

## 2023. évi LII. törvény

### a pedagógusok új életpályájáról<sup>1</sup>

Hatályos: 2024. 07. 01. –

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 mindenek 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 munkáltatóra, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra, a köznevelés területén működő szakszervezetre, valamint a munkáltatói érdekképviseleti szervezetre terjed ki.

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

(3) A köznevelés területén működő munkáltatónál foglalkoztatott egyházi szolgálati jogviszonyban állóra alkalmazni kell a 26. § (1) bekezdését, a 27. §-t, a 97. § (10) bekezdését.

(4) Az óraadóra alkalmazni kell a 3. § 28. és 31. pontját, a 4. § (1) bekezdés c) pontját, a 26. § (1) bekezdését, 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 foglalkoztatottra.

(6) Magyarország területén működő külföldi nevelési-oktatói 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 intézményben pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottra 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 betöltő személyre 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.

<sup>1</sup>A törvényt az Országgyűlés a 2023. július 4-i ülésnapján fogadta el. A kihirdetés napja: 2023. július 6.

## 2. Alapelvek

### 2. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony alapelvei]

A nevelő-oktató munka során

a) – a gyermek mindenképp 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 tanulóknak [az Alaptörvény XI. cikké](#) és [XVI. cikké](#) szerinti jogának mindenkor tiszteletben tartásával és biztosításával, a köznevelés folyamatos és zavartalan működése érdekében, [az Alaptörvényben](#) meghatározott általános jogi 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,

c) az érdekképviseléssel egyeztetésre kötelezett a köznevelés-szakmai javaslatot a Nemzeti Pedagógus Karral, a foglalkoztatott munkaügyi és szociális érdekeit érintő javaslatot a szakszervezettel egyezteti.

## 3. Értelmező rendelkezések

### 3. § [Értelmező rendelkezések]

E törvény alkalmazásában

1. *apa*: a Polgári Törvénykönyvről szóló [2013. évi V. törvény \(a továbbiakban: Ptk.\)](#) szerint szülői felügyeleti joggal 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 \(a továbbiakban: Nkt.\)](#) ekként 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 szerinti 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. *esélyteremtési illetményrész*: a 98. § (5) bekezdése alapján megállapított emelés összege,

14. *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,

15. *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,

16. *köznevelésben foglalkoztatott*: a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és a köznevelési dolgozó;

17. *köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló*: a pedagógus és a nevelést és oktatást, óvodában a nevelést közvetlenül segítő, a 25. pont a)–j) alpontjában meghatározott munkakört betöltő személy,

18. *levonásmentes munkabérrész*: a bírósági végrehajtásról szóló törvény alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész,

19. *megváltozott munkaképességű személy*: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján az

- 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) aki a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt,

20. *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) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama,

21. *munkáltató*: az [Nkt.](#)-ban meghatározott köznevelési intézmény, továbbá a tankerületi központ,

22. *munkaszüneti nap*: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.,

23. *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,

24. *nevelési-oktatási intézmény*: az [Nkt. 7. § \(1a\) bekezdés](#)ében meghatározott nevelési-oktatási intézmény,

25. *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,

26. *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,

27. *oktatási központ*: a köznevelésért felelős miniszter egyes köznevelési fenntartói feladatkörébe tartozó feladatainak ellátására kijelölt szerv,

28. *óraadó*: az [Nkt.](#)-ban ekként meghatározott pedagógus, oktató,

29. *pedagógus*: ha jogszabály eltérően nem rendelkezik, a Kormány rendeletében meghatározott pedagógus-munkakört betöltő személy,

30. *szakszervezet*: a köznevelésben foglalkoztatottak minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal vagy munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

31. *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 jogviszonnyal 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 tartozó szervek és személyek 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 hárrítható el.

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

a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülmény 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. § 21. 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 címmel 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 megghiúsulására 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 következtethetett az eljáró jogosultságra.

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

#### **17. § [Egyes munkáltatói jogkörök gyakorlása]**

(1) A köznevelési intézményben a köznevelési intézmény igazgatója gyakorolja a munkáltatói jogokat, amelyek – 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 átruházhatók.

(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 vezetője 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 képviselőtében hozzátartozója, ha a jognyilatkozat megtételében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

(4) A munkáltató 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 visszaidezésére, 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 közlésezzik.

(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 teljességbe 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 közlésezzik. 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.

(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 beálltától való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a kézbesítési fikció beálltától számított három hónapon belül terjeszthető 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 kiadmányozni.

(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 ügyintézésért 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 (7) bekezdés szerinti tárhelyére történő megküldésről szóló értesítési igazolásban foglalt időpontban minősül kézbesítettnek.

(10) Ha az elektronikus dokumentum elektronikus kézbesítése vagy a kézbesítési fikció szabályainak alkalmazása bármely okból nem lehetséges, vagy az a jogviszony létesítéséről rendelkezik, az elektronikus kiadmányozott 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 elektronikus 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) 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 hártják 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) a Kormány által rendeletben meghatározott feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető.

(2) A többcélú köznevelési intézmény szakképző intézményegységénél a szakképzési alapfeladat ellátására pedagógus és oktató munkakörben foglalkoztatottak képzési feltételeire a szakképzésről szóló törvényt 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 közösülés [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: közvadra 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 a köznevelésben foglalkoztatott személynek az átszállást megelőzően esedékessé vált követeléséért.

