

2023. évi ... törvény

a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról

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

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

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

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

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

I. Fejezet Általános rendelkezések

1. A törvény hatálya

1. § [A törvény hatálya]

- (1) E törvény hatálya a köznevelés területén működő munkáltatókra, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állókra, a köznevelés területén működő szakszervezetre, a köznevelésben foglalkoztatottak tanácsára, valamint a munkáltatói érdek-képviseleti szervezetekre 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 dolgozókra.
- (3) Az egyházi szolgálati jogviszonyban állókra alkalmazni kell a 27. § a), b) és d) pontját, a 28. §-t, a 97. § (10) bekezdését.
- (4) Az óraadókra alkalmazni kell a 2. § 27. és 30. pontját, a 3. § (1) bekezdés c) pontját, a 27. § a), b) és d) pontját, a 28. §-t, és a IV. Fejezetet.
- (5) A vándortanárookra alkalmazni kell a 27. §-t.
- (6) Magyarország területén működő külföldi nevelési-oktatótt intézmény foglalkoztatottjára e törvény rendelkezéseit akkor kell alkalmazni, ha a pedagógus a pedagógus-munkakör betöltése feltételeinek a magyar jog szerint megfelel, a nemzeti alaptanterven alapuló szabályozók szerint végzi munkaköri feladatát és a felek a magyar jogot kötötték ki egymás közötti jogviszonyukra.
- (7) A pedagógiai-szakmai szolgáltatást nyújtó intézményekben pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottakra alkalmazni kell a 13. alcímben foglaltakat.
- (8) A nyugdíjasra alkalmazni kell a 109. §-t.
- (9) A Kormány által a köznevelésért felelős miniszter köznevelési feladatkörébe tartozó egyes feladatainak ellátására kijelölt szervre (a továbbiakban: hivatal) alkalmazni kell a 37. §-t és a 109. §-t.

- (10) A szakképzésről szóló törvény alapján foglalkoztatottra, valamint a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény alapján tanár munkakört betöltőkre alkalmazni kell a 97. § (10) bekezdését.
- (11) A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) hatálya alá tartozó intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottra e törvény rendelkezéseit a Gyvt. 15. § (10b) és (10c) bekezdésében foglaltak szerint kell alkalmazni.

2. Értelmező rendelkezések

2. § [Értelmező rendelkezések]

E törvény alkalmazásában

1. apa: a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szerint szülői felügyelettel rendelkező
 - a) apai jogállású férfi, vagy
 - b) örökbefogadó férfi,
2. beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt, vagy a kötetlen, vagy a részben kötetlen munkarendben dolgozó köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy által beosztott rendes munkaidő,
3. beosztás szerinti heti munkaidő: a naptári hétre elrendelt, vagy a kötetlen, vagy a részben kötetlen munkarendben dolgozó köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által beosztott rendes munkaidő,
4. előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni,
5. éjszakai munka: a huszoneg és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés,
6. feladatellátási hely: a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvényben (a továbbiakban: Nkt.) meghatározott hely,
7. gondozást végző köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: az a foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy, aki a kezelőorvos által igazolt
 - a) súlyos egészségi okból, és
 - b) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a foglalkoztatotti jogviszonyban álló személlyel közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt,
8. gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák,
9. gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa,
10. három vagy több gyermeket nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel
 - a) családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy
 - b) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül,
11. hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa,
12. havi illetmény: az illetmény kinevezésben szereplő, pótlékok nélküli összege,

13. kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, továbbá a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálat,
14. köznevelési dolgozó: gazdasági, ügyviteli, műszaki, kiegészítő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony hatálya alá nem tartozó nevelést és oktatást, óvodában a nevelést közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,
15. köznevelésben foglalkoztatott: a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, és a köznevelési dolgozó;
16. köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló: a pedagógus és a nevelést és oktatást, óvodában a nevelést közvetlenül segítő, a 2. § 24. pont a)-h) alpontjában meghatározott munkakört betöltő személy,
17. levonásmentes munkabérrész: a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész,
18. megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján
 - a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
 - b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
 - c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
 - d) rokkantsági ellátásban részesül,
19. munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama azzal, hogy nem minősül munkaidőnek a
 - a) munkaközi szünet, továbbá
 - b) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama,
20. munkáltató: az Nkt.-ban meghatározott köznevelési intézmény, továbbá a tankerületi központ,
21. munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.,
22. munkavégzésre irányuló jogviszony: 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, ügyészi és az igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszony, a honvédelmi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az egészségügyi szolgálati jogviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,
23. nevelési-oktatási intézmény: az Nkt. 7. § (1a) bekezdésében meghatározott nevelési-oktatási intézmény,
24. nevelő és 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) egyéb, a Kormány rendeletében ekként meghatározott munkakör,
25. nyugdíjas: aki
- a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (a továbbiakban: öregségi nyugdíjra való jogosultság),
 - b) részére végleges határozatban
 - ba) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjat,
 - bb) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyt (nyugdíjat) állapítottak meg,
 - c) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,
 - d) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy
 - e) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,
26. oktatási központ: a köznevelésért felelős miniszter egyes köznevelési fenntartói feladatkörébe tartozó feladatainak ellátására kijelölt szerv,
27. óraadó: az Nkt.-ban meghatározott pedagógus, oktató,
28. pedagógus: ha jogszabály eltérően nem rendelkezik, a Kormány rendeletében meghatározott pedagógusi munkakört betöltő személy,
29. reprezentatív szakszervezet: olyan – a köznevelési ágazati, fenntartói, valamint tankerületi központi szintű érdekegyeztetésben véleményezési, egyetértési, konzultációs joggal rendelkező – szakszervezet, amelynek köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a köznevelési ágazatban, vagy az állami, valamint a nem állami fenntartó által területi (vármegyei) vagy települési szinten fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók által köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a köznevelés területén munkaviszonyban foglalkoztatottak létszámának 10 %-át azzal, hogy a tankerületi központ munkáltatók szintjén járási, vármegyei szinten azt a szakszervezetet, szakszervezeti koalíciót kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy köznevelés területén munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a tankerületi központ illetékességi területén köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a köznevelés területén munkaviszonyban foglalkoztatott létszámának 10%-át,
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. vándortanár: 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.

3. § [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 nevelést és oktatást 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.

3. Alapelvek

4. § [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 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 céljára tekintettel gyakorolják,
- b) a nevelésben-oktatásban kulcsszerepet játszó köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló feladata, hogy a gyermeknek és a tanulónak az Alaptörvény XI. cikke és XVI. cikke szerinti jogának mindenkor tiszteletben tartásával és biztosításával, a köznevelés folyamatos és zavartalan működésének érdekében, az Alaptörvényben meghatározott általános etikai normákkal összhangban, a rábízott gyermekek, tanulók testi, lelki és szellemi fejlődését, jogait és érdekeit mindvégig szem előtt tartva – ismereteiket, tudásukat folyamatosan megújítva és gyarapítva – hivatásukat akként végezzék, hogy az általuk nevelt és oktatott gyermekek, tanulók, a magyar nemzet elkötelezett, értékes tagjaivá válhassanak, és ennek eredményeképpen a köznevelésbe vetett közbizalom is erősödjék.

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

5. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályok]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt e törvény és e törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet és miniszteri rendelet, a 148. § (11) bekezdésében meghatározott kollektív szerződés (a továbbiakban 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 tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

7. § [Joggal való visszaélés tilalma]

- (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.
- (2) Ha a joggal való visszaélés köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás a köznevelés folyamatos biztosításával összefüggő érdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárrítható el.
- (3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított igény érvényesítése esetén
 - a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, és
 - b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

8. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott feladatellátásának elvei]

- (1) A felek – kivéve, ha erre jogszabály őket feljogosítja – nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amellyel a 4. § szerinti alapelvek megvalósulását veszélyeztetnék.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely alkalmas a 4. § szerinti alapelvek veszélyeztetésére. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban foglalkoztatott magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható.
- (3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló véleménynyilvánításhoz való jogát az (1) bekezdésbe ütköző módon nem gyakorolhatja.

9. § [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 azzal.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a 4. § 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 általános jelleggel előre nem mondhat le. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

10. § [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 lényeges.
- (2) Az (1) bekezdés alapján közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat bemutatása követelhető.

11. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellenőrzése]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló magatartása csak a nevelő-oktató munka körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltatói jogkör gyakorlója technikai eszközt is alkalmazhat, erről a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a technikai eszköz alkalmazásának megkezdése előtt írásban tájékoztatja.

(2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáltatói jogkör gyakorlója által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony teljesítése érdekében használhatja.

(3) Az (1) bekezdés szerinti ellenőrzés során a munkáltatói jogkör gyakorlója a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlójának ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló magánélete nem ellenőrizhető.

5. A jognyilatkozatok

12. § [A megállapodás]

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

13. § [Az egyoldalú jognyilatkozat]

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

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

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

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

(5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 19-22. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

14. § [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.

15. § [A tájékoztatás]

(1) A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat 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.

16. § [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 meghíúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

17. § [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 jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a köznevelésben foglalkoztatott a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.
- (4) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a köznevelésben foglalkoztatott a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.

18. § [Egyes munkáltatói jogkörök gyakorlása]

- (1) A köznevelési intézményben a munkáltatói jogokat a köznevelési intézmény igazgatója gyakorolja, melyek - a kinevezéssel, a munkaszerződés megkötésével, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy a munkaviszony megszüntetésével, a besorolás és a havi illetmény vagy munkabér megállapításával, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak egyéb juttatásai megállapításával kapcsolatos munkáltatói jogok kivételével - a köznevelési intézményen belül a szervezeti és működési szabályzatban 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 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, 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) A teljesítményértékeléssel kapcsolatosan az igazgató gyakorolja a teljesítmény értékelésével és az alapján az illetményeltérítés százalékos mértékére történő javaslattétellel kapcsolatos munkáltatói jogot.
- (6) A besorolás és a havi illetmény vagy a munkabér – ideértve az illetményeltérítést is – megállapítását, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak egyéb juttatásai, jutalma megállapítását érintő munkáltatói jogkört a tankerületi központ az igazgató egyetértésével gyakorolja. Egyetértés hiányában a döntést az oktatási központ vezetője hozza meg.
- (7) A (3)-(6) bekezdésben foglaltakon kívüli munkáltatói jogokat a köznevelési intézmény igazgatója gyakorolja.

19. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló jognyilatkozatai]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg. Jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is tehet, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló képviselőjében hozzátartozója, ha a jognyilatkozat megtételében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.
- (2) A munkáltatónak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló és az (1) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozata eltérnek.
- (3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott, nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

20. § [Alaki kötöttség]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő lényeges megállapodást és jognyilatkozatot írásba kell foglalni.
- (2) Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,
- a) ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas, elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor;
- b) a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról, a munkaidő-beosztás, a készenlét közléséről, a rendkívüli munkaidő, az ügyelet, készenlét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén történő írásos elrendeléséről akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.
- (3) A nyilatkozattevő személyének (2) bekezdés a) pontja szerinti azonosításához nem szükséges a nyilatkozattevő fokozott biztonságú vagy minősített elektronikus aláírása.
- (4) A jognyilatkozatot módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehet.
- (5) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.
- (6) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjára, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejére a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló figyelmét fel kell hívnia. A határidőre való figyelemfelhívás 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.

21. § [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 20. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló végrehajtási jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással 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) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanaponkézbesítettnek kell tekinteni.
- (3) Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (2) bekezdésben szabályozott kézbesítési fikcióval szemben az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési fikció beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a kézbesítési fikció beálltától számított három hónapon belül 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 köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, elektronikus ügyintézést biztosító szerv alatt a munkáltatót kell érteni.
- (7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles az írásbeli jognyilatkozatok elektronikus aláírása és az elektronikus dokumentumok kézhezvételének visszaigazolása érdekében az E-ügyintézési tv. szerinti, a Kormány által kötelezően biztosított elektronikus azonosítási szolgáltatással és az ehhez tartozó biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas tárhellyel rendelkezni és a biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas elektronikus elérhetőségét a foglalkoztatójával közölni. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló e kötelezettségét – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a kinevezését követő 15 napon belül köteles teljesíteni.
- (8) Az (5) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedést tartalmazó elektronikus dokumentum kézbesítése esetén az E-ügyintézési tv. 15. § (3) bekezdésétől eltérően, ha a szolgáltató azt igazolja vissza, hogy a küldeményt a címzett kétszeri értesítése ellenére nem vette át, az elektronikus dokumentumot kézbesítettnek kell tekinteni a második értesítés igazolásban feltüntetett időpontját követő ötödik munkanapon.

- (9) A (8) bekezdéstől eltérően a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető munkáltatói intézkedést tartalmazó irat a címzett (2) bekezdés szerinti tárhelyére történő megküldésről szóló értesítési igazolásban foglalt időpontban minősül kézbesítettnek.
- (10) Ha az elektronikus dokumentum elektronikus kézbesítése vagy a kézbesítési vélelem szabályainak alkalmazása bármely okból nem lehetséges, vagy az a jogviszony létesítéséről rendelkezik, az elektronikusan 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 elektronikusan hitelesített irattal megegyezik. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval a papíralapú kiadmányt kell közölni.

22. § [A határidő és az időtartam]

- (1) A határidő számítására a (2)-(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.
- (2) Napon, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály 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 46. § (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 szabály ezt kifejezetten megengedi.
- (8) Ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály 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 szabályban 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

23. § [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.

24. § [A megtámadhatóság]

- (1) A megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak vagy ha a megállapodás megkötésére a felet megtévesztéssel vagy jogellenes fenyegetéssel vették rá. Lényeges tényre vagy körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést.
- (2) A megállapodást megtámadhatja, aki a megállapodás megkötésekor tévedésben vagy téves feltevésben volt. Nem támadhatja meg a megállapodást az, aki a tévedését felismerhette vagy a tévedés kockázatát vállalta.
- (3) A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart.
- (4) A megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.
- (5) A (3) és a (4) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni, ha a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett.
- (6) A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti.
- (7) A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés, megtévesztés, téves feltevés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.
- (8) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (7) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.
- (9) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

25. § [Az érvénytelenség jogkövetkezménye]

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

26. § [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

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

Köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

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

28. § [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. §), szeméremsértés [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.

29. § [A foglalkoztatotti létszám]

- (1) A nevelési-oktatási intézményekben alkalmazottak körét és finanszírozott létszámát az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet határozza meg.
- (2) A nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak finanszírozott létszámán belül a betöltött munkakörök száma között 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.

30. § [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 és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált köznevelésben foglalkoztatott követeléséért, ha a köznevelésben foglalkoztatott az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti.

8. A Nemzeti Pedagógus Kar

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

- (1) A Nemzeti Pedagógus Kar (a továbbiakban: Kar) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedagógusok önkormányzattal rendelkező köztestülete.
- (2) A Kar kötelező tagsági jogviszony alapján működik. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedagógus a kinevezéssel válik a Kar tagjává.
- (3) A Kar
 - a) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerint ellenőrzi az Nkt. által meghatározott közösségi szolgálat szervezését, figyelemfelhívással él, valamint működteti az ehhez kapcsolódó tanácsadó és információs rendszert,
 - b) – a 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-képviselési tevékenysége során a reprezentatív szakszervezetekkel együttműködik, és tiszteletben tartja a szakszervezeteknek e törvény által biztosított jogait.

32. § [A Kar tagsága]

- (1) A Karban betöltött tagság nem zár ki más kamarai jogviszonyt.
- (2) A Kar tagjának joga, hogy
 - a) közvetlenül, vagy az Alapszabály rendelkezései szerint küldöttek útján részt vegyen a Kar tisztségviselőinek, testületeinek megválasztásában,
 - b) jelölhető és választható legyen a Kar tisztségviselőjének vagy a Kar küldöttjének,
 - c) részt vegyen a Kar rendezvényein, valamint a tagozatok munkájában,
 - d) igénybe vegye a Kar e törvényben, illetve az Alapszabályban rögzített térítésmentes, illetve egyéb szolgáltatásait,
 - e) etikai eljárás lefolytatását kezdeményezze.
- (3) A Kar tagjának kötelessége, hogy megtartsa a Kar működésére vonatkozó, e törvényben, az Alapszabályban és az Etikai Kódexben rögzített szabályokat.
- (4) A Karban betöltött tagság megszűnik a tag pedagógus-munkakörre létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya megszűnésével.

- (5) A Kar tagnyilvántartását – az általa üzemeltetett informatikai rendszerben – a Kormány által a köznevelésért felelős miniszter köznevelési feladatkörébe tartozó egyes feladatainak ellátására kijelölt szerv (a továbbiakban: hivatal) vezeti.

33. § [A Kar szervei]

- (1) A Kar szervezete felügyelő, képviseleti és ügyintéző testületekből, valamint tisztségviselőkből és ügyintéző szervből áll. A Kar képviseleti és ügyintéző testületeinek tagjai, valamint tisztségviselői és ügyintézői kizárólag a Kar tagjai lehetnek. A Kar tagjának az ügyintéző vagy képviseleti szervben való tevékenysége a tag számára nem eredményezhet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tekintetében hátrányt.
- (2) A Kar legfőbb képviseleti szerve az Országos Küldöttgyűlés, amelyet a területi szervek küldöttei alkotnak. A területi szervek ezer pedagógusonként egy fő, de maximum tizenöt fő küldöttet delegálhatnak.
- (3) Az Országos Küldöttgyűlést szükség szerint, de évente legalább egy alkalommal össze kell hívni. Az Országos Küldöttgyűlés kötelező összehívásának más eseteit, továbbá a működés rendjét az Alapszabály állapítja meg.
- (4) Az Országos Küldöttgyűlés kizárólagos hatásköre:
- a 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,
 - az Alapszabály és az Etikai Kódex elfogadása és módosítása,
 - a Kar éves költségvetésének elfogadása és beszámolójának jóváhagyása,
 - az Elnökség, valamint a Felügyelő Bizottság éves beszámolójának elfogadása,
 - a tisztségviselőkkel szembeni összeférhetetlenség kimondása,
 - a közösségi szolgálattal kapcsolatos tanácsadási és ellenőrzési tevékenység szabályozása,
 - 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:
- az elnök,
 - az elnökhelyettes,
 - az Alapszabályban meghatározottak szerint további minimum hét, maximum kilenc elnökségi tag.
- (8) A Kar működésének országos szintű megszervezése céljából területi szinten a Területi Küldöttgyűlés által megválasztott Területi Elnökséget és Területi Etikai Bizottságot kell alakítani. A Területi Elnökség elnökből, alelnökből és az Alapszabályban meghatározottak szerinti további elnökségi tagokból áll.
- (9) A Kar szervezetének összetételére, működésére vonatkozóan az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet rendelkezik.
- (10) 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.
- (11) 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.

