusok, a fejlesztőpedagógusok, a gyógypedagógusok, az óvodában dolgozó konduktorok, valamint a könyvtárostanárok, könyvtárostánítók részére. A törvény által biztosított munkaidő-kedvezményt a továbbiakban ezen óraszám terhére kell kiadni

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 Javaslat a munkaidőn kívüli rendelkezésre állást az általános munkajogi szabályoknak megfelelően rendezi, bizonyos, a köznevelési ágazatban felmerülő sajátos rendelkezésre állási esetekkel kiegészítve.

85. §

A Javaslat 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. Fialat 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 Javaslat 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 külszolgálatára 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 a Kormány rendeletében meghatározott bértételt, a többi négy fokozat esetében illetménysávokat 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 illetménysávok összegei a jövőben a diplomás átlagbérhez viszonyított átlagos bérszintre vonatkozó vállalásnak megfelelően változnak. A Javaslat értelmében a pedagógusokra és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott számára azonos minősítési, besorolási szabályok vonatkoznak. 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 jogszerűtlenül mégsem tenne eleget, a Javaslat ennek is meghatározza a következményeit.

A kedvezményezett vagy felzárkózó településen dolgozó, vagy meghatározott arányú hátrányos, illet halmozottan hátrányos helyzetű gyermekkel, tanulóval foglalkozó pedagógusnak és nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottnak a jövőben 20%-kal magasabb összegű illetmény jár, amelyet a Javaslat esélyteremtési illetményrészként nevesít. Az esélyteremtési illetményrész a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetén is jár.

A Javaslat lehetőséget teremt arra, hogy a Kormány rendeletében a törvényben meghatározott illetménysávok alsó, illetve felső határánál magasabb összegű alsó, illetve felső határt állapítson meg és ezzel összefüggésben egyértelművé teszi azt is, hogy a - teljesítményértékelés eredményeképp - az illetményt a törvényben meghatározott sávok szerint kell megállapítani.

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. A Javaslat értelmében a 68. § (4) bekezdése szerinti munkáltatói utasításon alapuló feladatellátás idejére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kormányrendeletben meghatározott mértékű illetményrészre jogosult.

101. §

Az újonnan bevezetett többlettanítási óradíj a tartósan szükségessé váló többletmunka díjazására szolgál. A többlettanítási 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. A Javaslat a köznevelési foglalkoztatotti jutalom jogosultjainak körét a nem pedagógus végzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókra is kiterjeszti, ezzel is ösztönözve a köznevelés világába történő elhelyezkedést.

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, pénzbeli, elmaradt jövedelmi, nem vagyoni károkat is, de nem terjed ki a károkozásakor előre nem látható károkra. 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 létszámcsoökkentés 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. A Javaslat egyértelművé teszi, hogy a köznevelési dolgozók részére járó végkielégítés összegének, szabadságának, jubileumi jutalmának és a felmentési idejének megállapítására a Kjt. 2023. december 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni.

133. §

A Javaslat meghatározza a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adatkezelés feltételeit a személyes adatok védelmére vonatkozó elveknek megfelelően.

134-135. §

A kollektív munkajogi előírások részeként a Javaslat az uniós irányelvek hazai jogba átültetett fogalomhasználatának megfelelően tartalmazza a tájékoztatás és konzultáció jogára, valamint a képvisellel rendelkező szakszervezet mibenlétre vonatkozó értelmező rendelkezéseket.

136. §

A Javaslat garantálja mind a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók, mind a munkáltatók számára, hogy érdekképviselői szervezeteket hozzanak létre, valamint garantálja a tagság önkéntességét. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókat feljogosítja továbbá arra is, hogy a munkáltató szervezetén belül működtessék szervezeteiket.

137. §

A Javaslat 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 Javaslat a kollektív munkaügyi együttműködés érdekében olyan alapelveket fogalmaz meg, amelyek biztosítják az érdekképviselő 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 adja ki.