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

(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, a közösségi szolgálatot szervező nevelési-oktatói intézmény irányába a közösségi szolgálat jogszerű és célszerű működtetésének érdekében figyelemfelhívással él, valamint működteti az ehhez kapcsolódó tanácsadó és információs rendszert,

b) – a Kistéleplések 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-képviselői 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.

### **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 legfeljebb 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 összeférhetetlenség 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 alelnök,
- c) az Alapszabályban meghatározottak szerint további legalább hét, legfeljebb 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 alábbi 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. 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.

**35. § [Etikai Kódex]**

(1) A Kar Etikai Kódexe általános etikai alapelvekből, részletes etikai és eljárási szabályokból áll.

(2) Aki az Etikai Kódex vagy 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 kötelezettségzegés 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 utónevét), nemét,
- b) születési helyét, idejét,
- c) anyja születési családi és utónevét,
- d) lakcímét, tartózkodási helyét,
- e) munkahely megnevezését, OM-azonosítóját, a munkahely címét, telefonszámát, a jogviszony kezdetének és megszűnésének időpontját,
- f) munkakörének 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 lejártát,
- m) a taggal szemben lefolytatott etikai eljárás eredményét.

(2) A Kar a tagnyilvántartási adatok körében az e törvényben meghatározott feladatainak ellátása céljából kezeli a (1) bekezdésben foglalt, valamint a tagsági viszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett adatokat. 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 Karnak az intézmény 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 nyilvános 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, 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, köteleességeket, jogokat és hitéleti tevékenységet írhat elő,

d) és az iskola tananyagában a hittan mint tantárgy szerepel, akkor 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 köteleességek megszegése, elmulasztása miatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellen fegyelmi eljárás indítható.

### **39. § [A kinevezés általános szabályai]**

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre történő kinevezéssel és annak a köznevelésben foglalkoztatott által 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 okmányban 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, beleértve az esélyteremtési illetményrészt, 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, határozott idő esetén 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 – egyházi és magán köznevelési intézmény munkáltató esetén egyéb célból is – 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 leghosszabb 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 három 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 foglalkoztatotti 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,

l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,

m) arról, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezően tagja-e a Karnak és

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 jogviszony 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 köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra 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 kötelezettséget 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, de legalább a korábbi munkakörében megállapított 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) azonnali hatályú 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 összeférhetetlenséggel 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 a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót foglalkoztatták,
- b) a fenntartó, – költségvetési intézmény munkáltató esetén – az Országgyűlés, a Kormány, vagy a köznevelésért felelős miniszter döntése alapján létszámcsokkentést kell végrehajtani,
- c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkáját nem végzi megfelelően, vagy egészségügyi okból munkaköri feladatai ellátására alkalmatlanná vált,
- 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 legkésőbb a felmentési idő leteltékor teljesítő és ezt a nyugdíjbiztosítási szerv határozatával igazoló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ezt kérelmezi.

(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 munkáltatónál 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 hónavnál 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 keresésképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresésképtelenség,

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 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.

(8) A (7) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére a 49. § (1) bekezdés e) pontja alapján nyugdíjasként minősülésre tekintettel került sor, és a felek megállapodása alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő 30 napon belül közöttük ismételt 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 jelentős mértékben 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 teszi 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 az azonnali hatályú lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén az azonnali hatályú lemondás indokának valóságát és okszerűségét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak kell 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 a felmentési időre 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 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 a 2024. január 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is. A végkielégítés szempontjából a munkáltatónál vagy jogelődjénél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időbe bele kell érteni a 2024. január 1. napját megelőzően a munkáltatónál vagy jogelődjénél közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt.

(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 illeti 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. § (2) 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 százaléknál,

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 és 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 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 öt foglalkoztatott 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 megszüntetésével 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 az 58. § (1) bekezdésében szereplő okra 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, vagy
- 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) 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 havi illetményének összegét.

(4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkakörét nem az előírt rendben adja át, kéthavi havi 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 elvárható, 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 betartatására,

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 pályaelektíváját, 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 intézményi ünnepségeken és az éves munkaterv szerinti rendezvényeken,

15. határidőre megszerezze a kötelező minősítést,

16. megőrizze 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. pontjaiban 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 foglalkoztatottak a szakképzésről szóló törvény 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 részmunkaidőre, 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 akkor rendelhető el, ha az új feladatellátási hely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát nem haladja meg. Az utasítás feltétele, hogy a munkáltató írásban ajánlatot tett a foglalkoztatottnak, azonban az ilyen módon, megállapodás alapján történő munkavégzésre vonatkozó ajánlatot kettő munkanapon belül egyetlen érintett sem fogadta el. Az utasítás legfeljebb miniszteri rendeletben meghatározott tanítási félév 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 egymást követő tanéven belül nem haladhatja meg összesen az egy évet.

#### **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. Mentesül 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 vizsgáknaként – 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 vétkesen 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 pedagógus fokozathoz tartozó illetményávon belül,

c) vezetői megbízás visszavonása,

d) elbocsátás.

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

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót 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, büncselekmény 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 szervet 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 vizsgálóbiztost. 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 foglalkoztatotti 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 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 magán fenntartású köznevelési intézmények 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, ha azonos tankerületi központ által fenntartott másik köznevelési intézményben történő foglalkoztatásra vendégtanárként óraadói megbízás alapján kerül sor.