34. § [A Kar működése]

- (1) A Kar a céljai megvalósulásának előmozdítása érdekében, kizárólag a tevékenységéhez, továbbá a tagjai által végzett szakmai tevékenységhez kapcsolódó, kiegészítő jellegű gazdasági tevékenységet végezhet. A Kar gazdasági társaságnak, egyesületnek nem lehet tagja, és ilyen társaságban nem szerezhethet részesedést.
- (2) A Kar működését különösen az alábbiakban foglalt bevételek biztosítják:
 - a) a köznevelésért felelős miniszter által vezetett minisztérium költségvetési fejezetéből származó támogatás,
 - b) az alapítványi és egyéb támogatások,
 - c) a szolgáltatási, valamint a Kar célkitűzéseivel összhangban álló gazdasági-vállalkozási tevékenységből származó bevételek,
 - d) a pályázat útján elnyert bevételek,
 - e) a nemzetközi vagy hazai együttműködésből származó bevételek.

35. § [A Kar működésének felügyelete és ellenőrzése]

- (1) A Kar felett a köznevelésért felelős miniszter törvényességi ellenőrzést gyakorol. A törvényességi ellenőrzés nem terjed ki az olyan ügyekre, amelyekben munkaügyi vitának vagy egyébként bírósági vagy közigazgatási hatósági eljárásnak van helye.
- (2) A köznevelésért felelős miniszter ellenőrzi, hogy a Kar
 - a) Alapszabálya és más szabályzatai vagy azok módosításai megfelelnek-e a jogszabályok előírásainak;
 - b) működése, határozatai nem sértik-e a jogszabályokat, az Alapszabályt vagy az egyéb szabályzatokat.
- (3) A köznevelésért felelős miniszter a Kar működésének törvényessége és az Alapszabálynak megfelelő működés biztosítása érdekében felhívja a Kart a törvényes működés helyreállítására vagy egyéb intézkedés megtételére, vagy a (4) bekezdés szerinti döntést hoz. Ha a Kar a törvényességi felügyeleti jogkörben hozott miniszteri döntést sérelmesnek tartja, a közléstől számított harmincnapos jogvesztő határidőn belül bírósághoz fordulhat, kérve annak megállapítását, hogy a döntés sérti a Kar e törvényben biztosított önállóságát. A bíróság nemperes eljárásban, soron kívül határoz. A bíróság a köznevelésért felelős miniszter döntését megváltoztathatja. Az eljárásra a Fővárosi Törvényszék az illetékes.
- (4) A köznevelésért felelős miniszter a Kar működésének törvényessége és az Alapszabálynak megfelelő működés biztosítása érdekében felhívja a Kart a törvényes működés helyreállítására vagy egyéb intézkedés megtételére.

36. § [Etikai Kódex]

- (1) A Kar Etikai Kódexe általános etikai alapelvekből, részletes etikai és eljárási szabályokból áll.
- (2) Aki az Etikai Kódex, valamint az Alapszabály rendelkezéseit megszegi, etikai vétséget követ el. Etikai vétség gyanúja esetén a Kar tagja ellen a Kar eljárást folytat le az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben foglaltak szerint.
- (3) Az etikai vétséget elkövető taggal szemben a következő intézkedések hozhatók:
 - a) figyelmeztetés,
 - b) a Kar által biztosított kedvezmény, juttatás, jogosultság korlátozása, megvonása,
 - c) a Karban betöltött tisztségtől való megfosztás.
- (4) Ha az etikai vétség kapcsán munkajogi 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.

37. § [A Kar tagjai személyes adatainak kezelése]

- (1) A hivatal a Kar a tagjainak az alábbi adatait tartja nyilván:
 - a) családi és utóneve (születési családi és utóneve), neme,
 - b) születési helye, ideje,
 - c) anyja születési családi és utóneve,
 - d) lakcíme, tartózkodási helye,
 - e) munkahely megnevezése, OM azonosítója, a munkahely címe, telefonszáma, a jogviszony kezdetének és megszűnésének időpontja,
 - f) munkakör megnevezése,
 - g) szakértői, szaktanácsadói vagy érettségi vizsgaelnöki jegyzéken való szereplés ténye,
 - h) pedagógus előmeneteli rendszerben elfoglalt „Gyakornok”, „Pedagógus I.”, „Pedagógus II”, „Mesterpedagógus” vagy „Kutatótanár” státusza,
 - i) idegennyelv-ismerete,
 - j) oktatási azonosító száma,
 - k) legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi), szakképzettsége, iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése,
 - l) határozott idejű jogviszony esetén a határozott idő lejártának feltüntetése,
 - m) a taggal szemben lefolytatott etikai eljárás eredménye.
- (2) A hivatal a tagnyilvántartási adatok körében az e törvényben meghatározott feladatainak ellátása céljából kezeli a (3) 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 hivatal adat-nyilvántartási körébe tartozó adatokról és azok változásáról értesítést küldeni a Kar intézményének székhelye szerint illetékes területi szervéhez.
- (4) Az Országos szakértői és vizsgaelnöki névjegyzék, valamint a köznevelési szaktanácsadói névjegyzék vezetéséért felelős szerv köteles a névjegyzékről és annak módosulásáról értesítést küldeni a Karnak.
- (5) A Kar tagja olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a Kar érdekei, működése, valamint a közszolgálat érdekei, működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással hozott a tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra, és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységében semmilyen módon nem használhatja fel.
- (6) A Kar tagja a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a Kar jogos érdekeinek, működésének, a közszolgálat érdekeinek, működésének veszélyeztetése, valamint a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

9. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítése és módosítása

38. § [Pályáztatás]

- (1) Nyilvános pályázatot kell kiírni, ha ez a munkáltató döntése alapján a munkakör betöltéséhez szükséges.
- (2) Pályázat kiírása esetén csak olyan személyt lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.
- (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.

39. § [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) az iskola tananyagában a hittan mint tantárgy szerepel, valamint az állami intézményekre megállapított pedagóguslétszámon felül alkalmazott hitoktatónak, hittantanárnak egyházi felsőoktatási intézményben vagy a vallási egyesület által fenntartott felsőoktatási intézményben szerzett hitoktatói, hittantanári vagy a hitélettel kapcsolatos felsőfokú képesítéssel vagy pedagógus szakképzettséggel és az egyházi jogi személy által kibocsátott hitoktatói képesítéssel, továbbá az egyház belső szabálya alapján illetékes egyházi jogi személy vagy a vallási egyesület általi megbízással kell rendelkeznie,
- e) a c) pont szerint meghatározott köteleességek megszegése, elmulasztása miatt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ellen fegyelmi eljárás indítható.

40. § [A kinevezés általános szabályai]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre történő kinevezéssel és annak a köznevelésben foglalkoztatott általi 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 okmányoknak a felek természetes személyazonosító adatain túlmenően tartalmaznia kell
 - a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló
 - aa) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerinti munkakörét,
 - ab) munkaidejét,
 - ac) besorolását,
 - ad) havi illetményét és rendszeres illetménypótlékait,
 - ae) a munkavégzésének helyét,
 - af) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének napját,
 - b) azt, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól, utóbbi esetben a jogviszony megszűnésének időpontját, vagy más megszüntető feltételt,
 - c) ha próbaidő kikötésére kerül sor, a próbaidő lejártának időpontját,
 - d) más, a köznevelési foglalkoztatotti jog viszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményt.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetének napja – eltérő megállapodás hiányában – a kinevezés kézbesítését követő nap. A felek a kinevezés időpontja és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létrejöttét meghiúsítaná.

41. § [Kinevezés határozott időre]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyettesítés céljából létesíthető határozott időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával.
- (2) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon, megszüntető feltétel előírásával kell meghatározni. Ha a felek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától. Ebben az

esetben a munkáltató tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony várható tartamáról.

- (3) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama a két 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.
- (4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama – a korábban létesített köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamával együtt – a két évet meghaladhatja.

42. § [Próbaidő]

- (1) A kinevezésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésekor
 - a) legfeljebb a tanítási félév végéig, vagy – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak a második tanítási félévben történő létesítése esetén – a tanítási év végéig,
 - b) óvodában legfeljebb a nevelési év végéig,
 - c) egyéb köznevelési intézményben legalább három hónapig,tartó próbaidőt kell kikötni azzal, hogy a próbaidő nem lehet hosszabb hat hónapnál.
- (2) A próbaidő meghosszabbítása tilos.
- (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.

43. § [Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség]

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

- (2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.
- (3) Az (1) bekezdés e)-i) pontjában előírt tájékoztatás köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.
- (4) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon teljesíti.
- (5) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legkésőbb a változás bekövetkeztének időpontjában a munkaköri leírás módosításával írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.
- (6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség – a munkakör gyakorlójának személyére vonatkozó adatot kivéve -, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.
- (7) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót– legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal – a munkáltatónak írásban tájékoztatnia kell
 - a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
 - b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,
 - c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,
 - d) a díjazás és egyéb juttatás pénzmeméről,
 - e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá
 - f) a hazatérésre irányadó szabályokról.
- (8) A (7) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.
- (9) A (7) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja a munkavállalót.

44. § [A kinevezés módosítása]

- (1) A kinevezést a felek közös megegyezéssel módosíthatják. Ettől eltérően a munkáltató
 - a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetének napját,
 - b) a próbaidőt,
 - c) a besorolást,
 - d) a havi illetmény összegét és eltérítésétegyoldalúan meghatározhatja.
- (2) A kinevezés módosítására – az (1) bekezdésben meghatározott kivétellel – a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

45. § [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 munkavégzés alól felmenteni.

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

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

- (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót
- a teljes vagy részmunkaidős,
 - a határozatlan idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első hat 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 hat hónapját kivéve - kérheti
- a munkavégzési helyének módosítását,
 - a munkarendjének módosítását,
 - 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 az 50. § (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 a igazgatói megbízású köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló tekintetében.

10. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, megszüntetése

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

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnik:
- a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával;
 - a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló halálával;
 - a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;

- d) ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az összeférhetetlenséget 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 27-28. §-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) lemondással,
 - f) rendkívüli lemondással,
 - g) elbocsátás fegyelmi büntetéssel.

48. § [Megszűnés]

- (1) A munkáltató a megszűnésre alapot adó ok bekövetkeztét követően megállapítja a jogviszonymegszűnését.
- (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 illetményének felel meg.

49. § [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.

50. § [Felmentés]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha
 - a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben az köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót foglalkoztatták;
 - b) a fenntartó, – költségvetési intézmény munkáltató esetén – az Országgyűlés, a Kormány, vagy a köznevelésért felelős miniszter döntése alapján létszámcsökkentést kell végrehajtani;
 - c) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaköri feladatainak ellátására egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
 - d) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a 70. § (1) bekezdésben foglaltak szerinti továbbképzésen önhibájából nem vett részt, vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen;
 - e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nyugdíjasnak minősül, vagy
 - f) a 154. § (6) bekezdése szerinti esetben.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt teljesítő és ezt a nyugdíjbiztosítási szerv határozatával igazoló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló ezt kérelmezi. A munkáltató ha a nevelési,

oktatási feladatok megszervezése indokolja, a felmentési idő végét úgy határozhatja meg, hogy az a tanítási év vagy a tanítási félév vagy a nevelési év végére essen.

- (3) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló
 - a) az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott egészségi okból bekövetkező alkalmatlanság esetén,
 - b) a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül,
 - c) ha négyévesnél fiatalabb gyermekét nevelő, vagy tizenhét évesnél fiatalabb gyermekét egyedül nevelő (eltartó) szülőnek minősül, vagy
 - d) házastársa vagy élettársa nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van,akkor menthető fel, ha eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és 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.
- (5) Az állásfelajánlással 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) állásfelajánlási 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 kinevezési illetményét 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.

52. § [Felmentési idő]

- (1) A felmentési idő hatvan nap.
- (2) Határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén a felmentési idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat.
- (3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha a felmentés indoka a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem megfelelő munkavégzése, a felmentési idő harminc nap.
- (4) A felmentési idő legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődik.
- (5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
 - a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
 - b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
 - c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
 - 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.
- (6) 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.

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 az adott tanév augusztus 1. napjáig (a továbbiakban: zárónap), a zárónap és a tanév befejezése közötti tudomásszerzés esetén a következő tanév augusztus 1. napjáig gyakorolhatja, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának – ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni – azt

kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmentés okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(4) Rendkívüli felmentés esetén

a) fegyelmi eljárásnak nincs helye és

b) - az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

54. § [Lemondás]

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

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

(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló lemondási ideje legalább két hónap.

(4) A lemondási idő a (3) bekezdés szerinti időtartamot

a) iskolában, kollégiumban, pedagógiai szakszolgálati intézményben és pedagógiai-szakmai szolgáltatást nyújtó intézményben a tanítási félév vagy a tanítási év utolsó napjáig,

b) óvodában február utolsó napjáig vagy a nevelési év utolsó napjáig tartóan haladhatja meg, de hat hónapnál hosszabb nem lehet.

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

55. § [Azonnali hatályú lemondás]

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

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

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

(3) Az azonnali hatályú lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény 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 havi illetményét köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna.

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

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

56. § [Elbocsátás]

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

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, különösen ha magatartása a 4. §-ban foglalt alapelvekbe ütközik.

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

57. § [Végkielégítés]

- (1) Végkielégítés illeti meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya
- a) felmentés,
 - b) azonnali hatályú lemondás,
 - c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése
- következtében szűnik meg.
- (2) Nem jogosult végkielégítésre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, ha
- a) felmentésére – az egészségi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor,
 - b) legkésőbb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül,
 - c) felmentésére kérelmére került sor.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáltatónál és jogelődjénél a (7) bekezdésben meghatározott időtartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal rendelkezzen, ideértve az e törvény hatálya lépését megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál – az áthelyezést, és az (5) bekezdés szerinti esetet kivéve – nem lehet beszámítani a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt.
- (5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít, és a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésre jogosító idejébe be kell számítani a korábbi köznevelési foglalkoztatotti jogviszony idejét is, kivéve, ha a korábbi jogviszony megszüntetésekor végkielégítés fizetésére került sor. Több határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén
- a) a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok
 - b) a korábban már végkielégítés fizetésére alapot adott jogviszonyok
- időtartamát nem lehet figyelembe venni.
- (6) A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót havi illetmény nem illette meg, kivéve
- a) a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó
- tartamát.
- (7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló végkielégítésének mértéke, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő legalább
- a) három év: egy havi,
 - b) öt év: két havi,
 - c) nyolc év: három havi,
 - d) tíz év: négy havi,
 - e) tizenhárom év: öt havi,
 - f) tizenhat év: hat havi,
 - g) húsz év: nyolc havi
- havi illetményének megfelelő összeg.
- (8) A végkielégítés (7) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi havi illetmény 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 kötelezően felajánlott munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, vagy áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy ezzel kapcsolatosan határidőben nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha
- a) a felajánlott havi illetmény összege kevesebb a korábbi havi illetménye nyolcvan százalékánál,
 - b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, vagy hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyes 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 90 napon belül újabb a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesít, egyhavi végkielégítésre jogosult, azzal, hogy a részére kifizetett végkielégítés összegének az egyhavi mértéken felüli részét az új köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létesítésétől számított 30 napon belül a korábban öt foglalkoztató munkáltató részére köteles visszafizetni.

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 – harmincnapos 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 tanácsával, annak hiányában a köznevelésben foglalkoztatottak képviselőivel (a 59-62. §-ban együtt: köznevelésben foglalkoztatottak tanácsa) tárgyalni köteles.
- (2) A munkáltató a tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal köteles a köznevelésben foglalkoztatottak tanácsát írásban tájékoztatni
 - a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
 - b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy a csoportos létszámcsökkentési időszakban foglalkoztatott köznevelésben foglalkoztatottak létszámáról,
 - c) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
 - d) a kiválasztás szempontjairól, valamint
 - e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.
- (3) A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.
- (4) A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés
 - a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
 - b) elveire,
 - c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
 - d) az érintett köznevelésben foglalkoztatottak számának csökkentésére.
- (5) A tárgyalás alapján a felek megállapíthatják azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetéssel érintett köznevelésben foglalkoztatottak körét meghatározza. A megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

60. § [Csoportos létszámcsökkentés végrehajtása]

- (1) A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni
 - a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett köznevelésben foglalkoztatottak létszámát, valamint
 - b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.
- (2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni.
- (3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelésben foglalkoztatottak létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.
- (4) A (3) bekezdés alkalmazásában köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony megszüntetésére irányuló
 - a) jognyilatkozatnak a létszámcsökkentésre vagy átszervezésre alapított felmentést, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,
 - b) megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

61. § [Az állami foglalkoztatási szerv értesítése]

- (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a köznevelésben foglalkoztatottak tanácsával 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 tanácsának és az állami foglalkoztatási szervnek is.
- (3) A köznevelésben foglalkoztatottak tanácsával 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,
 - d) a munkáltatónál szerzett szakmai gyakorlati idő tartamát,
 - e) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a jogviszony megszűnésének időpontjában érvényes besorolását,
 - f) a köznevelési foglalkoztatotti jutalom kifizetését és ennek időpontját,
 - g) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló emelt összegű végkielégítésben való részesülését, valamint
 - h) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót megillető, valamint a munkáltató és a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság, szülői szabadság tartamát.
- (4) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérelmére, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony legalább egy évig fennállt, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésekor, vagy megszűnésekor vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a

köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a bíróságtól kérheti.