140. §

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) a közszféra alkalmazottainak és munkaadóinak érdekegyeztető fóruma bérpolitikai, 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. A Javaslat rögzíti, hogy ha fenntartói vagy munkáltatói szinten a tíz százalékos tagsági feltétellel rendelkező szakszervezet nem működik, az adott szinten a legnagyobb tagsággal rendelkező szakszervezet rendelkezik véleményezési, egyetértési, konzultációs joggal.

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 illet 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.

A Javaslat értelmében a Pedagógus II.-be történő kötelező minősítés az új jogállással megszűnik, ezzel összhangban – figyelemmel arra, hogy 2023-ban jelentős mennyiségű pedagógusnak kellene még a minősítését elvégeznie – a Javaslat átmeneti rendelkezései kimondják, hogy a Pedagógus II.-be történő kötelező minősítés már az idei évben megszűnik. A Javaslat értelmében annak kell nyilatkoznia, aki önkéntesen vállalja a minősítési eljárást.

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 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.

169. §

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.

170. §

A nemzetiségek jogairól szóló törvény módosításának célja hivatkozási pontosítás, az új jogviszonnyal való összhang megteremtése.

171. §

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-oktatói 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

Az igazgató felelőssége az SZMSZ elkészítése, mely kötelezettségnek a nevelőtestület véleményének kikérésével a fenntartó jóváhagyása mellett tesz eleget.

(16) bekezdés

A házirend elfogadásának szabályait tartalmazza.

(17) 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.

(18) bekezdés

A jogszabály-módosítás a pedagógiai program elfogadásának eljárási szabályait állapítja meg azzal, hogy a pedagógiai programot a fenntartó hagyja jóvá.

(19) 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.

(20) 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.

(21) 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.

(22) 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.

(23-24) 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.

(25-26) 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.

(27) 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.

(28) bekezdés

Az ELTE Gyakorló Országos Pedagógiai Szakszolgálat vonatkozásában a köznevelési törvény módosításával speciális adatkezelési szabályokat rögzít a jogalkotó.

(29) 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.

(30) 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.

(31) 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.

(32) 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.

(33) 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.

(34) bekezdés

A jogszabály-módosítás eljárási szabályt állapít meg a tanulói fegyelmi büntetést megállapító határozat meghozatala tekintetében.

(35) 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.

(36) 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.

(37) 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.

(38) 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.

(39) 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.

(40) bekezdés

A jogszabály-módosítás alapján a köznevelésért felelős miniszter nemzetközi megállapodás alapján működő köznevelési intézmény által folytatott nevelés-oktatás esetén megállapítja a nevelés-oktatás nemzetiségi irányelvnek való megfelelését.

(41) 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.

(42) 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.

(43-44) 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.

(45) 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 mindezekén túlmenően a fokozatosság elvére figyelemmel lehetővé teszi, hogy ha a köznevelési alapfeladat-ellátás a fentiek mellett nem biztosítható, akkor lehetőség nyílik 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.

(46) bekezdés

A jogszabály-módosítás meghatározza a fenntartó jóváhagyási hatáskörének gyakorlására irányadó határidőt a köznevelési intézmény pedagógiai programja és szervezeti és működési szabályzata kapcsán.

(47) bekezdés

A Javaslat lehetőséget 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.

(48) 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.

(49-50) 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.

(51) 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.

(52) 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.

(53) 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.

(54) 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.

(55) bekezdés

A Javaslat az óvodák vonatkozásában fenntartja a köznevelési törvény bizonyos 2023. augusztus 31-én hatályos szabályai alkalmazásának kötelezettségét.

(56) 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,

4 . . .

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 alkalmazzon 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 és biztosítja, hogy 16.00 óra után a felügyeletet nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő személy láthatja el.

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.

A jogszabály-módosítása a fentiek mellett 2023. szeptember 1-jétől 24 órára csökkenti a pedagógusok neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét.

(57) bekezdés

Szabályozási koherenciát biztosító hatályon kívül helyezések.

172. §, 174-175. §, 177-180. §

A Javaslat megteremti a jogrendszer belső koherenciáját az új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonytípusnak a különböző törvények megfelelő rendelkezései közé történő beillesztése révén.

173. §

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.

176. §

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 felsorolása érdekében.