(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. 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 töle 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) A nevelési-oktatási 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 intézményi 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 iskolaszékekkel, a köznevelésben foglalkoztatotti érdek-képviselői szervezetekkel 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 és

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 (a továbbiakban: általános teljes napi munkaidő).

(2) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (a továbbiakban: 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 (a továbbiakban: szabad felhasználású munkaidő), a munkaidő 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti 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 korábban 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 Mesterpedagógus és Kutatótanár fokozatba sorolt pedagógust 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) Ha 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 az 1. mellékletben meghatározottak szerint

- 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) a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a tanulókkal, gyermekekkel való közvetlen foglalkozással összefüggő, a 80. §-ban meghatározott feladatok,

b) annak a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli részében végrehajtási rendeletben meghatározott további feladatok rendelkeznek el.

(4) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézmény, a pedagógiai szakszolgálat vezetőjének és helyettesének, továbbá vezető megbízással rendelkező pedagógusának munkaideje

a) neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre és  
b) a vezetői feladatok ellátására szolgáló időre  
oszlik, 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.

(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

- a) tanórai és
- b) a tantárgyfelosztásban, kollégiumi feladatmegosztásban tervezhető egyéb foglalkozás megtartása rendelhető el.

(2) Nevelési-oktatási intézményben foglalkoztatott – az alábbi feladatok ellátásával megbízott – pedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére kell elrendelni

- a) heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok végrehajtását,
- b) heti két óra időtartamban az – osztályfőnöki órán felül – osztályfőnöki, kollégiumi tanulócsoport-vezetői munkával összefüggő tevékenységet,
- c) heti két óra időtartamban a munkaközösség-vezetéssel, tanszakvezetéssel összefüggő feladatokat,
- d) az a)–c) pontban foglalt több feladat ellátása esetén összesen legfeljebb heti négy órát,
- e) 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, könyvtárostánító 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 rendelhetőek el.

(6) A pedagógiai szakszolgálat intézményében alkalmazott pedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben szakszolgálati közvetlen foglalkozással kapcsolatos feladatok rendelhetőek 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 tanulócsoporttal 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 mértékéig – 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 többletanításra igénybe vehető rendes munkaidő alatt a pedagógus a munkáltató feladatellátási helyén köteles tartózkodni.

### **82. § [Többletanítás]**

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

(2) A többletanítás oka lehet:

a) eseti helyettesítés, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné 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 mértékéig bármely okból, annak legfeljebb száztíz százalékáig kizárólag eseti helyettesítésre egyoldalúan rendelhet el többletanítást.

(5) Az eseti helyettesítés óraszama 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 nyolcvan 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 (a továbbiakban: ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a rendelkezésre állási kötelezettség időtartama alatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (a továbbiakban: 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 avagy munkaszüneti napra

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 kísérete 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 helyüül 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 a készenléti ideje alatt 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 foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 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.

(3) 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.

**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 nevelési-oktatási intézmény tevékenységi körébe tartozó nevelés, oktatás, gyermekfelügyelet, a pedagógiai szakszolgálati intézmény tevékenységi körébe tartozó pedagógiai szakszolgálati tevékenység céljára,
  - továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés céljából, vagy
  - 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 összesen 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
- megváltozott munkaképességű személy,
  - fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
  - 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 apasági és a szülői szabadságra.
- (10) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.
- (11) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a tizenhat évesnél fiatalabb
- egy gyermeke után kettő,
  - két gyermeke után négy,
  - kettőnél több gyermeke után összesen hét
- munkanap pótszabadság jár.
- (12) A (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
- 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,
  - 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 szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja,
  - 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 – 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 indokoltágát 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 is megállapodhatnak 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.

### **97. § [A pedagógus fokozatok]**

(1) A pedagógus, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott 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, a feladathoz kapcsolódóan határozatlan vagy 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 közlését követő hónap első napján megszűnik.

(7) A pedagógus, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott a minősítő vizsga és a minősítési eljárás hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

(8) A sikeres minősítés alapján a pedagógust, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottat 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, 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, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott 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,
- f) a pedagógus által tanított tantárgyak száma,
- g) a pedagógus munkakör munkaerőpiaci szempontból történő betölthetőségének lehetősége.

(3) A munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképesítéssel vagy 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. Ha az illetménysáv alsó és felső határa e törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben került meghatározásra, akkor a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét – a kormányrendeletben meghatározott illetménysáv alsó határára tekintet nélkül – az (1) bekezdésben meghatározott illetménysáv keretein belül a 43. §-nak megfelelően határozhatja meg.

(4) Ha a pedagógust, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottat 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, valamint a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

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, vagy a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók külön vagy együttesen számított aránya 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 havi illetményének pótlék és egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj nélküli összege húsz százalékával (esélyteremtési illetményrész) emelt összegű illetmény illeti meg. Ennek révén az illetmény összege meghaladhatja az (1) bekezdés a) pontja szerinti illetmény, illetve az (1) bekezdés b)–e) pontja szerinti felső sávhatár összegét. E rendelkezés alkalmazandó abban az esetben is, ha a munkavégzésre a munkáltató kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra irányuló utasítása alapján kerül sor.

(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 fenntartású köznevelési intézmény – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – a pedagógus havi illetményét az adott illetménysáv felső határánál magasabb összegben is megállapíthatja.