- (5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó havi illetményre havonta egyenlő részletekben jogosult.
- (6) 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.
- (7) 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 havi illetményre 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 általi jogellenesen megszüntetésének jogkövetkezményei]

- (1) A munkáltató köteles megtéríteni az általa a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló huszonnégy havi illetményének összegét.
- (3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya
 - a) jogellenesen nem felmentéssel szűnt meg, vagy
 - b) tartós, nem egészségi ok miatti alkalmatlanságra vagy nem megfelelő munkavégzésre jogellenesen alapított felmentése miatt szűnt meg és végkielégítésben nem részesült.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1)-(3) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a felmentés esetén irányadó felmentési időre járó havi illetménynek megfelelő összeget.
- (5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén – ha a jogviszony rendkívüli felmentés vagy fegyelmi elbocsátás miatt került megszüntetésre – az érintett a továbbfoglalkoztatását nem kérheti.

65. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló jogellenes jogviszony-megszüntetésének 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 hátralevő 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 azt a költségét megtéríteni, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Köteles továbbá megtéríteni annak a képzésnek a költségét, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a részére 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 fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

67. § [A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezettségei]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló alapvető feladata a rábízott gyermekek, tanulók nevelése, oktatása, óvodában a gyermekek Óvodai nevelés országos alapprogramja szerinti nevelése, iskolában a kerettantervben előírt törzsanyag átadása, elsajátításának ellenőrzése, sajátos nevelési igényű tanuló esetén az egyéni fejlesztési tervben foglaltak figyelembevételével. Ezzel összefüggésben kötelessége különösen, hogy
 1. nevelő és oktató munkája során gondoskodik a gyermek személyiségének fejlődéséről, tehetségének kibontakoztatásáról, ennek érdekében tegyen meg minden tőle elvárhatót, figyelembe véve a gyermek egyéni képességeit, adottságait, fejlődésének ütemét, szociokulturális helyzetét,
 2. a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel egyénileg foglalkozzon, szükség szerint együttműködjön gyógypedagógussal, konduktorral vagy a nevelést, oktatást segítő más szakemberekkel, a hátrányos helyzetű gyermek, tanuló felzárkózását elősegítse,
 3. segítse a tehetségek felismerését, kiteljesedését, nyilvántartsa 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 pályorientációját, aktív szakmai életútra történő felkészítését folyamatosan irányítsa,
 13. a pedagógiai programban és a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzatában előírt pedagógiai és adminisztratív feladatait teljesítse,
 14. pontosan és aktívan részt vegyen a nevelőtestület értekezletein, a fogadóórákon, az iskolai ünnepeken és az éves munkaterv szerinti rendezvényeken,
 15. határidőre megszerezze a kötelező minősítést,
 16. megőrizze a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya során tudomására jutó titkot,
 17. hivatásához méltó magatartást tanúsítson,
 18. a gyermek, tanuló érdekében együttműködjön munkatársaival és más intézményekkel.
- (2) A nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott az (1) bekezdés 1., 4., 5., 7., 8., 13-18. pontokban foglalt feladatokat köteles ellátni.
- (3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltak érdekében a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles
- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
 - b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
 - c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és az Etikai Kódex szerint végezni,
 - d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
 - e) munkatársaival együttműködni,
 - f) a gyermek, tanuló szülei, törvényes képviselőivel együttműködésre törekedni.

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 hogy 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 más nevelési-oktatási intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzésre utasíthatja. Az utasítás legfeljebb a tanítási év végéig szólhat. Az utasítás nem minősül kiküldetésnek.
- (5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
 - a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - 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.

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, átképzése]

- (1) A pedagógus munkakörben foglalkoztatott végrehajtási jogszabályban meghatározottak szerint továbbképzésben vesz részt. Mentesül a továbbképzési kötelezettség alól az a pedagógus, akinek esetében az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséhez öt évnél rövidebb idő van hátra. Nem kell továbbképzésben részt vennie annak a pedagógusnak, aki pedagógus-szakvizsgát tett, a vizsgák letétele utáni továbbképzési ciklusban.
- (2) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót pedagógus-munkakör ellátásához előírt szakképesítés, szakképzettség megszerzésére kötelezheti, ha
- a) ez nem jelent a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet, és
 - b) a képzéssel kapcsolatos költségeket a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára teljes körűen megtéríti.

71. § [A munkavégzés alóli mentesülés]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,
 - b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartamára,
 - c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
 - d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
 - f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

- g) a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
 - i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
 - j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
 - k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
 - l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra,
 - m) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időtartamra, vagy
 - n) felsőoktatási tanulmányok folytatása esetén – ha az szerepel a továbbképzési programban, vagy ha a munkáltató egyedileg engedélyezi – a kötelező foglalkozásokon, szakmai gyakorlaton való igazolt részvétel napjára, továbbá vizsgánként – a vizsga napját is beleszámítva – négy munkanapra, valamint a záródolgozat elkészítésére további öt munkanapra.
- (2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételelről 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 havi illetmény legfeljebb hat hónapra szóló, legfeljebb húsz százalékos csökkentése a besorolási kategórián belül,
 - c) vezetői megbízás visszavonása,
 - d) elbocsátás.
- (3) Ugyanazon kötelezettségzegésért csak egy fegyelmi büntetés szabható ki.
- (4) A munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségzegés súlya és jellege a munkahelytől való távollétet 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 kötelezettségzegést a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló elismeri.
- (6) Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást megindítani. A fegyelmi eljárást az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől

számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethőség 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 foglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott, aki nem lehet
 - a) az eljárás alá vont hozzátartozója,
 - b) akit a vizsgálat során tanúként vagy szakértőként hallgatnak meg, vagy
 - c) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.
- (9) A fegyelmi vétséget fegyelmi tanács bírálja el, amelynek elnöke a fegyelmi jogkör gyakorlója, két tagja a (8) bekezdésben megjelölt feltételeknek megfelelő személy. Nem lehet a fegyelmi tanács tagja – a (8) bekezdésben foglaltakon túlmenően – a vizsgálóbiztos, valamint a vizsgálóbiztos hozzátartozója.
- (10) A fegyelmi eljárás alá vont személy érdekében az eljárás során jogi képviselő, illetve a szakszervezet képviselője járhat el.
- (11) A fegyelmi határozat ellen munkaügyi per indításának van helye.
- (12) A fegyelmi eljárás részletszabályait végrehajtási jogszabály állapítja meg.

73. § [Igazgatói megbízás]

- (1) A vezetői megbízás ellátása a kinevezés szerinti munkakör mellett végrehajtási jogszabályban meghatározott vezető beosztásra történő megbízással történik. Intézményvezetői feladatot az igazgató, többcélú köznevelési intézményben a főigazgató (a továbbiakban együtt: igazgató) láthat el. A többcélú köznevelési intézmény szervezeti és szakmai tekintetben önálló intézményegységét igazgató vezeti.
- (2) 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 lejáratí időpontját 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.
- (3) Előreláthatóan hat hónapot meghaladó fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő vezető helyettesítése céljából a (2) bekezdésben foglaltnál rövidebb időre is adható vezetői megbízás.
- (4) A vezetői megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.
- (5) 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.
- (6) A vezető a vezetői megbízásról írásban lemondhat. A lemondási idő legalább két hónap azzal, hogy a vezetői megbízás lemondással történő megszüntetése esetén az 54. § (4) és (5) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.
- (7) A megbízási jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet – 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 elhárultától 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.

- (8) Ha a 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.
- (9) A lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.
- (10) 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.
- (11) 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.
- (12) 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 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.
- (13) Az (12) bekezdés c) pontja szerinti egyetértését a miniszter csak jogszabálysértés esetén tagadhatja meg.
- (14) 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.
- (3) Nem lehet a köznevelési intézmény igazgatója a köznevelési intézmény fenntartója, továbbá a köznevelési intézmény fenntartójánál vezető állású munkavállaló vagy vezetői megbízással rendelkező köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy. Ha a köznevelési intézmény fenntartója a nemzetiségi önkormányzat vagy az óvoda fenntartója a települési önkormányzat, ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló képviselő-testület tagjaira. Az egyházi és magánintézmények esetében ez a korlátozás nem vonatkozik a fenntartói jogot gyakorló személyre vagy testület tagjaira.
- (4) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet, kivéve, az azonos

tankerületi központ által fenntartott másik köznevelési intézményben történő foglalkoztatásra vándortanárként óraadói megbízás alapján kerül sor a foglalkoztatásra.

- (5) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaideje a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.
- (6) A köznevelésben foglalkoztatott további munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkáltató engedélyével létesíthet. Ettől eltérően a munkáltatónak előzetesen írásban be kell jelenteni a munkaidejét nem érintő tevékenység folytatását, kivéve a tudományos, az e törvény hatálya alá eső tevékenységnek nem minősülő oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység folytatását. A munkáltató a bejelentett jogviszony létesítését összeférhetetlenség esetén írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

75. § [Az igazgató felelőssége]

- (1) A köznevelési intézmény igazgatója
- a) felel az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, fenntartó által rendelkezésre bocsátott eszközök tőle elvárható gondossággal való kezeléséért – önálló költségvetéssel nem rendelkező intézmény kivételével – az intézmény gazdálkodásáért,
 - b) önálló költségvetéssel nem rendelkező intézmény igazgatója kivételével a 18. § alapján gyakorolja a munkáltatói jogokat a köznevelési intézményben foglalkoztatottak felett,
 - c) dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet végrehajtási jogszabály, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály nem utal más hatáskörébe,
 - d) felelős az intézményi szabályzatok elkészítéséért,
 - e) képviseli az intézményt.
- (2) Az Nkt. 7. § (1a) bekezdésében foglaltak szerinti nevelési-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 iskolai ünnepek munkarendhez igazodó, méltó megszervezéséért,
 - f) a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért, a gyermekvédelmi jelzőrendszernek a nevelési-oktatási intézményhez kapcsolódó feladatai koordinálásáért,
 - g) a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért,
 - h) az iskolaszéssel, a köznevelésben foglalkoztatotti érdek-képviselői szervekkel és a diákönkormányzatokkal, szülői szervezetekkel való megfelelő együttműködésért,
 - i) a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért,
 - j) a gyermekek, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért,
 - k) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló éves teljesítményértékeléséért
 - l) a Kar által elfogadott Etikai Kódex betartásáért és betartatásáért.
- (3) A köznevelési intézmény igazgatója a pedagógiai munkáért való felelőssége körében szakmai ellenőrzést indíthat az intézményben végzett nevelő és oktató munka, egyes alkalmazott munkája színvonalának külső szakértővel történő értékelése céljából.

12. A munkaidő és a pihenőidő

76. § [A kinevezésbe foglalt munkaidő]

- (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
- (2) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).
- (3) A felek a 46. § (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) nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottra, valamint a pedagógiai szakmai szolgáltatást nyújtó intézményben foglalkoztatott pedagógusra kötött munkarend irányadó.
- (2) Kötetlen munkarendben a vezető a munkaideje felhasználását és beosztását, az előírt tanórák, foglalkozások megtartásának kötelezettségén kívül maga jogosult meghatározni.
- (3) Részben kötetlen munkarendben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kötött munkaidő feletti munkaidő-részt maga oszthatja be (szabad felhasználású munkaidő), a munkaidő fennmaradó részét a munkáltató osztja be.
- (4) A kötött munkarendben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók munkaidejét a munkáltató osztja be.

78. § [A munkaidő beosztása]

- (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére, és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, pedagógus munkakörben foglalkoztatottak munkaidejének feladat szerinti felosztására figyelemmel, a tanév, nevelési év rendjéhez igazodóan osztja be, legalább egy hétre szólóan. A munkaidő-beosztás lehet egyenlő és egyenlőtlen. Általános munkarend esetén a napi munkaidő hétfőtől péntekig naponta nyolc óra.
- (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás meghatározásának feltétele, hogy a munkáltató munkaidőkeretet alkalmazzon. A munkaidőkeret a tanítási félévre és a nyári szünetre, óvoda esetén legfeljebb hat hónapra szólhat. A munkaidő-beosztást a munkaidőkeretre eső kinevezés szerinti munkaidő beosztásával kell elkészíteni.
- (3) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő tartamát, valamint a munkaidő-beosztást a kezdetét megelőző legalább egy héttel írásban kell közölni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben foglalkoztatottat, a munkaidő-kedvezményre jogosult Mesterpedagógust és Kutatótanárt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.
- (5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló
 - a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
 - b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet, amelybe a beosztás szerinti rendes és a rendkívüli munkaidőt is be kell számítani.

- (6) 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.
- (7) A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.
- (8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak a munkaidőkeret lejártá előtt történő megszűnése esetén a munkaidő és a havi illetmény elszámolásának rendjét végrehajtási jogszabály állapítja meg.
- (9) 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 a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti módosításának.

79. § [A munkaidő feladatok szerinti felosztása]

- (1) A nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben részben kötetlen munkarendben foglalkoztatott pedagógus és a pedagógiai, gyógypedagógiai asszisztens kinevezésbe foglalt munkaideje az ellátandó feladatok alapján
 - a) kötött munkaidőre, ezen belül neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre és a kötött munkaidő fennmaradó részére, valamint
 - b) szabad felhasználású munkaidőre
 oszlik.
- (2) A pedagógus a kötött munkaidejét az igazgató által előírt feladatok ellátásával köteles tölteni. Az igazgató a kötött munkaidőben ellátandó feladatok elosztásánál biztosítja az arányos és egyenletes feladatelosztást a pedagógusok között.
- (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, azzal, hogy a munkaidő-részre vonatkozó felső határ az alsó határnál legalább egy órával több.
- (6) A neveléssel-oktatással lekötött heti munkaidő egyenlőtlenül is beosztható, azzal, hogy az adott bérfizetési időszakra eső nevelési-oktatási óraszámnál több neveléssel-oktatással lekötött munkaidő teljesítése esetén a többletanításra 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 – a következő feladatok ellátásával megbízott – pedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő terhére kell elrendelni
- heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítségével összefüggő feladatok végrehajtását,
 - heti két óra időtartamban az – osztályfőnöki órán felül – osztályfőnöki, kollégiumi tanulócsoporthoz vezető munkával összefüggő tevékenységet,
 - heti két óra időtartamban a munkaközösség-vezetéssel, tanszakvezetéssel összefüggő feladatokat,
 - az a)-c) pontban foglalt több feladat ellátása esetén összesen legfeljebb heti négy órát,
 - az a)-d) pontban foglaltakon felül heti egy óra időtartamban nem gyakorló köznevelési intézményben a pedagógusjelöltek mentorálását.
- (3) A kollégiumi nevelőtanár a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét az (1) és (2) bekezdésben foglalt feladatokon túl teljesítheti az iskolai vagy kollégiumi foglalkozáson részt nem vevő tanulók – étkezési, alvási és a heti pihenőnapon, munkaszüneti napon teljesített ügyeleti időn kívüli – folyamatos pedagógiai felügyeletébe tartozó egyes feladatoknak a rendes munkaidőn belül történő ellátásával is.
- (4) Az iskolai, kollégiumi könyvtárostanárral, könyvtárostánítóval 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 gyermekek, tanulók egyéni vagy csoportos szűrésével, vizsgálatával, konzultációval, tanácsadással kapcsolatos, továbbá
 - a gyermekekkel, tanulókkal, pedagógusokkal és szülőkkel való hatékony együttműködés kialakítását célzó feladatok
- rendelhetők el.
- (6) A pedagógiai szakszolgálat intézményében alkalmazott pedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben szakszolgálati közvetlen foglalkozással kapcsolatos feladatok rendelhetők el, amelyek közé tartozik:
- a gyermekek, tanulók vizsgálata,
 - a gyermekek, tanulók egyéni vagy csoportos foglalkoztatása,
 - a tanácsadás, valamint
 - a gondozói tanfolyamok megtartása.
- (7) A pedagógiai, gyógypedagógiai asszisztens a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a gyermek- vagy tanulócsoporthoz való foglalkozást látja el.
- (8) Részben kötetlen munkarendben történő foglalkoztatás esetén a munkáltató a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő teljesítésének időpontját az órarendben, valamint az eseti helyettesítés elrendelésével határozza meg. Ennek során a tanítási évre, félévre, vagy nevelési évre szólóan – legfeljebb a kötött munkaidő felső határáig – előre is meghatározható a pedagógus esetleges többlettanításra beosztásának rendje.

81. § [A munkahelyen töltendő idő]

- A szabad felhasználású munkaidőben a munkavégzés helyét a pedagógus jogosult meghatározni.
- 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.
- Az esetleges többlettanításra igénybe vehető rendes munkaidő alatt a pedagógus a munkáltató feladatellátási helyén köteles tartózkodni.

82. § [Többlettanítás]

- (1) A pedagógus a számára a tantárgyfelosztásban előírt neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül további tanórai és egyéb foglalkozást, szakszolgálati közvetlen foglalkozást munkáltatói utasítás vagy megállapodás alapján láthat el (a továbbiakban: többlettanítás).
- (2) A többlettanítás oka lehet:
 - a) eseti helyettesítés, ha a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul 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 nyolcvan órában, részmunkaidő esetén ennek időarányos részéig végezhet eseti helyettesítést.
- (4) Ha a feladatellátás más munkaszervezési eszközökkel nem oldható meg, a pedagógus számára a munkáltató a munkakörére irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidő
 - a) felső határáig bármely okból,
 - b) felső határának legfeljebb száztíz százalékáig kizárólag eseti helyettesítésreegyoldalúan rendelhet el többlettanítást.
- (5) Az eseti helyettesítés óraszámja az egyes tanítási hetek között havi szinten átcsoportosítható.
- (6) Ha a feladatellátás más munkaszervezési eszközökkel nem oldható meg, tartós helyettesítés keretében a pedagógus munkakörére meghatározott neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül további tanórai és egyéb foglalkozás, szakszolgálati közvetlen foglalkozás megtartására csak az érintett pedagógus és a munkáltató írásba foglalt, legfeljebb az adott nevelési év vagy a tanítási év végéig szóló megállapodása alapján kerülhet sor.
- (7) Ha a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben, vagy végrehajtási rendeletben meghatározott esetben azon felül tanórai és egyéb foglalkozások elrendelése érinti a munkáltató által beosztható munkaidő-részre vonatkozóan előzetesen közölt munkaidő-beosztást, a munkaidő-beosztás módosítását a munkáltatónak az elrendelt munkavégzés megkezdését megelőzően legalább negyvennyolc órával korábban kell közölnie a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval. Egyéb esetben a feladat azonnal is elrendelhető.

83. § [Rendkívüli munkavégzés]

- (1) A kötött munkaidőben foglalkoztatott számára a munkáltató rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést rendelhet el. Rendkívüli munkaidő
 - a) a munkáltató által előírt munkaidő-beosztástól eltérő,
 - b) a munkaidőkereten felüli,
 - c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
 - d) az ügyelet tartama.
- (2) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ennek időarányos részét lehet elrendelni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony
 - a) év közben kezdődött,
 - b) határozott időre jött létre, vagy
 - c) alapján a munkavégzés részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben történik.
- (3) Vasárnapra vagy munkaszüneti naphoz rendkívüli munkaidő
 - a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára,
 - b) a tanulók tanulmányi, sport vagy művészeti versenyre, rendezvényre, munkaszüneti naphoz kötődő megemlékezésre kísérése érdekében, vagy
 - c) a (4) bekezdésben meghatározott esetben

rendelhető el.

- (4) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.
- (5) A rendkívüli munkaidőt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérése esetén írásban kell elrendelni. A (4) bekezdésben foglalt esetben az elrendelés utólag is írásba foglalható.

84. § [Ügyelet és készenlét]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az ügyelet, készenlét tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.
- (3) Négy órát meghaladó tartamú, vagy vasárnapra vagy munkaszüneti napon ügyelet vagy készenlét
 - a) a kollégiumban a tanulók éjszakai felügyeletének megszervezése,
 - b) a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett program megvalósítása,
 - c) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárításaérdekében 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 helyeül 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) 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.

87. § [Napi pihenőidő]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.
- (2) A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkát nem végzett.

88. § [Heti pihenőidő, heti pihenőnap]

- (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. Általános munkarend esetén a vasárnap, továbbá a szombat vagy a munkaszüneti napok körüli, a Kormány rendeletével megállapított munkarend szerinti más nap minősül heti pihenőnapnak.
- (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók,
 - hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

89. § [Védett köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók munkaideje]

- (1) Rendkívüli munkaidő
- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves koráig, vagy
 - 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
- számára a munkaidő egyenlőtlenül csak írásbeli hozzájárulása alapján osztható be,
 - heti pihenőidejének beosztására a 88. § (2) bekezdése nem alkalmazható.
- (4) Éjszakai munka
- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy
 - a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves koráig
- nem osztható be.
- (5) Éjszakai munka
- 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) és (11) 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. a nevelő, nevelő-oktató, oktató, vagy a neveléssel, oktatással, pedagógiai szakszolgálati tevékenységgel összefüggő munkára, vagy a nevelési-oktatói intézmény működési körébe eső feladat ellátására igénybe vehet.

(4) A munkáltatóval legalább egy éve köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

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

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

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

(8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak, ha

- a) a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján
 - aa) az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
 - ab) legalább negyven százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján,
 - ac) a munkaképesség-csökkenése legalább ötven százalékos mértékű,
 - b) a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt (megváltozott munkaképességű személy),
 - c) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
 - d) 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 arányos része jár. Ettől eltérően, az időarányosság nem vonatkozik az apai és a szülői szabadságra.

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

(11) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

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

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

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

91. § [A szabadság kiadása]

- (1) A szabadságot természetben kell kiadni. Ettől eltérően, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadság és a szülői szabadság kivételével – meg kell váltani.
- (2) A szabadságot – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló előzetes meghallgatása után – a munkáltató az iskolai, óvodai szünetben adja ki. Az iskolai, óvodai szünetre eső munkanapokra a munkáltató a szabadság kiadása helyett munkavégzést rendelhet el a gyermekek, tanulók érdekében, különösen
 - a) táboroztatással,
 - b) gyermekfelügyelettel, vagy
 - c) tanítási, nevelési feltételek, eszközök biztosításával, rendezésével kapcsolatos okból.
- (3) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló legalább öt munkanappal korábban közölt kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.
- (4) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.
- (5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően
 - a) az apasági szabadságot legkésőbb a gyermek születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni,
 - b) szülői szabadságot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke hároméves koráig terjedő időszakban, kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
- (6) A munkáltató kivételesen fontos köznevelési érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén
 - a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja,
 - b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
 - c) a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év július 31-ig adhatja ki.
- (7) A munkáltató a (6) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá a (6) bekezdés a) pontja szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval.
- (8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.
- (9) A szabadságot – az adott munkanapra beosztott munkaidő óraszámától függetlenül – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni és munkanapban kell nyilvántartani.
- (10) A szabadság és a betegszabadság kiadásával kapcsolatos közlési, nyilvántartási, elszámolási szabályokat végrehajtási jogszabály tartalmazza.

92. § [Betegszabadság]

- (1) A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.
- (3) Év közben kezdődő köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetén a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a betegszabadság arányos részére jogosult. Ennek alkalmazása során a 90. § (10) bekezdése megfelelően irányadó.
- (4) A betegszabadság kiadásánál a 91. § megfelelően alkalmazandó.

93. § [Szülési szabadság]

- (1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.
- (2) A szülési szabadság annak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.
- (3) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.
- (4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.
- (5) A szülési szabadság megszűnik:
 - a) a gyermek halva születése esetén,
 - b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
 - c) ha a gyermeket – a külön végrehajtási jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.
- (6) Az (5) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.
- (7) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

94. § [Fizetés nélküli szabadság]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köznevelésben foglalkoztatott kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A gyermek gondozása céljából adott fizetés nélküli szabadság megszűnik a 93. § (5) bekezdésében meghatározott esetekben.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.
- (3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.
- (5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre

fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

- (6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.
- (7) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak – kérelmére – a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha költségvetési szervvel munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.
- (8) A legalább Pedagógus II. fokozatot elért pedagógus tízévenként – tudományos kutatáshoz, vagy szakmai továbbképzésen való részvételhez – legfeljebb egy évi fizetés nélküli szabadságot (a továbbiakban: alkotói szabadság) vehet igénybe. Ha az alkotói szabadságot a pedagógus egy évnél rövidebb időtartamra kérte, az nem hosszabbítható meg és a fennmaradó rész későbbi időpontban nem vehető igénybe. Az alkotói szabadság időpontja a munkáltató döntése alapján június 15. és augusztus 31. között kezdődhet.
- (9) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1)-(7) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal, az alkotói szabadságot annak kezdete kérelmezett időpontját megelőzően legalább három hónappal korábban írásban köteles bejelenteni. A fizetés nélküli szabadság annak lejáratakor, vagy – tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára szóló fizetés nélküli szabadságot kivéve – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.
- (10) A felek az (1)-(9) bekezdésben foglalt eseteken kívül megállapodhatnak is fizetés nélküli szabadság biztosításáról.

95. § [A munkaidő nyilvántartása]

- (1) A munkáltató nyilvántartja a kötött munkaidőben foglalkoztatottak
 - a) rendes és a rendkívüli munkaideje,
 - b) ügyelete, készenléte,
 - c) rendkívüli munkaideje,
 - d) szabadsága, betegszabadsága, valamint az egyéb jogszerű és 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 nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltő

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

97. § [A pedagógus fokozatok]

- (1) A pedagógus, valamint a 96. § (2) bekezdés a) pontja hatálya alá tartozó nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott (e § alkalmazásában a továbbiakban együtt: pedagógus) az általa megszerzett legmagasabb, a munkakör ellátásához e törvényben előírt iskolai végzettség, valamint állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, továbbá a nevelő, oktató munkája ellátásához közvetlenül kapcsolódó, azt közvetlenül segítő doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság, szakmai gyakorlat, publikációs tevékenység, minősítő vizsga és a minősítési eljárás keretében elnyert minősítés alapján
- a) Gyakornok,
 - b) Pedagógus I.,
 - c) Pedagógus II.,
 - d) Mesterpedagógus,
 - e) Kutatótanár
- fokozatokat érheti el.
- (2) Az (1) bekezdés
- a) b) pontja szerinti pedagógus fokozat megszerzése kötelező,
 - b) d) és e) pontja szerinti pedagógus fokozatok megszerzése a munkakörbe nem tartozó, végrehajtási jogszabályban meghatározott további szakmai feladatok vállalása mellett, határozott időre szólóan lehetséges.
- (3) A pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel rendelkező nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltő 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 jogszabály 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 jogszabályokban 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 vagy munkaviszonya e törvény erejénél fogva a minősítő vizsga vagy a megismételt minősítési eljárás eredményének közlését követő félév utolsó napján megszűnik.
- (7) A pedagógus 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 a sikeres minősítésről kiállított okirat dátumát követő január 1-jén vagy szeptember 1-jén kell előresorolni a következő fokozatba.
- (9) A nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltők minősítésére nézve végrehajtási jogszabályban a pedagógusokétól eltérő tartalmú követelmények, eljárás állapítható meg.
- (10) A pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá nem tartozó, vagy pedagógus szakképzettséggel rendelkező, jogszabályban meghatározott személy az (1) bekezdés szerinti fokozatot önkéntesen, címzetes fokozatként szerezheti meg. A címzetes fokozat az azt megszerző személy munkavégzését megalapozó jogviszonyát nem módosítja, de azt a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá kerülés esetén a besoroláskor az (1) bekezdésben foglalt fokozattal azonosnak kell tekinteni.

98. § [A pedagógus havi illetménye]

- (1) A munkáltató a pedagógus havi illetményét a 97. § (1) bekezdés szerinti fokozata alapján az a) pontban foglalt összegben, valamint a b)-e) pontok szerinti illetménysávokon belül állapítja meg. A havi illetmény összege
 - a) Gyakornok esetén: az adott évi központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott 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 további szakképesítés, szakképzettség idegennyelv-ismeret megléte,
 - c) a munkaköri feladatokon túl önkéntesen vállalt többletfeladatok, ideértve, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót több köznevelési intézményben vagy több feladatellátási helyen foglalkoztatják,
 - d) munkakörében végzett tevékenységéhez kapcsolódó, a fenntartó vagy a köznevelésért felelős miniszter által adott elismerés megléte,
 - e) a felelős gazdálkodás eredményeképp a munkáltató rendelkezésre álló forrás összege.
- (3) A munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét – a szeptember 1-jétől a következő naptári év augusztus 31-jéig terjedő időszakra vonatkozóan – annak legfeljebb húsz százalékaival megemelheti (a továbbiakban: eltérített illetmény). Gyakornok esetén teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.
- (4) Ha a pedagógust a naptári év első napján magasabb fokozatba kell sorolni, erre tekintettel a havi illetményét emelni kell legalább a következő fokozathoz tartozó illetménysáv alsó határát képező összegig a (3) bekezdés alapján meghatározott illetményeltérítés változatlan összegének biztosítása mellett.
- (5) Ha a munkáltató a (3) bekezdés szerinti időtartam lejártakor nem hoz újabb döntést a havi illetmény eltérítéséről, a pedagógus szeptember 1-jétől az eltérítést megelőzően őt megillető havi illetményre vagy a (4) bekezdés szerinti illetményre jogosult.
- (6) Ha a pedagógus
 - a) a Kormány rendeletében meghatározott kedvezményezett településen vagy felzárkózó településen lévő köznevelési feladatellátási helyen dolgozik, vagy
 - b) az a) pont hatálya alá nem tartozó településen dolgozik, és a feladatellátási helyen a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók aránya a feladatellátási helyen eléri a tíz százalékot, és a pedagógus a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott képességkibontakoztató, integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program keretében tartozó feladatokat lát el,a havi alaphérének tizenöt százalékaival emelt összegű illetmény illeti meg azzal, hogy a (3) bekezdés szerinti illetményeltérítés alapja a pótlékok nélkül számolt havi illetmény.
- (7) A havi illetményt száz forintra kerekítve kell megállapítani.
- (8) Havi illetmény esetén az egy órára járó illetmény meghatározása során a havi illetmény összegét osztani kell
 - a) általános teljes napi munkaidő esetén: 174 órával,
 - b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén: 174 óra időarányos részével.
- (9) Az egyházi és magán köznevelési intézmény – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – a pedagógus havi illetményét az adott illetménysáv felső határától magasabb összegben is megállapíthatja.

99. § [A pedagógus szakképzettséggel nem rendelkező, nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott alapilletménye]

A pedagógus szakképesítéssel, szakképzettséggel nem rendelkező nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltőt legalább a kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum százhet százalékanak megfelelő illetmény illeti meg. A 98. § (7)-(8) bekezdését alkalmazni kell.

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

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

101. § [Többletanítási óradíj]

- (1) A pedagógus számára tartós helyettesítésért a havi illetménye egy órára járó összegének megfelelő mértékű többletanítási óradíj jár.
- (2) Ha a pedagógus más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját tartós helyettesítés keretében a sajátjával együtt tanítja, az (1) bekezdés szerinti többletanítási óradíj ötven százaléka jogosult.
- (3) Az iskolában foglalkoztatott vezető megbízással rendelkező, vagy ilyen munkakörben foglalkoztatott pedagógus heti legfeljebb nyolc órában ellátott többletanításáért az (1) és a (2) bekezdésben meghatározott mértékű többletanítási óradíj jár.
- (4) Többletanítási óradíj csak a ténylegesen megtartott tanítási óráért, foglalkozásért jár.

102. § [Egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj]

- (1) E § alkalmazásában megbízási díj: a pedagógust egyes köznevelési feladatokért megillető díj, amelynek mértéke a Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg alapulvételével kerül megállapításra.
- (2) A megbízási díj
 - a) az igazgatói feladat esetén az intézményben jogviszonyban álló
 - aa) legalább 1001 gyermek, tanuló esetén az (1) bekezdés szerinti összeg 87 %-a,
 - ab) 801 és 1000 gyermek, tanuló között az (1) bekezdés szerinti összeg 82 %-a,
 - ac) 601 és 800 gyermek, tanuló között az (1) bekezdés szerinti összeg 76 %-a,
 - ad) 401 és 600 gyermek, tanuló között az (1) bekezdés szerinti összeg 66 %-a,
 - ae) 251 és 400 gyermek, tanuló között az (1) bekezdés szerinti összeg 54 %-a,
 - af) 151 és 250 gyermek, tanuló között az (1) bekezdés szerinti összeg 41 %-a,
 - ag) legfeljebb 150 gyermek, tanuló esetén az (1) bekezdés szerinti összeg 30 %-a.
- (3) A megbízási díj a (2) bekezdés a) pontjában foglaltak szerint meghatározott összeg
 - a) igazgató-helyettesi feladat esetén
 - aa) legalább 1001 gyermek, tanuló esetén – 43,5 %-a,
 - ab) 801 és 1000 gyermek, tanuló között – 41 %-a,
 - ac) 601 és 800 gyermek, tanuló között – 38 %-a,
 - ad) 401 és 600 gyermek, tanuló között – 33 %-a,
 - ae) 251 és 400 gyermek, tanuló között – 27 %-a,
 - af) 151 és 250 gyermek, tanuló között – 20,5 %-a,
 - ag) legfeljebb 150 gyermek, tanuló esetén – 15 %
 - b) 6-16 %-a osztályfőnöki, kollégiumban csoportvezetői, alapfokú művészeti iskolában tanszakvezetői, és
 - c) 3-6%-a munkaközösség-vezetői feladat esetén.
- (4) A (2) bekezdés szerinti tanulói létszámot az Nkt. 47. § (7) bekezdésének figyelembevételével, a megbízási díj esedékességét megelőző október 1-jei gyermek- és tanulólétszám alapján kell megállapítani.

103. § [Az illetménypótlék]

- (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. § (8) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.
- (3) Az ügyeleti és a készenléti pótlék magában foglalja a rendelkezésre állásért és a munkavégzésért járó díjazást.
- (4) Kollektív szerződés vagy munkáltatói szabályzat rendelkezése esetén a munkáltató az eseti pótléket havi átalányösszegben is megállapíthatja.

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

- (1) Az igazgatót a fenntartó, az intézmény többi vezetőjét az igazgató ösztönzési keresetkiegészítésben részesítheti, amelynek éves összege nem haladhatja meg a vezetői megbízási díjjal számított éves havi illetményének tíz százalékát.
- (2) Az igazgatót a fenntartó, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót az igazgató jutalomban részesítheti, amelynek éves összege vezető esetében nem haladhatja meg a vezető vezetői megbízási díjjal számított éves havi illetményének tizenöt százalékát, köznevelésben foglalkoztatott esetében éves havi illetményének tizenöt százalékát.
- (3) A munkáltató a munkakörbe tartozó feladatokon kívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a pedagógus részére, amelynek teljesítése a munkakör ellátásából adódó általános munkaterhet jelentősen meghaladja (a továbbiakban: célfeladat). A célfeladat eredményes végrehajtásáért – a pedagógus havi illetményén felül, írásban, a célfeladat teljesítésének igazolásakor – céljuttatás jár. Céljuttatás nem állapítható meg óradíjjal ellentételezett feladat ellátásáért.
- (4) A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy a kormányzati igazgatásról szóló törvény szerinti célfeladat végrehajtásában a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben és a kormányzati igazgatásról szóló törvényben, 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.

105. § [A köznevelési foglalkoztatotti jutalom]

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

106. § [Kifizetés munkavégzés hiányában]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót havi illetménye illeti meg
- a szabadság tartamára,
 - a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
 - a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - 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,
 - hozzátartozója halálakor két munkanapra,
 - kötelező pedagógus továbbképzés, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban tanúként való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
 - ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének – az elháríthatatlan külső ok esetét kivéve – a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő),
 - a munkáltatói utasítás megtagadása esetén előírt rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének ideje alatt,
 - ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül havi illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.
- (2) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a havi illetménye hetven százaléka jár, kivéve ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.
- (3) A betegszabadság tartamára, ideértve a munkaszüneti napon fennálló keresőképtelenséget is, a havi illetmény hetven százaléka jár. Nem illeti meg a betegszabadság idejére díjazás, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.
- (4) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót az apasági szabadság
- első öt napjára az (1) bekezdés szerinti díjazás,
 - hatodik napjától az a) pont szerinti díjazás negyven százaléka
- illeti meg.
- (5) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a szülői szabadság tartamára az (1) bekezdés szerinti díjazás tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a számára megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.
- (6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

107. § [A havi illetmény megállapítása és elszámolása]

- (1) A havi illetményt forintban kell megállapítani és kifizetni.
- (2) A havi 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 tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó elszámolás módosításáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót legkésőbb a következő havi illetmény elszámolásakor tájékoztatni kell. Az illetmény-különbözetet a következő havi illetménnyel egyidejűleg ki kell fizetni, vagy a munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.
- (6) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi illetménye jár.
- (7) 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
- alacsonyabb összegű kifizetésben részesült, a különbözetet számára a következő havi illetménnyel ki kell fizetni,
 - magasabb összegű kifizetésben részesült, a különbözetre az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- (8) A havi illetményt a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.
- (9) A havi illetményt készpénzben vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. Költségvetési intézménynek minősülő munkáltató esetén a havi illetmény kifizetése kizárólag átutalással történhet.
- (10) A munkáltató viseli a havi illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét, azzal, hogy a havi illetmény külföldi fizetési számlára utalása esetén az átutalás költsége a munkáltatói jogkör gyakorlójának erre irányuló döntése alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót terheli.
- (11) Az illetmény számfejtésével és elszámolásával kapcsolatos részletes szabályokat – a nem a központosított illetményszámfejtés hatálya alá tartozó munkáltatókra vonatkozóan – kormányrendelet tartalmazza.