### **99. § [A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott havi illetménye]**

(1) A pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel nem rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltőt legalább a kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum százhet százalékának megfelelő havi illetmény illeti meg. A pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel nem rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltő illetménye megállapítása során a 98. § (6) és (7) bekezdését alkalmazni kell.

(2) A nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltőre alkalmazni kell a 98. § (5) bekezdés a) pontját.

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

(1) 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.

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

### **101. § [Többlettanítási óradíj]**

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

### **102. § [Egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj]**

(1) A pedagógust az egyes köznevelési feladatok ellátásáért megillető díj (e § alkalmazásában a továbbiakban: megbízási díj) mértéke a Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg (e § alkalmazásában a továbbiakban: alap) alapulvételével kerül megállapításra.

(2) A megbízási díj a nevelési-oktatási intézményben, a többcélú köznevelési intézményben, valamint a pedagógiai szakszolgálati intézményben igazgatói (főigazgatói) megbízás ellátása esetén az intézményben jogviszonyban álló

a) legalább 1001 gyermek, tanuló esetén az 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

a) igazgató-helyettesi (főigazgató-helyettesi) megbízás ellátása esetén

aa) legalább 1001 gyermek, tanuló esetén az alap 43,5%-a,

ab) 801 és 1000 gyermek, tanuló között az alap 41%-a,

ac) 601 és 800 gyermek, tanuló között az alap 38%-a,

ad) 401 és 600 gyermek, tanuló között az alap 33%-a,

ae) 251 és 400 gyermek, tanuló között az alap 27%-a,

af) 151 és 250 gyermek, tanuló között az alap 20,5%-a,

ag) legfeljebb 150 gyermek, tanuló esetén az alap 15%-a,

b) osztályfőnöki, kollégiumban csoportvezetői, alapfokú művészeti iskolában tanszakvezetői megbízás ellátása esetén az alap 6–16%-a, és

c) munkaközösség-vezetői megbízás ellátása esetén az alap 3–6%-a.

(4) A tagintézmény-igazgatót, intézményegység-vezetőt az általuk vezetett tagintézmény, intézményegység (2) bekezdés szerint megállapított gyermek-, tanulólétszáma alapján számított igazgatói (főigazgatói) megbízási díj 50%-a illeti meg.

(5) A tagintézményigazgató-helyettest, intézményegységvezető-helyettest a (4) bekezdésben meghatározott tagintézmény-igazgatói, intézményegység-vezetői megbízási díj 50%-a illeti meg.

(6) A (2) bekezdés szerinti tanulói létszámot az [Nkt. 47. § \(7\) bekezdés](#)ének 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 az alap 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 számítási alapjának meghatározásakor a 98. § (7) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

(3) Az ügyeletért és a készenlért 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 (6) 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 óraszám, többes munkakör betöltése esetén a munkakörökhöz tartozó óraszámok átlaga,

b) nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott esetén harminc óra 4,33-mal szorzott összegével osztva 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 kereset-kiegészítésben 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 CXXV. törvény \(a továbbiakban: Kit.\)](#) 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 szóló [1992. évi XXXIII. törvénytől \(a továbbiakban: Kjt.\)](#), a [Kttv.](#)-tól vagy a [Kit.](#)-től eltérően részben vagy egészben hazai vagy európai uniós forrásból finanszírozott projekt megvalósítására célfeladatot akkor is kitűzhet 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 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

- a) áthelyezés vagy elbocsátás esete kivételével megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül,
- b) felmentésére nyugdíjjogosultság megszerzésének indokával kerül sor, vagy
- c) 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

a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban,

b) a [Kjt.](#) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,

c) a köztisztviselők jogállásáról szóló [1992. évi XXIII. törvény \(a továbbiakban: Ktv.\)](#) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban,

d) 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,

e) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,

f) a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,

g) a [Ktv.](#), a [Ktjv.](#), valamint a [Kttv.](#) hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,

h) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,

i) a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,

j) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti hivatásos szolgálati jogviszonyban, valamint rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban,

k) a [Kit.](#) hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban,

l) a honvédek jogállásáról szóló törvény szerinti hivatásos vagy szerződéses szolgálati viszonyban,

m) az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál állami szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt.

(7) A szakmai gyakorlat munkavégzési kötelezettséggel nem járó szünetelésének időszaka – kormányrendeletben meghatározottak alapján – köznevelési foglalkoztatotti jutalomra 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,
- c) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- d) a szoptató anyja 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) A betegszabadság tartamára, ideértve a munkaszüneti napon fennálló keresőképtelenséget is, a távolléti díj hetven százalékára jár. Nem illeti meg a betegszabadság idejére díjazás, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.

(3) 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.

(4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a szülői szabadság tartamára az (1) bekezdés szerinti díjazás tíz százalékára 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.

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

(6) 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 (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett eseti pótlék, többlettanítási óradíj

figyelembevételével kell megállapítani.

(7) 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.

(8) A (6) 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 (6) 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.

(9) A (6) bekezdés b) pontjában meghatározott díjazás vonatkozásában

a) a vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a köznevelési foglalkoztatotti 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.

(10) A (6) 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).

(11) A távolléti díj megállapításakor a (6) bekezdés a) és b) pontja szerinti összegeket együttesen kell figyelembe venni.