108. § [A havi illetmény kifizetéséhez kapcsolódó polgári jogi rendelkezések]

- A Ptk. 6:47. § szerinti kamat a felek megállapodása alapján jár.
- A havi illetményből való levonásnak végrehajtási jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.
- A munkáltató követelését a havi illetményből levonhatja
 - a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy
 - ha az előlegnyújtásból ered.
- Tilos az olyan levonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.
- A levonásmentes illetménnyel szemben beszámításnak helye nincs.
- A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló havi illetményére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.
- Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A havi illetmény levonásmentes illetményrésze nem engedményezhető.
- Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem vállalhat át.
- A jogalap nélkül kifizetett havi 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]

- Pedagógusigazolványra jogosult

- a) a pedagógus,
 - b) a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott, továbbá
 - c) az, akinek köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya a nyugdíjjogosultság megszerzésére tekintettel szűnt meg, ha az a)-b) pont szerinti munkakörét a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését közvetlenül megelőzően legalább három hónapig betöltötte.
- (2) A pedagógusigazolványt a hivatal adja ki a pedagógusigazolványra jogosultnak a munkáltató közreműködésével benyújtott kérelmére, amely tartalmazza a (3) bekezdés a) és b) pontja szerinti adatokat.
- (3) A pedagógusigazolvány tartalmazza:
- a) a pedagógusigazolványra jogosult családi és utónevét,
 - b) a pedagógusigazolványra jogosult oktatási azonosító számát,
 - c) a pedagógusigazolvány kiállításának időpontját, valamint
 - d) a pedagógusigazolvány egyedi azonosítóját.
- (4) A hivatal a pedagógusigazolvány kiállítása céljából kezeli a (3) bekezdésben felsorolt, valamint a pedagógusigazolványhoz kapcsolódó kedvezményre való jogosultság igazolásához szükséges adatokat.
- (5) A (3) bekezdésben meghatározott adatokat a hivatal legfeljebb a pedagógusigazolvány kiállításához szükséges ideig kezeli, amely adatokat a kiállításához szükséges idő lejártát követően – azok felismerhetetlenné tétele útján – töröl.
- (6) A munkáltató a pedagógus kérelmét a kérelem benyújtásától számított nyolc napon belül továbbítja a hivatal részére. A pedagógusigazolvány elkészítésére irányuló eljárásban a munkáltató – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a központi adatszolgáltatásra alkalmas rendszerrel, elektronikus úton terjeszti elő a pedagógusigazolvány elkészítésére irányuló kérelmet, és tesz jogszabályban meghatározott más eljárási cselekményeket. A munkáltató az eljárás során – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a központi adatszolgáltatásra alkalmas rendszerrel elektronikus úton tart kapcsolatot a hivatallal. A pedagógusigazolványt a hivatal a munkáltatón keresztül küldi meg a jogosult részére. A pedagógusigazolvány igénylésének, elkészítésének és nyilvántartásának további szabályait végrehajtási rendelet határozza meg.

110. § [Egyéb juttatások]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy részére a Kormány rendeletében meghatározott visszatérítendő, és vissza nem térítendő juttatások biztosíthatóak.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti juttatás mértékét, feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a Kormány rendeletben állapítja 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) pontban meghatározott tartama.

- (3) Nem köthető tanulmányi szerződés
 - a) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha
 - b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót.
- (4) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.
- (5) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.
- (6) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.
- (7) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésének indoka a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a köznevelésben foglalkoztatott a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.
- (8) A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.
- (9) Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186–189. §-a irányadó.

16. Kárfelelősség

112. § [A munkáltató kárfelelőssége]

- (1) A munkáltató köteles megtéríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.
- (2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy
 - a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
 - b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
- (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 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 112-113. §-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 bevétel 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 havi illetményt és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony alapján a havi illetményen felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.
- (2) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.
- (3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.
- (4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.
- (5) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.
- (6) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.
- (7) A munkáltató köteles megtéríteni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.
- (8) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

116. § [A munkáltatói kártérítést csökkentő tényezők]

- (1) A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni
 - a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
 - b) amit a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
 - c) amihez a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy hozzátartozója a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, valamint
 - d) amihez a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vagy hozzátartozója a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.
- (2) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

117. § [Kártérítési járadék, általános kártérítés]

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

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

118. § [A kártérítés utólagos módosítása]

- (1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.
- (2) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetményváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók ténylegesen megvalósult átlagos, éves illetményváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves illetményváltozást kell figyelembe venni.
- (3) A (2) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók, ezek hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves illetményváltozás mértéke az irányadó.

119. § [A kártérítés elévülése]

- (1) Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni
- a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,
 - b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
 - c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás
- különböztetésének megtérítése iránti igényt.
- (2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.
- (3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel
- a) a táppénz első fizetésének napjától,
 - b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelem-kiesésben megmutatkozó károsodásra,
 - c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

120. § [Jövedelmi igazolás]

- (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 havi 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.

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 köznevelésben foglalkoztatotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, hat havi illetményével felel.

123. § [Megőrzési felelősség]

- (1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.
(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.
(3) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több köznevelésben foglalkoztatott részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak alá kell írnia. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.
(4) A pénztárost, a pénzkézelt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.
(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a köznevelésben foglalkoztatott a 121. § szerint felel azzal, hogy mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

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

- (1) A kárt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.
(2) A kárt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.
(3) A több köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a köznevelésben foglalkoztatottak havi illetményük arányában felelnek.
(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

125. § [Leltárfelelősség]

- (1) A leltárhiányért a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló vétkességére tekintet nélkül felel.
(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele
a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás vagy csoportos leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.
(3) A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.
(4) A leltárfelelősség megállapításának szabályait végrehajtási rendelet határozza meg.

126. § [A polgári jogi szabályok alkalmazása]

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

III. Fejezet Az óvodapedagógus

127. § [Az óvodapedagógus munkaideje]

- (1) Az óvodapedagógus számára a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozások megtartása rendelhető el.
- (2) Ha az óvodapedagógus az átfedési időre eső neveléssel-oktatással lekötött munkaidejében egyedül látja el a gyermekekkel való foglalkozással kapcsolatos feladatokat, legfeljebb napi két órára, óránként a havi illetmény 174 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

128. § [Az óraadó jogállása]

- (1) Az óraadókra alkalmazni kell a 27-28. §-t.
- (2) Az óraadásra szóló megbízási szerződésnek tartalmaznia kell
 - a) a felek megjelölését, és lényeges adatait,
 - b) az óraadó által megtartandó tanórák, foglalkozások jellegét és számát,
 - c) az óraadó órák, foglalkozások megtartásához kapcsolódó egyéb feladatait,
 - d) az esetleges vándortanári minőséget,
 - e) a megbízási díjat.
- (3) A megbízási díj tekintetében a felek úgy is megállapodhatnak, hogy az egy órára járó megbízási díj a (2) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott feladatok ellentételezését egyaránt tartalmazza.
- (4) Az óraadó az órákat és foglalkozásokat a megbízó által meghatározott időpontban, az ezek megtartásán kívüli egyéb kapcsolódó feladatokat az általa meghatározott időpontban látja el.
- (5) 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

129. § [A munkaviszonyban foglalkoztatottak jogállása]

- (1) A nevelési-oktatási intézményben munkaviszonyban foglalkoztatott köznevelési dolgozókra az Mt. szabályait a (2)-(6) 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 40. § (3) bekezdés a) pont aa), ab), ae), af) alpontban, valamint a b)-d) pontban meghatározottakat, valamint a munkavállaló havi alaphétét.

- (4) A nevelést és oktatást segítő munkakörben foglalkoztatott köznevelési dolgozó munkabére nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér vagy minimálbér százhet százaléka, amelyet a munkáltató a 98. § (3) bekezdése szerinti értékelés alapján száztíz százalékig megemelhet. A 98. § (7)-(8) bekezdését alkalmazni kell.
- (5) Költségvetési intézmény által foglalkoztatott köznevelési dolgozó munkaviszonyára alkalmazni kell a Mt. köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályait.
- (6) A köznevelésben foglalkoztatott köznevelési dolgozóra nem alkalmazható az Mt. 71-76. §-a.
- (7) A köznevelési dolgozók szabadságának és többletjuttatásainak megállapítására a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 2023. május 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni.

VI. Fejezet **Adatkezelési szabályok**

130. § [A foglalkoztatotti alapnyilvántartás]

- (1) A munkáltató a köznevelésben foglalkoztatottról az 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 27. § a) pontja vagy a 28. § 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 betekinthet:
 - a) a köznevelésben foglalkoztatott,
 - b) a köznevelésben foglalkoztatott felett munkáltatói jogot gyakorló vezető,
 - c) a humánpolitikai, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,
 - d) a fenntartó,
 - e) a rá vonatkozó jogszabály alapján a hatóság és a bíróság.
- (4) A foglalkoztatotti alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint az e törvényben előírt adatszolgáltatásokért a munkáltató vezetője felelős.
- (5) A foglalkoztatotti alapnyilvántartásban történő adatkezelés célja
 - a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal és a munkaviszonnyal összefüggő munkáltatói intézkedések és jognyilatkozatok előkészítésének és meghozatalának biztosítása,
 - b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal és a munkaviszonnyal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének biztosítása,
 - c) az állampolgári jogok és kötelezettségek teljesítése,
 - d) az e törvényben meghatározott nyilvántartások kezelése, továbbá
 - e) 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, az 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 lejártá napján törölni kell.

- (7) A foglalkoztatotti alapnyilvántartást a munkáltató más személyes adatot tartalmazó nyilvántartásától elkülönítetten kell kezelni. A közszolgálati alapnyilvántartás más személyes adatot tartalmazó nyilvántartással nem kapcsolható össze.
- (8) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony valamint a munkaviszony létesítésével és megszüntetésével összefüggésben a munkáltató jogszabályban meghatározott feltételekkel igénybe veheti, és foglalkoztatottjai számára nyújthatja a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény szerinti személyügyi központ Közszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszere által nyújtott szolgáltatásokat.
- (9) A nevelési-oktatási intézmény az óraadó tanárok:
- 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

17. A munkaügyi kapcsolatokkal összefüggő általános rendelkezések

131. § [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 képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik és amelyet az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok kizárólagosan megilletnek,
3. tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal, munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon.

18. Általános rendelkezések

132. § [A munkaügyi kapcsolatok alapelve]

A köznevelésben foglalkoztatottak szociális és gazdasági érdekeinek védelme érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet és a munkáltatók, vagy érdek-képviseleti 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.

133. § [Érdekképviseleti 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 érdek-képviseleti 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.

134. § [Tájékoztatási kötelezettség]

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

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.

136. § [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 vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással 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.

19. Az országos, ágazati és területi érdekegyeztetés

137. § [Országos érdekegyeztetés]

A köznevelésben foglalkoztatottak érdekképviselői szervezetei döntésük szerint részt vehetnek az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács munkájában.

138. § [Köznevelési ágazati érdekegyeztetés]

- (1) A munkaügyi kapcsolatokat és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, a köznevelési dolgozók munkaviszonyát érintő ágazati jelentőségű kérdésekben a köznevelésért felelős miniszter az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonásával a köznevelési ágazatban reprezentatív szakszervezetekkel a Köznevelés-stratégiai Kerekasztal keretén belül egyeztet.
- (2) A köznevelésért felelős miniszter az (1) bekezdés szerinti ágazati érdekegyeztető fórumban részt vevő szervezetekkel véleményezteteti
 - a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók foglalkoztatását érintő döntések tervezetét,
 - b) a köznevelési ágazatra vonatkozó munkajogi szabályozással és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó illetmény-előmeneteli szabályokkal kapcsolatos javaslatokat.

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

139. § [Fenntartói szintű érdekegyeztetés]

- (1) Az oktatási központ elnöke a tankerületi központoknál köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát vagy munkaviszonyát érintő – az ágazati érdekegyeztető fórum hatáskörébe nem tartozó – kérdésekben a reprezentatív 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 reprezentatív szakszervezetekkel a járási, valamint a vármegyei szintű érdekegyeztető fórum keretei között egyeztet.
- (3) A nem állami fenntartású köznevelési intézményeknél a köznevelésben foglalkoztatottak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát vagy munkaviszonyát érintő területi (vármegyei) vagy települési jelentőségű, kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten reprezentatív szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet.

140. § [Szakszervezeti reprezentativitás]

- (1) A 2. § 28. pontja szerinti reprezentatív szakszervezetek reprezentativitásának megállapítása során a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a munkaviszonyban állókat együttesen kell számításba venni. A reprezentativitást a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben (a továbbiakban: Kjt.) szabályozott közalkalmazotti reprezentativitással egyidejűleg kell megállapítani. Ha a reprezentativitás kérdésében vita merül fel, az Mt. 289. §-ában meghatározott eljárásnak van helye.
- (2) Az ágazati reprezentativitás megállapítása során a tankerületi központnál a köznevelésben foglalkoztatottakat a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere szerint a „85 Oktatás” ágazaton belül, a „850 Tankerületek közoktatási kódja” elnevezésű technikai kódszám alatt kell figyelembe venni, függetlenül a tankerületi központ alapító okiratában meghatározott főtevékenység államháztartási szakágazati besorolásától.
- (3) Az e törvény szerinti reprezentativitás megállapítására és igazolására a közalkalmazotti reprezentativitás megállapítására és igazolására vonatkozó végrehajtási jogszabály alkalmazandó.

141. § [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.

20. A köznevelés területén működő szakszervezetek

142. § [A szakszervezeti tagság befolyásmentessége]

- (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a köznevelésben foglalkoztatott szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.
- (2) A köznevelésben foglalkoztatott alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.
- (3) Szakszervezethez való tartozása 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.

143. § [A 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 138. § 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.
- 54) 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.

144. § [A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme]

- (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyának, munkaviszonyának a munkáltató által felmentéssel vagy felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő kinevezéstől, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásának elrendeléséhez.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.
- (3) A szakszervezet a feladatellátási helyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha az ott foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók közül telephelyenként egy főt jelölhet meg munkajogi védelemre jogosult tisztségviselőként.
- (4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.
- (5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)–(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.

145. § [A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezménye]

- (1) Feladata ellátása érdekében a köznevelésben foglalkoztatottak legalább 10%-ának tagságával rendelkező szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt köznevelésben foglalkoztatottat a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tisztségviselője a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze.

- (2) Az (1) bekezdés alkalmazásakor a szakszervezet január elsejei taglétszámát kell alapul venni.
- (3) A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább tíz nappal korábban köteles bejelenteni. Ha a kedvezmény igénybevételét megalapozó indok a köznevelésben foglalkoztatott önhibáján kívüli okból ennél később jut a tudomására, a tudomásszerzést követően köteles haladéktalanul bejelenteni a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szándékát. A munkáltató különösen indokolt esetben tagadhatja meg a munkaidő-kedvezmény igénybevételét.
- (4) Ha a munkaidő-kedvezményt pedagógus munkakörben foglalkoztatott veszi igénybe, azt a kötött munkaidejének terhére kell kiadni oly módon, hogy a munkaidő-kedvezmény nyolcvan százaléka a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre, húsz százaléka a neveléssel-oktatással lekötött idő felső határa feletti kötött munkaidőre, óvodapedagógusok esetén teljes egészében a kötött munkaidőre essen.
- (5) A munkaidő-kedvezmény tartamára illetmény jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.
- (6) 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.