(12) Ha az irányadó időszakban illetmény-kifizetés nem történt, havi távolléti díjként a (6) bekezdés a) pontja szerinti díjazás kinevezés szerinti összegét kell figyelembe venni.

(13) 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 (12) 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 együtt: 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 tárgy hónapot 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 tárgy hónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgy hónapra 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 különbözetet 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 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 ellenértékéért, 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 a) és b) pont szerinti személy, akinek köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya vagy munkaviszonya a nyugdíjjogosultság megszerzésére tekintettel szűnt meg.

(2) A pedagógusigazolványt a hivatal adja ki a pedagógusigazolványra jogosultnak a munkáltató útján 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 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 munkáltató útján 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) Kötér 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) Mentésül 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 bevitel 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 egységnél 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 illetmény-változás 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 napjával,
- b) azzal az időponttal, 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 időpontjával 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 alacsonyabb összegben 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. A havi illetmény növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

(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, az ezzel okozott kárért 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) Mentessül 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 mentessül 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 részletes szabályait a Kormány rendeletben határozza meg.

**126. § [A polgári jogi szabályok alkalmazása]**

A munkáltató és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által okozott 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 munkáltató, a munkavállaló, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, valamint a szakszervezet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból vagy az e törvényből származó igénye érvényesítése érdekében közigazgatási 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 igényt 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 büntetethez való jog 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 lemondásával

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 hónappal 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 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 rendelkezhető el az óvodapedagógus számára.

(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 többletanítási 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.

*IV. Fejezet*

*AZ ÓRAADÓ*

**131. § [Az óraadó jogállása]**

- (1) Az óraadásra szóló megbízási szerződésnek tartalmaznia kell
- a felek megjelölését és lényeges adatait,
  - az óraadó által megtartandó tanórák, foglalkozások jellegét és számát,
  - az óraadó egyéb feladatait,
  - az esetleges vendégtanári minőséget,
  - 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 alaplábérét.
- (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 százhat százaléka. 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 dolgozó részére járó végkielégítés összegének, szabadságának, jubileumi jutalmának és a felmentési idejének megállapítására a [Kjt.](#) 2023. december 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni.

### *VI. Fejezet*

#### *ADATKEZELÉSI SZABÁLYOK*

##### **133. §** *[A foglalkoztatotti alapnyilvántartás]*

- (1) A munkáltató a köznevelésben foglalkoztatottról 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 betekinhet:
- a köznevelésben foglalkoztatott,
  - a köznevelésben foglalkoztatott felett munkáltatói jogot gyakorló vezető,
  - a humánpolitikai, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,
  - a fenntartó,
  - 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 lejártán törölni kell.

(7) A foglalkoztatotti alapnyilvántartást a munkáltató más személyes adatot tartalmazó nyilvántartásától elkülönítetten kell kezelni. A foglalkoztatotti 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 Keretrendszerét 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 képvisellel rendelkező szakszervezet*: az a szakszervezet, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselőre jogosult szervezet működött, 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 képviselőtét 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 képviselője,

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 érdekképviselői 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. § [Érdekképviselői 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 érdekképviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az érdekképviselői 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 képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

### **139. § [Adatok védelme az érdekképviselő 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 érdekképviselői 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 véleményeztet

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 létszámcökkentést 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) 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 szakszervezetekkel fenntartói 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 és konzultációs joggal az a szakszervezet rendelkezik, amelynek

a) ágazati szinten a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a köznevelési ágazatban,

b) fenntartói szinten a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri – a tankerületi központ munkáltató kivételével – az állami, valamint a nem állami fenntartó által területi (vármegyei) vagy települési szinten fenntartott

e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóknál köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és a köznevelésben foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjától eltérően a tankerületi központ munkáltató esetén véleményezési, egyetértési és konzultációs joggal az a szakszervezet rendelkezik, amelynek 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.

(3) Az (1) bekezdés b) pontjától és a (2) bekezdéstől eltérően, 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 és konzultációs joggal.

(4) Az (1)–(3) bekezdés szerinti szakszervezet foglalkoztatotti létszámának megállapítása során a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkaviszonyban állókat együttesen kell számításba venni.

(5) Az (1)–(3) 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, megszünteti-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 érdekképviselői 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 köznevelésben foglalkoztatott (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 – feltéve, hogy a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte – annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg.

(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 köznevelésben foglalkoztatottat szakszervezeti érdekképviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 147. § (3) és (4) bekezdése szerint megjelölt köznevelésben 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 elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt köznevelésben 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 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 kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha erre e jogszabályok felhatalmazást adnak. A köznevelés területén létesített munkaviszonyra vonatkozóan az [Mt.](#)-tól az ott meghatározottak szerint lehet, a 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
- a köznevelésben foglalkoztatottak által betölthető munkaköröket és azok betöltésének, valamint az igazgatói megbízás iskolai végzettséggel, szakképzettséggel, szakmai gyakorlattal kapcsolatos és egyéb részletes feltételeit, továbbá a feltételek igazolásának módját,<sup>2</sup>
  - a pályázat közzétételének módját, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,<sup>3</sup>
  - a próbaidő kikötését kizáró szakmai gyakorlatot vagy felsőoktatási gyakorlatot munkakörönként,<sup>4</sup>
  - 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,<sup>5</sup>
  - a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás eljárási szabályait,<sup>6</sup>
  - 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 többletanítási óradíj megállapításának szabályait és mértékét,<sup>7</sup>
  - a Mesterpedagógus fokozatba sorolt, Kutatótanár fokozatba sorolt, továbbá az érettségi vizsgáztatásban részt vevő pedagógust megillető munkaidő-kedvezmény mértékét,<sup>8</sup>

<sup>2</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>3</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>4</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>5</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>6</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>7</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>8</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

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,<sup>9</sup>

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,<sup>10</sup>

10. a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakört betöltők pedagógus előmenetel hatálya alá tartozása feltételeként meghatározott pedagógus szakképesítést, szakképzettséget,<sup>11</sup>

11. a pedagógus előmenetel hatálya alá nem tartozó nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak, valamint a gazdasági, ügyviteli, műszaki, kiegészítő és más, nem pedagógus-munkakörben alkalmazottak besorolásához szükséges követelményeket,<sup>12</sup>

12. a minősítő vizsgát és a minősítési eljárást lefolytató bizottság működésének szabályait, 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 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,<sup>13</sup>

13. a gyakornoki követelmények elveit, a mentor részletes kötelezettségeit, a gyakornoki szabályzat kiadásával kapcsolatos eljárási szabályokat,<sup>14</sup>

14. az illetmény számfejtésével és elszámolásával kapcsolatos részletes szabályokat, ha a munkáltató nem a központosított illetményszámfejtés hatálya alá tartozik,<sup>15</sup>

15. az e törvényben meghatározott illetmények alsó, illetve felső határánál magasabb összegű alsó, illetve felső határt, az e törvényben meghatározott keretek között a tankerületi központon belül más nevelési-oktató intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzés idejére járó illetményrész mértékének, az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj, eseti és illetménypótlék, kereset-kiegészítés, jutalom mértékének és megállapításának részletes szabályait,<sup>16</sup>

16. a pedagógusigazolvány igénylésének, elkészítésének és nyilvántartásának szabályait, az illetményen kívüli juttatásokat,<sup>17</sup>

17. a leltárfelelősség mértékét és érvényesítésének rendjét,<sup>18</sup>

18. a munkakör-felajánlással kapcsolatos eljárást, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak a munkaidőkeret lejárta előtt történő megszűnése esetén a munkaidő és a havi illetmény elszámolásának rendjét, a csoportos létszámcsoökkentéssel kapcsolatosan a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőire vonatkozó szabályokat,<sup>19</sup>

19. a Kar közösségi szolgálattal, valamint etikai eljárás lefolytatásával kapcsolatos hatáskörét, a Kar szervezetére, összetételére vonatkozó rendelkezéseket, valamint az etikai eljárás részletes szabályaira vonatkozó rendelkezéseket,<sup>20</sup>

20. a kedvezményezett és felzárkózó települések körét,<sup>21</sup>

21. vendégtanár óradókénti megbízási díjának legkisebb összegét,<sup>22</sup>

22. a fegyelmi eljárásra vonatkozó részletes eljárási szabályokat,<sup>23</sup>

23. a nevelési-oktatói intézményekben alkalmazott vezetők körét, a nevelőoktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak körét, az egyéb nevelési-oktatói intézményekben alkalmazott vezetők, a foglalkoztatott pedagógusok, valamint a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak körét és az átcsoportosítás esetén az átlagbéralapú támogatásra jogosító összlétszámot,<sup>24</sup>

24. a gyakornoknak járó havi illetmény összegét,<sup>25</sup>

<sup>9</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>10</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>11</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>12</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>13</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>14</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>15</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>16</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>17</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>18</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>19</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>20</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>21</sup>Lásd a [402/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>22</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>23</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>24</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

<sup>25</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

25. a nevelési-oktatási intézményekben alkalmazottak finanszírozott létszámát.<sup>26</sup>

(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 171. § (1)–(4), (6)–(13), (15)–(38), (40)–(44), (46)–(55) bekezdése, a 171. § (56) bekezdés 1–2. pontja, 3. pont b) alpontja, 4–7. pontja, 9–15. pontja, 17–28. pontja, a 171. § (57) bekezdés 1. pontja, 3. pontja, 12. pontja 2023. szeptember 1-jén lép hatályba.

(3) Az 1. § (2)–(11) bekezdése, a 2–19. §, a 20. § (1)–(4) bekezdése, a 21–154. §, a 155. § (1) bekezdés 1–19. és 21–25. pontja, a 155. § (2) bekezdése, a 162–163. §, a 166–170. §, a 171. § (5), (45) bekezdése, a 171. § (56) bekezdés 3. pont a) alpontja, 8. pontja, 16. pontja, a 171. § (57) bekezdés 2. pontja, 4–11. pontja, 13–20. pontja, a 172–180. §, 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 az állami vagy önkormányzati fenntartású köznevelési intézményben foglalkoztatott közalkalmazottnak vagy 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, beleértve az esélyteremtési illetményrészt 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,

c) – ha az érintett jogviszonya munkaviszonnyá alakul – a 2024. január 1. napján bekövetkező jogviszony átalakulásáról, és ennek keretében

ca) a b) pont ba), bb), be) és bh) alpontjában foglaltakról,

cb) várható munkabéréről és rendszeres juttatásairól,

cc) munkaviszonya kezdetének várható napjáról,

cd) arról, hogy munkaviszonya határozatlan vagy határozott időre szól, határozott időre szóló munkaviszony esetén a jogviszony megszűnésének időpontjáról, vagy más megszüntető feltételről,

ce) más, a munkaviszonyát 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.