VIII. Fejezet **Záró rendelkezések**

21. Felhatalmazó rendelkezések

146. § [Felhatalmazó rendelkezések]

- (1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg
 1. a köznevelésben foglalkoztatottak által beölthető munkaköröket és azok betöltésének, valamint az igazgatói megbízás iskolai végzettséggel, szakképzettséggel, szakmai gyakorlattal kapcsolatos és egyéb részletes feltételeit, továbbá a feltételek igazolásának módját,
 2. a pályázat hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,
 3. a próbaidő kikötését kizáró szakmai gyakorlatot vagy felsőoktatási gyakorlatot munkakörönként,
 4. az összeférhetetlenség megsértésének jogkövetkezményeit és az összeférhetetlenséggel kapcsolatos eljárást,
 5. a pedagógusok munkaideje beosztásának szabályait, az eseti és tartós helyettesítés szabályait, a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő számítása szempontjából egyes intézménytípusokban alapul veendő egy tanóra, foglalkozás időtartamát, 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,
 6. a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás eljárási szabályait,
 7. 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 megállapításának szabályait és mértékét,

8. a Mesterpedagógust, Kutatótanárt, továbbá az érettségi vizsgáztatásban részt vevő pedagógust megillető munkaidő-kedvezmény mértékét,
9. 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,
10. 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,
11. a nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltők pedagógus előmenetel hatálya alá tartozása feltételeként meghatározott pedagógus szakképesítést, szakképzettséget,
12. 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,
13. a minősítő vizsgát és a minősítési eljárást lefolytató bizottság működését, a szakmai kritériumokra vonatkozó részletes rendelkezéseket, a minősítő vizsga és a minősítési eljárások során adható minősítések feltételeit, a megismételt minősítő vizsga és minősítési eljárások költségét, valamint az ezért kérhető a minősítési-, megújítási díj mértékét, befizetésének szabályait, a pedagógus előmenetel hatálya alá tartozó nevelést és oktatást közvetlenül segítő munkakört betöltőkre vonatkozó, a pedagógusokétól eltérő tartalmú minősítési követelményeket és eljárást, a címzetes fokozatok megszerzésének eljárási szabályait, és az azokhoz kapcsolódó jogosultságokat,
14. a gyakornoki követelmények elveit, a mentor részletes kötelezettségeit, a gyakornoki szabályzat kiadásával kapcsolatos eljárási szabályokat,
15. az illetmény számfejtésével és elszámolásával kapcsolatos részletes szabályokat, ha a munkáltató nem a központosított illetményszámfejtés hatálya alá tartozik,
16. az e törvényben meghatározott keretek között az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj, eseti és illetménypótlék, kereset-kiegészítés, jutalom megállapításának részletes szabályait,
17. a pedagógusigazolvány igénylésének, elkészítésének és nyilvántartásának szabályait,
18. az óraadó pedagógust tanévenként, nevelési évenként megillető egyszeri egyéb juttatás mértékét,
19. a leltárfelelősség mértékét és érvényesítésének rendjét,
20. az állásfelajánlással kapcsolatos eljárást, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak a munkaidőkeret lejártá előtt történő megszűnése esetén a munkaidő és a havi illetmény elszámolásának rendjét,
21. a köznevelési tanácsok létszámát, választásának, valamint delegálásának, megszűnésének, munkáltató személyében bekövetkező változás esetén követendő eljárás, a tagsági megbízási megszűnésének részletes szabályait,
22. a Kar közösségi szolgálattal, valamint etikai eljárás lefolytatásával kapcsolatos hatáskörét, a Kar szervezetére, összetételére vonatkozó rendelkezéseket,
23. a felzárkózó települések körét,
24. vándortanár óraadókénti megbízási díjának legkisebb összegét,
25. a fegyelmi eljárásra vonatkozó részletes eljárási szabályokat, eljárást,
26. a nevelési-oktatási intézményekben alkalmazott vezetők körét és kötelező létszámát, a nevelő- és oktatómunkát közvetlenül segítő alkalmazottak körét és finanszírozott létszámát, az egyéb nevelési-oktatási intézményekben alkalmazott vezetők, a foglalkoztatott pedagógusok, valamint a nevelő- és oktatómunkát közvetlenül segítő alkalmazottak körét és kötelező, finanszírozott létszámát és az átcsoportosítás esetén az átlagbáralapú támogatásra jogosító összlétszámot.

- (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.

21. Hatályba léptető rendelkezések

147. § [Hatályba léptető rendelkezések]

- (1) Ez a törvény – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – 2023. június 1-jén lép hatályba.
(2) A 161. § (1), (4), (9), (13)-(14), (16)-(20), (24), (28)-(29), (31)-(32), (36)-(38), (41) bekezdése és a (42) bekezdés 3.-4. pontja 2023. szeptember 1-jén lép hatályba.
(3) A 21. § (5)-(10) bekezdése 2024. január 1-jén lép hatályba.

22. Átmeneti rendelkezések

148. § [Átmeneti rendelkezés a jogviszonyok átalakulásához]

- (1) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg a köznevelési intézményben
- pedagógus, dajka, könyvtáros, pedagógiai asszisztens, gyógypedagógiai asszisztens, gyermek- és ifjúságvédelmi támogató, gyógytornász, intézményi titkár óvodában, iskolában, kollégiumban vagy pedagógiai szakszolgálati intézményben, ápoló munkakörben foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya vagy munkaviszonya köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyá,
 - rendszergazda, laboráns, 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 2023. július 1-je előtt kötött megállapodás, illetve valamelyik fél e törvény hatálybalépése előtt közölt egyoldalú jognyilatkozata alapján e törvény hatálybalépését követően szűnik meg a jogviszony.
- (3) Az érintettet 2023. június 15-ig a jogviszony átalakulásáról tájékoztatni kell, részére az e törvény szerinti kinevezési okmányt ki kell állítani, havi illetményét a 152. § alapján meg kell állapítani.
- (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. május 31-jén fennálló jogviszonyból eredő igények elévülését.
- (6) Az (1) bekezdés szerinti érintettet – a (3) bekezdés szerinti kinevezési okmány közlését követő öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére – fel kell menteni azzal, hogy a 2023. január 1-jén öt megillető illetményének megfelelő összegű végkielégítésre jogosult.
- (7) Az (1) bekezdés szerinti érintett munkaviszonya a (6) bekezdés szerinti esetben e törvény erejénél fogva szűnik meg azzal, hogy a 2023. január 1-jén öt megillető illetményének megfelelő összegű végkielégítésre jogosult.
- (8) A Kar 2023. június 1-jén megválasztott képviselői és tisztségviselőinek megbízatása a (9) bekezdésben foglalt időben, de legkésőbb 2024. június 1-jén megszűnik.
- (9) A Kar Elnöksége köteles biztosítani, hogy 2024. június 1-jével valamennyi e törvény szerinti képviselője, tisztségviselője tekintetében új választás kerüljön kitűzésre.
- (10) A (9) bekezdés szerinti választások menetét és lefolytatását az Elnökség határozza meg.
- (11) A 2023. május 31-én fennálló kollektív szerződést az azt kötő felek e törvény hatálybalépést követő kilencven napon belül módosítják, azzal, hogy
- a kollektív szerződés szabályozhatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból és a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

- b) a kollektív szerződés szabályozhatja a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.
 - c) a kollektív szerződés e törvény, és az e törvény felhatalmazása alapján kihirdetett rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha erre e jogszabályok felhatalmazást adnak.
 - d) a köznevelés területén létesített munkaviszonyra vonatkozóan az Mt.-től az ott meghatározottak szerint lehet eltérni, e törvény V. fejezetében foglaltaktól nem lehet eltérni,
 - e) a szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályútól csak a köznevelésben foglalkoztatott vagy a munkavállaló javára térhet el.
 - f) a köznevelésben foglalkoztatott vagy a munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.
- (12) Ha a felek a (11) bekezdés szerinti határidőben a kollektív szerződés módosításában nem állapodnak meg, a (11) bekezdés szerinti kollektív szerződés a törvény erejénél fogva megszűnik.
- (13) A (11) bekezdésben foglalt kivétellel köznevelési intézményben kollektív szerződés nem köthető.

149. § [Átmeneti rendelkezés a havi illetmény megállapításához]

- (1) Az a 154. § (1) bekezdés a) pontja szerinti érintett, aki 2023. június 30-áig az Nkt. 64. § (4) bekezdés a)-e) pontja szerinti valamely fokozatot elérte, a 97. § (1) bekezdése szerinti, az Nkt. 2023. május 31-én hatályos 64. § (4) bekezdés a)-e) pontjában foglalt fokozattal azonos besorolású pedagógus fokozatba kerül besorolásra.
- (2) A havi illetmény, munkabér nem lehet kevesebb, mint az érintett e törvény hatálybalépését megelőző napon érvényes
 - a) pótlékok nélküli illetményének, munkavállalók esetén alapbérének és
 - b) a köznevelési szakmai ágazati pótlékának
 együttes összege.
- (3) A 2023. június 1-jén a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy havi illetményét a munkáltató 2023. január 1-jei hatállyal visszamenőleg, a 98. § (1)-(7) bekezdésében foglaltak figyelembevételével, az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díját a 102. §-ában foglaltak figyelembevételével 2023. június 30-ig állapítja meg. Ha a közalkalmazotti vagy munkaviszony nem állt fenn a 2023. január 1. és június 1. közötti időszak teljes időtartama alatt, a különbözetet a jogviszonyban töltött időre kiszámítva az a munkáltató köteles kifizetni, amellyel a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy 2023. június 1-jén köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban áll. A 2023. január 1-jét követő időszakra járó illetménykülönbözetet a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy részére 2023. június 30-ig kell kifizetni.
- (4) A 2023. évben a 98. § (1) bekezdés a) pontja szerinti Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetmény összege 400.000 Ft.

150. § [Átmeneti rendelkezés a jogviszony tartalmához]

- (1) A 2023. június 30-án folyamatban lévő próbaidő a jogviszony létesítésekor kikötött időtartamban áll fenn.
- (2) Az a pedagógus, akinek esetében e törvény hatálybalépésekor az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséhez öt évnél rövidebb idő van hátra, vagy e törvény hatálybalépése előtt jogszabály alapján életkorára tekintettel a pedagógus-továbbképzésben való részvétel alól mentesült, pedagógus-továbbképzésben történő részvételre nem kötelezhető.
- (3) A 2023. június 30-án 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 2023. június 30-án fennálló, kinevezéstől, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás az eredetileg elrendelt időtartamig tart, és időtartamát az e törvény szerinti időtartamba a 2023. évben be kell számítani.
- (5) Az e törvény hatálybalépése 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. Az e törvény hatálybalépése előtt megállapított „címzetes igazgatói” cím e törvény hatálybalépését követően is megmarad. „Címzetes igazgatói”, „címzetes főigazgatói” cím e törvény alapján történő adományozásakor figyelembe kell venni az e törvény hatálybalépése 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 2023/2024. tanév végéig eléri a rá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt.
- (7) A munkáltató a teljesítményértékelés szabályainak alkalmazásával a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy munkavégzése színvonalát, az általa nyújtott munkateljesítményt első alkalommal a 2024/2025. tanévre, óvodában foglalkoztatott esetén a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan értékeli. A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jétől állapíthat meg eltérített illetményt.
- (8) Az a köznevelésben foglalkoztatott, aki e törvény hatálybalépését követően megszerzi a jogosultságot a köznevelési foglalkoztatotti jutalom harmincöt vagy negyven év szakmai gyakorlati időhöz kötődő fokozatára, az általa megszerzett fokozatnál alacsonyabb fokozathoz kapcsolódó köznevelési foglalkoztatotti jutalomra emellett nem jogosult.
- (9) A 2023. június 30-án folyamatban lévő kártérítési eljárást az eljárás megindulásakor hatályos szabályok szerint kell lefolytatni
- (10) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló 2024. január 15-ig köteles ügyfélkaput nyitni és erről a munkáltatónak írásban nyilatkozni.

151. § [Átmeneti rendelkezés a 2023. évi szabadsághoz]

- (1) Az érintett 2023 január 1-től 2023. május 31-ig a Kjt. és az Mt. szerinti 2023. évi szabadságának időarányos részére jogosult.
- (2) Az érintett 2023. június 1-jétől 2023. december 31-ig az e törvény szerinti alapszabadságának és pótszabadságának időarányos részére jogosult.
- (3) Az (1) bekezdés szerinti szabadságnak ki nem adott része valamint a 2022. december 31-ig ki nem adott szabadságot 2023. június 1-je után kell kiadni azzal, hogy erre a szabadságra e törvény alapszabadságra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

152. § [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 vagyonkezelői jog egyidejű megszűnésével a projektben kedvezményezett nem állami vagy önkormányzati fenntartású intézmény vagy jogutódja, önkormányzati fenntartású intézmény esetén az önkormányzat tulajdonába kerülnek.
- (2) Az (1) bekezdés alapján ingyenesen tulajdonba adott ingóságok tekintetében nem kell alkalmazni az Nvtv. 13. § (4) bekezdés b) pontját, valamint (7) és (8) bekezdését.

- (3) Az (1) bekezdés szerinti tulajdonjog átruházásról az Oktatási Hivatal tájékoztatja az intézményeket.
- (4) Az (1) bekezdés szerinti tulajdon átruházást követően az intézmények viselik az ingóságok fenntartásának terheit.
- (5) Az (1) bekezdés szerint átszálló ingóságokról az átadónak és átvevőnek jegyzőkönyvet kell felvenni, amelyet az átadó és az átvevő képviselőjére jogosult ír alá. Az átszálló ingóságok bekerülési értéke megegyezik az adott vagyonelemre vonatkozó, átadó szervezet könyveiben szereplő nyilvántartási értékkel.
- (6) Az (1) bekezdés alapján történő vagyontárgyátvitelt úgy kell tekinteni, hogy az az általános forgalmi adóról szóló törvény 17. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek szerinti juttatással esik egy tekintet alá.

23. Az Alaptörvény sarkalatosságra vonatkozó követelményének való megfelelés

153. § [Sarkalatossági záradék]

E törvény

- a) 1. § (1) bekezdése az Alaptörvény 38. cikk (6) bekezdése,
- b) 73. § (2) bekezdés b) pontja és 73. § (3) bekezdése az az Alaptörvény XXIX. cikk (3) bekezdése,
- c) 152 §-a az Alaptörvény 38. § (1) és (2) bekezdése alapján
- d) 157. §-a az Alaptörvény 46. cikk (6) bekezdése,
- e) 163. §-a az Alaptörvény 4. cikk (5) bekezdése,
- f) 168. § o) pontja az Alaptörvény 29. cikk (7) bekezdése, és
- g) 168. § s) pontja az Alaptörvény 2. cikk (1) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

24. Az Európai Unió jogának való megfelelés

154. § [Az Európai Unió jogának való megfelelés]

E törvény

- a) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelvnek,
- b) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- c) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvnek,
- d) a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló, 1994. június 22-i 94/33/EK tanácsi irányelvnek
- e) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- f) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- g) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvnek,
- h) a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó tagállami végrehajtási jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvnek,
- i) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvnek,

- j) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami végrehajtási jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelvnek,
 - k) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
 - l) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
 - m) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
 - n) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek
- való megfelelést szolgálja.

25. Módosító és hatályon kívül helyező rendelkezések

155. § [A helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény módosítása]

A helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény 52. § 53. pontja a következő n) alponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában:

közszolgálati kötelezettség;)

„n) a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvény szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszony és munkaviszony”

(keretében végzett kötelezettség;)

156. § [A Kjt. módosítása]

(1) A Kjt. 66. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit végrehajtási rendelet állapítja meg.”

(2) A Kjt. 87/A. § (1) bekezdése a következő n) ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni)

„n) állami vagy önkormányzati költségvetésből működő munkáltatónál

na) 2021. március 1-jét követően egészségügyi szolgálati jogviszonyban,

nb) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”

(töltött időt).

(3) A Kjt.

a) 4. § (1) bekezdésében az „e törvény,” szövegrész helyébe az „e törvény, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvény,”

b) 5. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyt” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyt, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt”

szöveg lép.

(4) Hatályát veszti a Kjt.

a) 7. §-a,

b) 23/B. § (5) bekezdése,

c) 91/F. §-a,

- d) 57. § (3) bekezdésében az „a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben,” a „pedagógiai szakszolgálati tevékenységet”, valamint a „pedagógiai szakszolgálati tevékenységgel” szövegrész,
- e) 79/D. § (3a) bekezdése,
- f) 85. §
 - fa) (2) bekezdés nyitó szövegrészében az „a közoktatási,” szövegrész,
 - fb) (3) bekezdés c) pontja,
 - fc) (7) bekezdés nyitó szövegrészében a „közoktatási” szövegrész,
 - fd) (7) bekezdés c) és d) pontjában a „köznevelési” szövegrész,
- g) 91/C. §-a,
- h) 93/A. §-a.

157. § [A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény módosítása]

A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény 7. § (1a) bekezdése a következő j) ponttal egészül ki:

[Az (1) bekezdés b) pont ba) alpontja alkalmazásában foglalkoztatott:]

„j) köznevelési foglalkoztatási jogviszonyban”

(foglalkoztatott.)

158. § [A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosítása]

(1) A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 15. §-a a következő (10b) és (10c) bekezdéssel egészül ki:

„(10b) A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott személy előmeneteli és illetményrendszerére

a) a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2023. évi ... törvény 96. § (1) bekezdését, 97. § (1)-(2) és (4)-(8) bekezdését, 98. § (1)-(2), (7) és (9) bekezdését, 104. § (3) és (4) bekezdését, 149. §-át, 150 § (2) és (6) bekezdését, és

b) a Kjt. 66. § (2) bekezdését, 67. §-át, 69. §-át, 70. §-át, 72. §-át, 74. §-át, 75. §-át, 77. § (1) és (2) bekezdését, 78. §-át, 78/A. §-át, 79. §-át és 79/A. §-át

kell alkalmazni.

(10c) A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott személy tekintetében a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2023. évi ... törvény 46. § (7) és (8) bekezdését, valamint 94. § (8) és (9) bekezdését is alkalmazni kell.”

(2) A Gyvt.

a) 15. § (14) bekezdésében az „az Nktv.” szövegrész helyébe az „a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2023. évi ... törvény” szöveg,

b) 15. § (17) bekezdésében az „Nktv. 44. § (7) bekezdésében” szövegrész helyébe az „oktatási nyilvántartásról szóló 2018. évi LXXXIX. törvény 1. melléklet II. pontjában” szöveg,

c) 145. § (3) bekezdés b) pont ba) alpontjában az „az Nktv.” szövegrész helyébe az „az e törvény, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2023. évi ... törvény” szöveg

lép.

159. § [Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény módosítása]

Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény 4. § (2) bekezdés p) pontjában a „megállapítása” szövegrész helyébe a „megállapítása, valamint gyermekek, tanulók egészségének megőrzésére” szöveg lép.

160. § [A nemzetiségek jogairól szóló törvény módosítása]

A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény

- a) 4. § (4) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”,
- b) 24. § (2) bekezdésében és 81. § (2) bekezdés a) pontjában az „a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény” szövegrész helyébe az „a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvény” szöveg lép.

161. § [Az Nkt. módosítása]

(1) Az Nkt. 4. §-a a következő 3a.-3c ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„3a. Digitális Kollaborációs Tér: A tanulmányi rendszer digitális kollaborációs tér funkcionalitása (DKT) egy olyan komplex modul, amely segíti a tanárok és a diákok digitális online együttműködését, kommunikációját és a feladatok kiadását. A DKT lényeges funkciói a tanórai feladatok, a házi feladatok komplex, a tanulmányi rendszerrel logikailag egységes rendszerben történő megjelenítése, emellett biztosítja a csoportos feladatok kiadását is, kezeli a határidőket, a beadási időszakokat az órai és házi feladatok esetében, valamint képes online kommunikációs platformot biztosítani a köznevelés szereplői között.