<sup>26</sup>Lásd a [401/2023. \(VIII. 30.\) Korm. rendeletet](#).

(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) vagy a (13) bekezdés szerinti illetménynél alacsonyabb összegű illetményt.

(9) Ha a munkáltató 2023. szeptember 16. és 2023. december 31. közötti időszakban létesít köznevelési intézményben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, akkor a Kjt. szerinti kinevezéssel vagy az Mt. szerinti munkaszerződés megkötésével az érintett a 2024. január 1. napján bekövetkező jogviszonyváltást elfogadja. Az így létrejött jogviszony alapján a munkáltató a garantált illetmény (alapbér) megállapításakor a (10)–(15) bekezdéseket alkalmazza azzal, hogy az a jogviszony kezdetének időpontjától jár.

(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 illetmény 2023. július 1-jéig visszamenőleg jár az érintettnek.

(12) A (10) bekezdés szerint megállapított illetmény alapján a 2023. július 1. és 2023. november 1. napja közötti illetménykülönbséget a munkáltató 2023. december 10-éig fizeti ki.

(13) Ha 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

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, vagy a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók külön vagy együttesen számított aránya 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 százalékaival (esélyteremtési illetményrészsel) emelt összegű illetmény illeti meg. Az így megállapított illetmény összege meghaladhatja az Nkt. 65. §-a szerinti garantált illetmény összegét. Ha a 158. § (1) bekezdés a) pontja szerinti érintett nehéz körülmények között végzett munkáért járó pótlékokra is jogosult, akkor az esélyteremtési illetményrész az illetményének (alapbérének) pótlék nélküli összege húsz százaléka és a nehéz körülmények között végzett munkáért járó pótlék különbségeként kell megállapítani.

(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, kiegészítő 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 (1) bekezdés a) pontja szerinti 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 munkáltatónak a tájékoztatási kötelezettségét a kinevezési okmány közzétételét követő tizenöt napon belül kell teljesítenie. 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 hatálybalépése előtt nyugállományba vagy korhatár előtti ellátásba helyezett személyeket.

### **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) vagy a (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.

(4) A 2023. minősítési évben már megkezdett Pedagógus II. fokozatra irányuló minősítési eljárást azok esetében kell lefolytatni, akik 2023. szeptember 15-éig megtették, a hivatalhoz címzett írásbeli nyilatkozatukban ezt kérelmezik. Kérelem hiányában a hivatal az eljárást 2023. szeptember 16-án megszünteti.

**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 2024. január 1. napját 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-jével 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 és

b) a foglalkoztatott jogviszonya a 158. § (6) bekezdése alapján megszűnik, amely – 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 jogosultira 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 – 2024. január 1. napját követően is hatályban maradnak. Módosításukra a 149–154. §-a alapján kerülhet sor. Az ebből származó igények közigazgatási perben érvényesíthetőek.

(2) A köznevelésért felelős miniszter a szakszervezetekkel történő 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 haszonkölcsönbe adott állami tulajdonú ingó vagyontárgyak (a továbbiakban: ingóságok) ingyenesen e törvény erejénél fogva a fennálló vagyonezelői 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 vagyonyuttatást úgy kell tekinteni, hogy az az általános forgalmi adóról szóló [2007. évi CXXVII. 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) 163. § (2) bekezdése [az Alaptörvény 38. cikk \(1\) és \(2\) bekezdése](#),
- b) 170. §-a az [az Alaptörvény XXIX. cikk \(3\) bekezdése](#),
- c) 173. §-a [az Alaptörvény VII. cikk \(5\) bekezdése](#),
- d) 174. § (2) bekezdése [az Alaptörvény 4. cikk \(2\) és \(5\) bekezdése](#),
- e) 180. § (15) bekezdése [az Alaptörvény 29. cikk \(7\) bekezdése](#), és
- f) 180. § (18) bekezdése [az Alaptörvény 2. cikk \(1\) bekezdése](#), valamint [XXIX. cikk \(3\) bekezdése](#) és 35. 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 történő 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 létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami 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 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. §<sup>27</sup>

167. §<sup>28</sup>

168. §<sup>29</sup>

169. §<sup>30</sup>

170. §<sup>31</sup>

171. §<sup>32</sup>

172. §<sup>33</sup>

173. §<sup>34</sup>

174. §<sup>35</sup>

175. §<sup>36</sup>

176. §<sup>37</sup>

177. §<sup>38</sup>

178. §<sup>39</sup>

<sup>27</sup>A 166. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>28</sup>A 167. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>29</sup>A 168. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>30</sup>A 169. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>31</sup>A 170. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>32</sup>A 171. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>33</sup>A 172. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>34</sup>A 173. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>35</sup>A 174. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>36</sup>A 175. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>37</sup>A 176. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>38</sup>A 177. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>39</sup>A 178. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.



**2023. évi LII. törvény**  
a pedagógusok új életpályájáról

Hatályos: 2024. 07. 01. –

Lekérdezés ideje: 2023.09.04 09:30:57

179. §<sup>40</sup>180. §<sup>41</sup>1. melléklet a 2023. évi LII. törvényhez**Pedagógusok kötött munkaideje és neveléssel-oktatással lekötött heti munkaideje**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>1</b>	Munkakör	Kötött munkaidő (óra)	Neveléssel-oktatással lekötött munkaidő (óra)
<b>2</b>	pedagógus nevelési-oktatási intézményben (óvoda, kollégium és gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézmény kivételével)	32	24
<b>3</b>	gyakornok tanító, általános és középiskolai tanár, fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, konduktor nevelési-oktatási intézményben (kollégium kivételével), gyakornok tanár alapkú művészeti iskolában	32	20
<b>4</b>	vezetőpedagógus gyakorló nevelési-oktatási intézményben (óvoda és kollégium kivételével)	32	12
<b>5</b>	pedagógus pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	21
<b>6</b>	pedagógus gyakornok pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	20
<b>7</b>	vezetőpedagógus gyakorló pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	12
<b>8</b>	pedagógus, gyakornok pedagóguskollégiumban	32	30
<b>9</b>	pedagógus, gyakornok pedagógus gyakorló kollégiumban, sajátos nevelési igényű tanulók kollégiumában	32	26
<b>10</b>	óvodapedagógus	32	32
<b>11</b>	gyakornok óvodapedagógus	32	26
<b>12</b>	vezetőpedagógus gyakorló óvodában	32	24
<b>13</b>	fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, konduktor óvodában	32	24
<b>14</b>	pedagógus gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben (kollégium kivételével)	32	20
<b>15</b>	gyakornok pedagógus gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben (kollégium kivételével)	32	20
<b>16</b>	könyvtárostanárr, könyvtárostánító (valamennyi intézménytípusban)	32	24
<b>17</b>	gyakornok könyvtárostanárr, könyvtárostánító (valamennyi intézménytípusban)	32	20
<b>18</b>	óvoda- és iskolapszichológus (valamennyi intézménytípusban)	32	22
<b>19</b>	gyakornok óvoda- és iskolapszichológus (valamennyi intézménytípusban)	32	21

2. melléklet a 2023. évi LII. törvényhez**A) Igazgató heti tanóráinak (óvodapedagógus esetén óvodai foglalkozásainak) száma**

<sup>40</sup>A 179. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

<sup>41</sup>A 180. § a [2010. évi CXXX. törvény 12. § \(2\) bekezdése](#) alapján hatályát veszítette.

**2023. évi LII. törvény**  
a pedagógusok új életpályájáról

Hatályos: 2024. 07. 01. –

Lekérdezés ideje: 2023.09.04 09:30:57

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>1</b>	Intézménytípus	legalább 450 fő gyermek-, tanulólétszám	200–449 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50–199 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50 fő alatti gyermek-, tanulólétszám
<b>2</b>	Óvoda	6	8	10	12
<b>3</b>	Általános iskola	2	4	6	8
<b>4</b>	Középfokú iskola	2	4	6	8
<b>5</b>	Kollégium	4	6	8	10
<b>6</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermeket nevelő óvoda	4	6	8	10
<b>7</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő-oktató általános iskola	2	4	6	8
<b>8</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő-oktató középfokú iskola	2	4	6	8
<b>9</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermeket tanulók nevelő- oktató kollégium	4	6	8	10
<b>10</b>	Alapfokú művészeti iskola	2	4	6	8
<b>11</b>	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**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>1</b>	Intézménytípus	legalább 450 fő gyermek-, tanulólétszám	200–449 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50–199 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50 fő alatti gyermek-, tanulólétszám
<b>2</b>	Óvoda	20	22	24	26
<b>3</b>	Általános iskola	4	6	8	10
<b>4</b>	Középfokú iskola	4	6	8	10
<b>5</b>	Kollégium	8	10	12	14
<b>6</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermeket nevelő óvoda	10	12	14	16
<b>7</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő-oktató általános iskola	4	6	8	10
<b>8</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő-oktató középfokú iskola	4	6	8	10
<b>9</b>	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermeket tanulók nevelő- oktató kollégium	8	10	12	14
<b>10</b>	Alapfokú művészeti iskola	4	6	8	10
<b>11</b>	Fejlesztő nevelés-oktatást végző iskolaként működő gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai intézmény	4	6	8	10
<b>12</b>	Utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat	4	6	8	10

3. melléklet a 2023. évi LII. törvényhez

**Illetménypótlékok**

**A) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók részére járó eseti pótlékok a havi illetmény egy órára járó összegének százalékában**

	<b>A</b>	<b>B</b>
<b>1</b>	Pótlék megnevezése	Pótlék mértéke
<b>2</b>	Vasárnapi munkavégzésért járó	40–60%
<b>3</b>	Munkaszüneti napi munkavégzésért járó	90–100%
<b>4</b>	Éjszakai munkavégzésért járó	10–20%
<b>5</b>	Rendkívüli munkavégzésért járó	
<b>6</b>	munkanapon	50%
<b>7</b>	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**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>1</b>	Pótlék megnevezése	Pótlék alsó határa	Pótlék felső határa
<b>2</b>	nemzetiségi pótlék	5%	20%
<b>3</b>	gyógypedagógiai pótlék	2,5%	5%
<b>4</b>	diabétesz ellátási pótlék	10%	10%

4. melléklet a 2023. évi LII. törvényhez

**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. iskolarendszeren 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 lejártá 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. összeférhetetlenséggel, további jogviszonnal 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.