3b. tanulmányi rendszer: a köznevelési intézmény rendeltetésszerű működéséhez, az oktatás megszervezéséhez, a köznevelési intézmény iratkezelésének, továbbá pénzügyi, számviteli, bér- és humánügyviteli funkcióinak támogatásához, az elektronikus dokumentumok hiteles nyilvántartásához és változáskövetéséhez, a digitális kollaborációs tér és e-ügyintézési funkcionalitások biztosításához, az intézmények leltáradatainak nyilvántartásához, a tanulmányi rendszer üzemeltetője, a fenntartó általi közvetlen intézményi, tanulói, szülői, pedagógusi kommunikáció biztosításához, a pedagógusi munka véleményezésének személyazonosításra alkalmatlan módon történő biztosításához, a pedagógusi munka értékeléséhez tartozó indikátorok biztosításához, a munkáltatói jogok gyakorlásához, illetve a köznevelési intézmény által foglalkoztatottak jogainak gyakorlásához, kötelezettségeik teljesítéséhez és az ezekhez kapcsolódó igazolások kiállításához, a jogszabályban meghatározott nyilvántartások vezetéséhez, a jogszabályban, illetve a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzatában biztosított kedvezményekre való jogosultság megállapításához, elbírálásához és igazolásához, az intézményi fogadóórák és szülői értekezletek megszervezéséhez, a SZEÜSZ-, illetve KEÜSZ-szolgáltatások díjmentes eléréséhez, a kollégiumi funkcionalitások biztosításához, az alapfokú művészetoktatási intézményekre vonatkozó funkcionalitások biztosításához, az egységes gyógypedagógiai módszertani intézmény funkcionalitások biztosításához, valamint a köznevelési információs rendszerrel elektronikus úton való kapcsolattartáshoz a köznevelési intézmény által használt intézményi alaprendszer, amelyet úgy szükséges kialakítani, hogy az magyar nyelven biztosítsa az ahhoz való egyenlő hozzáférést diákoknak, szülőknek és pedagógusoknak egyaránt, továbbá képesnek kell lennie a képzésben részt vevő személy képzéséhez szükséges digitális tananyagot, videotartalom-kezelő által biztosított tartalmat, valamint kiegészítő ismeretanyagot a képzési program szerint kezelni;

3c: zárt rendszerű oktatási képzésmenedzsment-rendszer: a képzésben részt vevő személy képzését tervező, szervező és ellenőrző, a képzéshez szükséges digitális tananyagot, videotartalom-kezelő által biztosított tartalmat, valamint kiegészítő ismeretanyagot a képzési program szerint számára eljuttató, minősített és tanúsított zárt informatikai rendszer, amely a képzésszervezésen túl adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a tanulmányi rendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét, és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit, továbbá biztosítja az oktató, az oktatásszervező és a képzésben részt vevő hallgató vagy személy interaktív és távolléti kapcsolattal megvalósuló, teljes értékű együttműködését.”

(2) Az Nkt. 4. § 20. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„20. nevelőtestület: a nevelési-oktatási intézményben köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, egyházi szolgálati jogviszony keretében pedagógus-munkakörben, a felsőfokú végzettséggel rendelkező, nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak, a heti legalább öt órát tanító óraadó pedagógusok, valamint a hit- és erkölcsoktatók közössége,”

(3) Az Nkt. 4. § 31. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„31. tanítási év: ha e törvény, valamint e törvény felhatalmazása alapján a köznevelésért felelős miniszter rendelete másként nem rendelkezik, az iskolában minden év szeptemberének első munkanapjától számított, legalább száznyolcvan tanítási napig tartó szorgalmi időszak, az érettségi és a szakmai, képesítő vizsga évét kivéve,”

(4) Az Nkt. 4. §-a a következő 50. ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„50. zárt rendszerű elektronikus oktatási rendszer: olyan oktatási rendszer, amelyben az oktatás digitális tananyaggal, videotartalom-kezelővel, továbbá a pedagógus és a tanuló együttműködése az informatikai hálózaton (internet, intranet) keresztül, zárt rendszerű oktatási képzésmenedzsment-rendszerrel valósul meg, amelynek során a közös kommunikáció eszköze a számítógép és az informatikai hálózat, továbbá a zárt rendszerű oktatási képzésmenedzsment-rendszer.”

(5) Az Nkt. 8. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A gyermek abban az évben, amelynek augusztus 31. napjáig a harmadik életévét betölti, a nevelési év kezdő napjától legalább napi négy órában óvodai foglalkozáson vesz részt. A szülő – tárgyév április 15. napjáig benyújtott – kérelme alapján a gyermek jogos érdekét szem előtt tartva, annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek a negyedik életévét betölti, különös méltánylást érdemlő esetben, – ha a szülő a gyermek negyedik életévének betöltését megelőzően már kérelmezte, úgy újabb – kérelem alapján annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek az ötödik életévét betölti a Kormány rendeletében kijelölt szerv (a továbbiakban: felmentést engedélyező szerv) felmentheti az óvodai foglalkozáson való részvétel alól, ha a gyermek családi körülményei, sajátos helyzete indokolja. Ha az eljárásban szakértőt kell meghallgatni, csak az óvodavezető vagy az ápoló, továbbá tartós gyógykezelés alatt álló gyermek esetében az Eütv. 89. §-a szerinti általános járóbeteg-szakellátásban, vagy az Eütv. 91. §-a szerinti általános fekvőbeteg-szakellátásban részt vevő szakorvos rendelhető ki. Tartós gyógykezelés alatt álló gyermek esetében a kérelem a tárgyév április 15. napja után is benyújtható. Az eljárás időtartama ötven nap.”

(6) Az Nkt. 25. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A házirendet nevelési-oktatási intézményben a nevelőtestület – más köznevelési intézményben a szakalkalmazotti értekezlet, az óvodaszék, az iskolaszék, a kollégiumi szék –, az iskolai vagy a kollégiumi diákönkormányzat véleményének kikérésével fogadja el. A házirend azon rendelkezéseinek hatálybalépéséhez, amelyekből a fenntartóra többletkötelezettség hárul, a fenntartó egyetértése szükséges.”

(7) Az Nkt. 25. §-a a következő (5a)-(5d) bekezdéssel egészül ki:

„(5a) A köznevelési intézménynek biztosítania kell

a) a 62. § (1a)-(1e) bekezdése szerint a diabétesszel élő, valamint

b) a fokozott kockázatú allergiás betegséggel diagnosztizált gyermekek, tanulók egészségének megőrzésére fordított fokozott figyelmet.

(5b) A szülő, törvényes képviselő, a nagykorú tanuló az (5a) bekezdés *a)-b)* pontja szerinti körülmény fennállásáról a köznevelési intézményt legkésőbb a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya létesítésekor tájékoztatja.

(5c) Ha a szülő, törvényes képviselő, a nagykorú tanuló az (5a) bekezdés *a)-b)* pontja szerinti körülmény fennállásáról a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya létesítését követően szerez tudomást, akkor a szülő, törvényes képviselő, a nagykorú tanuló a köznevelési intézményt a tudomásszerzést követően erről haladéktalanul tájékoztatja.

(5d) A köznevelési intézmény az (5a) bekezdés

a) pontja szerinti körülménnyel összefüggésben a szülőtől, törvényes képviselőtől, nagykorú tanulótól kapott adatokat az Nkt. 41. § (10) bekezdése szerint,

b) pontja szerinti körülménnyel összefüggésben a szülőtől, törvényes képviselőtől, nagykorú tanulótól kapott adatokat a gyermek, tanuló biztonságos napközbeni ellátásának céljából legfeljebb a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya fennállásáig kezeli.”

(8) Az Nkt. 26. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A nevelő és oktató munka az óvodában, az iskolában, a kollégiumban pedagógiai program szerint folyik. A pedagógiai programot az igazgató a nevelőtestület véleményének kikérésével fogadja el, amelyet a fenntartó hagy jóvá. A pedagógiai programot nyilvánosságra kell hozni.”

(9) Az Nkt. 27. § (2a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2a) Az (1) bekezdésben meghatározott tantermen kívüli digitális munkarendben a nevelés-oktatás, a tanulási folyamat ellenőrzése és támogatása a pedagógusok és a tanulók online vagy más, személyes találkozást nem igénylő kapcsolatában – elsősorban tanulmányi rendszer által biztosított funkcionalitásokkal és digitális eszközök alkalmazásával – történik.”

(10) Az Nkt. 27. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, és a 27. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A tanév, ezen belül a tanítási év rendjét a köznevelésért felelős miniszter rendeletben állapítja meg. Az igazgató éves munkatervet ad ki a nevelőtestület véleményének kikérésével, amely tartalmazza a szabadon meghatározható tanítás nélküli munkanapokat.

(3a) Az éves munkatervet a fenntartó hagyja jóvá. Az igazgató az éves munkatervet az intézmény honlapján közzéteszi.”

(11) Az Nkt. 30. §-a a következő (6) és (7) bekezdéssel egészül ki:

„(6) Ha előre nem látható és el nem hárítható okból a tanítási évben a tantárgyi követelmények átadása nem biztosítható, a köznevelésért felelős miniszter rendeletében a tanítási évet legfeljebb július 15-ig meghosszabbítja. Ebben az esetben a 30. § (1) bekezdése szerinti, a nyári szünet legkisebb mértékét meghatározó rendelkezés nem alkalmazandó.

(7) A (6) bekezdés szerinti rendeletet legkésőbb tárgyév április 30-ig kell kihirdetni.”

(12) Az Nkt. 38. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A tanuló, a szülő a fenntartónak a jogszabálysértésre, valamint az érdeksérelemre hivatkozással benyújtott kérelem tárgyában hozott döntését, továbbá a fegyelmi büntetést megállapító bizottsági határozatot a közigazgatási ügyben eljáró bíróság előtt megtámadhatja. A keresetlevelet a bíróságnál kell benyújtani.”

(13) Az Nkt. 41. § (1)-(4b) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A köznevelési intézmény és a köznevelési feladatot ellátó nem köznevelési intézmény (a továbbiakban: köznevelési feladatok ellátó intézmény) köteles a tanulmányi rendszerben a jogszabályban előírt nyilvántartásokat vezetni, a köznevelés információs rendszerébe bejelentkezni, valamint az Országos statisztikai adatgyűjtési program keretében előírt, valamint a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulókról összesített adatokat a tanulmányi rendszeren keresztül szolgáltatni.

(2) Az egyházi köznevelési intézmény és a magán köznevelési intézmény a tanulmányi rendszerében nyilvántartja a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvény szerinti alapnyilvántartás szerinti adatokat. Minden köznevelési intézmény a tanulmányi rendszerében nyilvántartja a pedagógus oktatási azonosító számát, pedagógusigazolványának számát, a jogviszonya időtartamát és heti munkaidejének mértékét.

(3) A köznevelési feladatok ellátó intézmény az óraadó tanárok:

a) nevét,

b) születési helyét, idejét, anyja születési családi és utónevét,

c) nemét, állampolgárságát, nem magyar állampolgár esetén a Magyarország területén való tartózkodás jogcímét és a tartózkodásra jogosító okirat megnevezését, számát,

d) lakóhelyét, tartózkodási helyét, telefonszámát, elektronikus levelezési címét,

e) végzettségével, szakképzettségével kapcsolatos adatokat,

f) oktatási azonosító számát

tartja nyilván a tanulmányi rendszerében.

(4) A köznevelési intézmény a gyermek, tanuló alábbi adatait tartja nyilván a tanulmányi rendszerében:

a) a gyermek, tanuló neve, születési helye és ideje, anyja születési családi és utónevét, neme, állampolgársága, lakóhelyének, tartózkodási helyének címe, személyi azonosításra szolgáló okmány megnevezése, száma, telefonszáma, elektronikus levelezési címe, társadalombiztosítási azonosító jele, nem magyar állampolgár esetén a Magyarország területén való tartózkodás jogcíme és a tartózkodásra jogosító okirat megnevezése, száma,

b) szülője, törvényes képviselője, a családi pótlékra jogosult neve, születési helye és ideje, anyja születési családi és utónevét, lakóhelye, tartózkodási helye, telefonszáma, elektronikus levelezési címe,

c) a gyermek óvodai fejlődésével kapcsolatos adatok,

d) a gyermek óvodai jogviszonyával, a tanuló tanulói jogviszonyával kapcsolatos adatok,

- da*) felvétellel kapcsolatos adatok,
- db*) az a köznevelési alapfeladat, amelyre a jogviszony irányul,
- dc*) jogviszony szünetelésével, megszűnésével kapcsolatos adatok,
- dd*) a gyermek, tanuló mulasztásával kapcsolatos adatok,
- de*) kiemelt figyelmet igénylő gyermekre, tanulóra vonatkozó adatok,
- df*) a tanuló- és gyermekbalesetre vonatkozó adatok,
- dg*) a gyermek, tanuló oktatási azonosító száma,
- dh*) mérési azonosító,
- e*) a tanulói jogviszonnal kapcsolatos adatok:
 - ea*) az egyéni munkarenddel kapcsolatos adatok,
 - eb*) a tanuló magatartásának, szorgalmának és tudásának értékelése és minősítése, vizsgaadatok,
 - ec*) felnőttoktatás esetében az oktatás munkarendjével kapcsolatos adatok,
 - ed*) a tanulói fegyelmi és kártérítési ügyekkel kapcsolatos adatok,
 - ee*) a tanuló diákigazolványának sorszáma,
 - ef*) a tankönyvellátással kapcsolatos adatok,
 - eg*) évfolyamisméltésre vonatkozó adatok,
 - eh*) a tanulói jogviszony megszűnésének időpontja és oka,
 - f*) az országos mérés-értékelés adatai,
 - g*) azt, hogy a tanuló hányadik évfolyamon, mely országban vett részt a 9. § (4) bekezdése alapján szervezett határon túli kiránduláson,
 - h*) azt, hogy a tanuló hányadik évfolyamon, mely országban vett részt külföldi tanulmányúton,
 - i*) a gyermek, tanuló után családi pótlékra jogosult személy nevét, születési helyét és idejét, anyja születési családi és utónevét, lakóhelyét, tartózkodási helyét, telefonszámát, elektronikus levelezési címét, ha ez a személy nem a gyermek, tanuló szülője, törvényes képviselője.”

(4a) A pedagógiai szakszolgálati intézmény – az integrált nyomon követő rendszer (a továbbiakban: INYR) működtetése érdekében – a (4) bekezdésben meghatározott adatokon kívül a tanulmányi rendszeren keresztül

- a*) a szülő, a törvényes képviselő önkéntes adatszolgáltatása alapján a gyermek, a tanuló nemzetiségi hovatartozására vonatkozó adatot,
- b*) annak a nevelési-oktatási intézménynek a nevét, címét, OM-azonosítóját, amellyel a gyermek, a tanuló óvodai nevelési vagy tanulói jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban áll, valamint a gyermek, a tanuló által igénybe vett pedagógiai szakszolgálati ellátás 18. § (2) bekezdés szerinti megnevezését is nyilvántartja.

(4b) Ha a szülő, törvényes képviselő a (4) bekezdés *i*) pontjában meghatározott családi pótlékra jogosult nevét, születési helyét és idejét, anyja születési családi és utónevét, lakóhelyét, tartózkodási helyét, telefonszámát, elektronikus levelezési címét nem adja meg az óvodának, iskolának, akkor az óvoda, iskola ezeket az adatokat a családtámogatási ügyben eljáró hatóságtól szerzi be.”

(14) Az Nkt. 41. § (9) és (10) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(9) A nevelési-oktatási intézmény tanulmányi rendszerében nyilvántartja továbbá azokat az adatokat, amelyek a jogszabályokban biztosított kedvezményekre való igényjogosultság elbírálásához és igazolásához szükségesek. E célból azok az adatok kezelhetők, amelyekből megállapítható a jogosult személye és a kedvezményre való jogosultsága.

(10) A köznevelési intézmény a nyilvántartott gyermek, tanulói és szülői adatokat a jogviszony megszűnésétől számított húsz évig, az alkalmazottak, óraadók adatait alapesetben a jogviszony megszűnésétől számított öt évig, de a jogviszonnal kapcsolatos társadalombiztosítási adatokat és

iratokat az alkalmazottra, óraadóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig kell megőrizni, kezelni.”

(15) Az Nkt. 41. §-a a következő (11) és (12) bekezdéssel egészül ki:

„(11)) Ha törvény alapján a kiskorú gyermek, tanuló adatai a szülő részére továbbíthatóak, törvény eltérő rendelkezése hiányában a szülői felügyeleti jog gyakorlásától függetlenül az adatok – a (12) bekezdés szerinti kivétellel – mindkét szülőnek továbbítani kell.

(12) A (11) bekezdés szerinti adatok nem továbbíthatóak azon szülőnek, akinek a bíróság a Polgári Törvénykönyvről szóló törvény (a továbbiakban: Ptk.) 4:175. § (1) bekezdése szerint a gyermek sorsát érintő lényeges kérdésekben a szülői felügyeleti jogát e tekintetben korlátozta vagy megvonta.

(16) Az Nkt. 42. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A gyermek és a kiskorú tanuló szülőjével minden, a gyermekével összefüggő adat közölhető, és a tanulmányi rendszeren keresztül hozzáférhetővé kell tenni, kivéve, ha alapos okkal feltételezhető, hogy az adat közlése súlyosan sértené a gyermek, tanuló testi, értelmi vagy erkölcsi fejlődését.”

(17) Az Nkt. 43. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelési intézmény iratkezelési szabályzatában, ha ilyen készítése nem kötelező, a köznevelési intézmény SZMSZ-ének mellékleteként kiadott adatkezelési szabályzatban kell meghatározni az adatkezelés és -továbbítás intézményi rendjét, és ezt a tanulmányi rendszeren keresztül is hozzáférhetővé kell tenni. Az adatkezelési szabályzat elkészítésénél, módosításánál nevelési-oktatási intézményben a szülői szervezetet és az iskolai, kollégiumi diákönkormányzatot véleményezési jog illeti meg. Adattovábbításra a köznevelési intézmény vezetője és – a meghatalmazás keretei között – az általa meghatalmazott vezető vagy más alkalmazott jogosult.”

(18) Az Nkt. 50. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Az iskolába a tanköteles tanulókat az első évfolyamra jogszabályban meghatározott időszakban kell beíratni. A beiratkozásra meghatározott időt a helyben szokásos módon közzé kell tenni. A beiratkozásnál biztosítani kell a tanulmányi rendszer e-ügyintézési moduljának on-line beiratkozási szolgáltatását, a szülő által megadott adatok ellenőrzésére és szükség szerinti pontosítására a tanulmányi rendszeren keresztül ingyenesen elérhető SZEÜSZ, illetve KEÜSZ szolgáltatásokat kell elsősorban használni.”

(19) Az Nkt. 54. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A pedagógus – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – a tanuló teljesítményét, előmenetelét tanítási év közben a tanulmányi rendszerben is történő rögzítésével rendszeresen érdemjeggyel értékeli, félévkor és a tanítási év végén osztályzattal minősíti. A külföldi tartózkodás miatt egyéni munkarenddel rendelkező tanuló esetében a félévi minősítés az igazgató döntése alapján mellőzhető, ez esetben a tanuló csak az év végén ad számot tudásáról. A tanuló magatartásának és szorgalmának értékelését és minősítését az osztályfőnök – az osztályban tanító pedagógusok véleményének kikérésével – végzi. Az érdemjegyekről a tanulót és a kiskorú tanuló szülőjét értesíteni kell, és – amennyiben ennek feltételei adóttak – az érdemjegyet a tanulmányi rendszerben rögzíteni kell. A félévi és az év végi osztályzatot az érdemjegyek alapján kell

meghatározni. Az évközi érdemjegyeket és az év végi osztályzatokat szóbeli vagy írásbeli szöveges értékelés kíséri. Az iskola az osztályzatról a tanulót és a kiskorú tanuló szülőjét félévkor tanulmányi rendszerben értesítő, év végén bizonyítvány és a tanulmányi rendszer útján értesíti. Értesítő gyakrabban is készülhet az intézmény pedagógiai programja szerint. Az érdemjegy és az osztályzat megállapítása a tanuló teljesítményének, szorgalmának értékelésekor, minősítésekor nem lehet fegyelmezési eszköz.”

(20) Az Nkt. 57. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Az iskolai nyomtatványok - az év végi bizonyítvány és az állami vizsga teljesítéséről kiállított bizonyítvány kivételével - a tanulmányi rendszer alkalmazásával, a személyiségi, adatvédelmi és biztonságvédelmi követelmények megtartásával elektronikus úton készülnek el. A bizonyítvány kiállításának alapjául szolgáló nyomtatványt ebben az esetben is elő kell állítani nyomtatott formában, és meg kell őrizni. A 7. § (1) bekezdés b)-i) pontjában meghatározott köznevelési intézmények rendeltetésszerű működésük során a köznevelésért felelős miniszter által jóváhagyott tanulmányi rendszert kötelesek használni.”

(21) Az Nkt. 58. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Ha a tanuló a kötelességeit vétkesen és súlyosan megszegi, fegyelmi eljárás alapján, írásbeli határozattal fegyelmi büntetésben részesíthető. A fegyelmi eljárás megindítása és lefolytatása kötelező, ha a tanuló maga ellen kéri. Kiskorú tanuló esetén e jogot a szülő gyakorolja. A fegyelmi eljárás megindításáról és az írásbeli határozatról a tanulót és a kiskorú tanuló szülőjét a tanulmányi rendszeren keresztül is haladéktalanul értesíteni kell azzal, hogy az így történő értesítéssel a döntés nem minősül közöltnek.”

(22) Az Nkt. 58. §-a a következő (12) bekezdéssel egészül ki:

„(12) A fegyelmi határozatot az igazgatóból, a fenntartó delegáltjából és a nevelőtestület képviselőjében eljáró pedagógusból álló bizottság hozza meg.”

(23) Az Nkt. 61. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A nevelő- és oktatómunkát, a pedagógiai szakszolgálatokat és a pedagógiai-szakmai szolgáltatások ellátását szakképzett szakemberek segítik. Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott szakember az igazgató döntése alapján egyéb foglalkozást tarthat, ha annak megfelelő végzettséggel, szakképzettséggel rendelkezik, valamint az igazgató a foglalkozás megtartásához szükséges tapasztalatáról, hozzáértéséről meggyőződött.”

(24) Az Nkt. 62. § (1) bekezdés f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

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

„f) a szülő (törvényes képviselő) – elsősorban a tanulmányi rendszeren keresztül – rendszeresen tájékoztassa a tanuló iskolai teljesítményéről, magatartásáról, az ezzel kapcsolatban észlelt problémákról, az iskola döntéseiről, a gyermek tanulmányait érintő lehetőségekről,”

(25) Az Nkt. 70. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A nevelőtestület véleményét ki kell kérni
a) a pedagógiai program,
b) az SZMSZ,
c) a nevelési-oktatási intézmény éves munkaterve, valamint
d) a továbbképzési program
elfogadásához.”

(26) Az Nkt. 72. §-a a következő (1a)-(1c) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A szülő kötelezettsége, hogy a nevelési-oktatási intézménnyel óvodai vagy tanulói jogviszonyban álló, cselekvőképtelen vagy korlátozottan cselekvőképes, fokozott kockázatú allergiás betegséggel diagnosztizált gyermeke fokozott figyelmet igénylő egészségi állapotáról és a megteendő sürgősségi intézkedésekről

a) a beiratkozással egyidejűleg, vagy
b) a diagnózis ismertté válását követően haladéktalanul
tájékoztassa a nevelési-oktatási intézményt, továbbá köteles gondoskodni arról, hogy az életmentő gyógyszert a gyermek, tanuló mindig tartsa magánál.

(1b) Nagykorú tanuló esetén az az (1a) bekezdés szerinti nyilatkozattételi kötelezettség a tanulót terheli.

(1c) Az (1a) bekezdés szerinti adatot a nevelési-oktatási intézmény a gyermek, tanuló biztonságos napközbeni ellátásának céljából legfeljebb a gyermek óvodai jogviszonya, a tanuló tanulói jogviszonya fennállásáig kezeli.”

(27) Az Nkt. 72. §-a a következő (5a) bekezdéssel egészül ki:

„(5a) Ha a kiskorú gyermek, tanuló tekintetében a szülő nyilatkozata szükséges, ott e törvény és végrehajtási rendeletei tekintetében – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a szülői felügyeleti jogot gyakorló szülőt kell érteni.”

(28) Az Nkt. 75. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelésért felelős miniszternek a köznevelési közszolgálati feladatok megszervezéséhez szükséges döntései előkészítése céljából a hivatal tankerületi központ illetékességi területe szerinti bontásban, fenntartó típusonként évente jelentést készít a köznevelésért felelős miniszter számára a fenntartói és intézményi tanulmányi rendszerekben és a KIR-ben rendelkezésre álló adatok felhasználásával a nevelési-oktatási intézményi férőhelyek és a nevelésben-oktatásban részt vevő gyermekek, tanulók létszámának alakulásáról. A jelentést a köznevelésért felelős miniszter által vezetett minisztérium honlapján közzé kell tenni.”

(29) Az Nkt. 77. § (2) bekezdés *h* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A köznevelésért felelős miniszter)

„*h*) jóváhagyja az iskolák által használt bizonyítványnyomtatványokat, és a kiállításuk alapjául szolgáló nyomtatványokat, engedélyezi előállításukat és forgalomba hozatalukat, továbbá jóváhagyja a kötelező tanügyi nyilvántartást felváltó, a tanulmányi rendszerben megvalósuló elektronikus adatnyilvántartást.”

(30) Az Nkt. 80. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köznevelésért felelős miniszter az országos mérési feladatok keretében gondoskodik a nevelési-oktatási intézményekben folyó pedagógiai tevékenység méréséről, értékeléséről. Az alapkészségek, képességek országos mérésének évfolyamait, valamint tárgyait a köznevelésért felelős miniszter az e törvény felhatalmazása alapján kiadott miniszteri rendeletben határozza meg azzal, hogy annak a rendeletben meghatározott évfolyamokon minden tanévben ki kell terjednie a köznevelés nappali rendszerű iskolai oktatás munkarendje szerinti tanuló esetében a szövegértési, a matematikai és a természettudományos eszköztudás fejlődésének vizsgálatára. Az iskola vezetője, a tanuló és a pedagógus – az e törvény felhatalmazása alapján kiadott miniszteri rendeletben meghatározottak szerint – részt vesz az országos mérés, értékelés feladatainak végrehajtásában.”

(31) Az Nkt. 80. § (7)-(8) bekezdései helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(7) A személyazonosításra alkalmas módon tárolt adat kizárólag a tanulmányi rendszerben tárolható, és csak az iskolán belül használható fel, a tanuló fejlődésének figyelemmel kísérése, a fejlődéséhez szükséges pedagógiai intézkedések kidolgozása és megvalósítása céljából. A személyazonosításra alkalmas módon tárolt, a tanuló fejlődésének figyelemmel kísérésére vonatkozó adatok a tanulmányi rendszerből a szülő egyetértésével átadhatók a pedagógiai szakszolgálat részére a tanuló fejlődésének megállapításával kapcsolatos eljárásban történő felhasználás céljára.

(8) Az országos mérésnek, értékelésnek a tanulóra vonatkozó adatait a tanulmányi rendszerben az érintett tanuló és szülője részére hozzáférhetővé kell tenni.”

(32) Az Nkt. a következő 46/A. alcímmel egészül ki:

„46/A. A regisztrációs és tanulmányi alaprendszer

81/A. §

Az állam díjmentesen biztosít a 7. § (1) bekezdés b)-i) pontjában meghatározott köznevelési intézmények számára olyan tanulmányi rendszert, amely

- a) biztosítja – az év végi bizonyítvány és az állami vizsga teljesítéséről kiállított bizonyítvány kivételével – az iskolai nyomtatványok elektronikus úton történő elkészítését és tárolását,
- b) biztosítani képes az oktatásszervezési és az iratkezelési folyamatok elektronikus intézését,
- c) biztosítja a Digitális Kollaborációs Tér működését,
- d) biztosítja a zárt rendszerű elektronikus oktatási rendszer és a zárt rendszerű oktatási képzésmenedzsment rendszer működését,
- e) ellátja az e törvényben, valamint végrehajtási rendeletében meghatározott egyéb feladatokat.”

(33) Az Nkt. 83. § (2) bekezdés g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A fenntartó)

„g) jóváhagyja a köznevelési intézmény SZMSZ-ét, pedagógiai programját, éves munkatervét, továbbképzési programját, tantárgyfelosztását,”

(34) Az Nkt. a következő 84/A-84/C. §-sal egészül ki:

„84/A. § (1) A köznevelési közfeladat – ideértve a gyermekek művelődéshez való joga biztosításának kötelezettségét – folyamatos ellátásának biztosítása érdekében, ha az állami fenntartású köznevelési intézmény működése a jogszerűtlen vagy a jogszerű és jogszerűtlen

munkabeszüntetések együttes hatása miatt ideiglenesen nem biztosítható, az intézmény vezetője jelzéssel él a fenntartó felé.

(2) A köznevelési intézmény fenntartója a jelzés alapján az érintett intézmény számára eltérő feladatellátási helyet jelöl ki.

(3) A kijelölést haladéktalanul meg kell szüntetni akkor, ha az (1) bekezdés szerinti állapot már nem áll fent.

84/B. § (1) Az 84/A. § (2) bekezdése szerinti kijelölés esetén, ha a köznevelési közfeladat-ellátás másképp nem biztosítható – törekedve arra, hogy valamennyi érintett gyermek, tanuló, megfelelő színvonalú és mennyiségű oktatásban, nevelésben részesüljön –

a) a 25. § (7) bekezdésében foglaltaktól eltérően a köznevelési intézményben az óvodai csoportra, iskolai osztályra, kollégiumi tanulócsoportra megállapított maximális létszám meghaladható,

b) a 84. § (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően a fenntartó tanítási évben, nevelési évben

ba) iskolát indíthat, iskolát, kollégiumot, óvodát átszervezhet, megszüntethet, fenntartói jogát átadhatja, feladatait megváltoztathatja,

bb) iskolai osztályt kollégiumi tanulócsoportot óvodai csoportot átszervezhet, megszüntethet, azzal, hogy törekedni kell, hogy biztosítva legyen az átvett tanulók esetében az osztályok, csoportok együtt tartása, maximális és átlag osztály- és csoportlétszámoktól eltérő létszámú osztályokat és csoportokat is létre lehet hozni,

c) a 84. § (7) bekezdés d) pontjában foglaltaktól eltérően a fenntartó, a tankerületi központ, valamint az állami felsőoktatási intézmény által fenntartott intézmény esetében a köznevelésért felelős miniszter legkésőbb az intézkedés tervezett végrehajtása ... hozhat döntést a nevelési-oktatási intézmény átszervezésével kapcsolatban.

(2) Az (1) bekezdés a)-c) pontja szerinti esetekben a fenntartó a tantárgyfelosztást és az órarendet a tanítási év közben is módosíthatja.

(3) Az (1) bekezdés a)-c) pontja szerinti esetekben a fenntartó a nevelő-oktató munka megszervezése során a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben foglalt kötelező (minimális) helyiség- és eszközjegyzéknek való megfelelést biztosítani törekszik, azzal, hogy attól – a sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló esetében az esélyegyenlőséghez szükséges eszközök biztosítása kivételével – a feltétlenül szükséges mértékben eltérhet.

(4) A (3) bekezdés szerinti eltérés során – a gyermekek művelődéshez való jogának biztosítása érdekében – a fenntartó

a) legalább a – miniszteri rendeletben meghatározott, adott helyiséghez és kiszolgáló helyiséghez kapcsolódó – mennyiségi mutatóként meghatározott szempont 50%-át biztosítja;

b) az a) ponttól eltérően önálló igazgatói, igazgató-helyettesi, tagintézmény-, intézmény egységvezető-helyettesi, iskolatitkári iroda helyett nevelőtestületi szoba is biztosítható,

c) a kötelező (minimális) felszerelési jegyzékben meghatározott eszközök, felszerelések helyettesíthetők az adott eszköz, felszerelés funkciójának kiváltására alkalmas más eszközzel, felszereléssel,

d) az egészség- és munkavédelmi eszközök minimális szabályaitól nem térhet el.

(5) Az (1)-(2) szerinti intézkedésben az intézményt úgy kell kijelölni, hogy a gyermek, a tanuló számára a kijelölt intézményben a nevelés, a nevelés-oktatás igénybevétele ne jelentsen aránytalan terhet.

84/C. § A 84/A. § (2) bekezdése szerinti kijelölés esetén, ha a köznevelési közfeladat-ellátás másképp nem biztosítható

a) a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2023. évi ... törvény 77. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően az általános teljes napi munkaidő a napi nyolc órát meghaladhatja, azzal, hogy a napi munkaidő mértéke a tizenkét, a heti munkaidő mértéke a

- negyvennyolc órát nem haladhatja meg, továbbá a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg,
- b) a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2023. évi törvény 77. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben nem állapodhatnak meg,
 - c) az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább tizenkét órával korábban módosíthatja, azzal, hogy a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja,
 - d) az Mt. 107. § a) pontjában foglaltaktól eltérően a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő nem minősül rendkívüli munkaidőnek.”

(35) Az Nkt. 85. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A fenntartó a köznevelési intézmény pedagógiai programját, valamint SZMSZ-ét az igazgató általi felterjesztést követő harminc napon belül jóváhagyja.”

(36) Az Nkt. 93/B. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A könyv, a szótár, a szöveggyűjtemény, az atlasz, a kislexikon, a munkatankönyv, a munkafüzet, a feladatgyűjtemény, a digitális tananyag, és a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó – az e törvényben és az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott eljárásban – tankönyvvé nyilvánítható. A tananyag a zárt rendszerű elektronikus oktatási rendszerben elérhetővé tehető.”

(37) Az Nkt. 93/C. § (2) és (4) bekezdései helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) A digitális tananyag és a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag a tankönyvjegyzékre tartós tankönyvként nem vehető fel.

(4) A (3) bekezdésben foglaltakat nem kell alkalmazni a szótár, a szöveggyűjtemény, a feladatgyűjtemény, az atlasz, a kislexikon, a munkafüzet, a digitális tananyag, a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag és a nevelési-oktatási program részét alkotó információhordozó, feladathordozó és az idegen nyelvi tankönyvek tekintetében, továbbá akkor, ha bevett egyház vagy annak belső egyházi jogi személye a köznevelésért felelős miniszter által közzétett nyilvános felhívására készít tankönyvet.”

(38) Az Nkt. 93/F. § (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A tankönyvtámogatás felhasználható)

„b) ha az iskolában a nevelő és oktató munkához részben vagy egészben nem alkalmaznak tankönyvet, készségfejlesztő iskolai nevelés-oktatáshoz és a fejlesztő nevelés-oktatáshoz a pedagógiai programban foglaltak megvalósítását szolgáló, a tankönyvjegyzéken nem szereplő könyvek, munkafüzetek, feladatlapok, digitális tananyagok beszerzésére, a szakmai munkaközösség és az iskolai szülői szervezet egyetértésével.”

(39) Az Nkt. 94. § (1) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a köznevelésért felelős miniszter, hogy)

„b) az ágazati minőségpolitikai feladatok ellátásának, az országos mérési feladatok szervezésének, a tanulók fizikai állapotának és edzettségének mérésével kapcsolatos feladatokat, a tanulói teljesítmény értékelésének rendjét és elveit, valamint a 80. § (1) bekezdésben foglaltak részletszabályait,”

(rendeletben állapítsa meg.)

(40) Az Nkt. 94. § (4) bekezdés a következő *o*) ponttal egészül ki:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy)

„*o*) a hivatalnak az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program végrehajtásával, valamint az egyéb hazai rendszeres és eseti oktatási tárgyú statisztikai adatszolgáltatásokkal kapcsolatos feladatainak ellátásával összefüggő adatszolgáltatás rendjét,”

(rendeletben állapítsa meg.)

(41) Az Nkt.54. alcíme a következő 99/L. §-sal egészül ki:

„99/L. § E törvény 4. § 3a.-3c, 43., 47. 50. pontjának, 27. § (2a) bekezdésének, 41. § (1)-(4b) bekezdésének, 41. § (9) és (10) bekezdésének, 42. § (2) bekezdésének, 43. § (1) bekezdésének, 50. § (7) bekezdésének, 54. § (1) bekezdésének, 57. § (6) bekezdésének, 62. § (1) bekezdés *f*) pontjának, 75. § (1) bekezdésének, 77. § (2) bekezdés *h*) pontjának, 80. § (7)-(8) bekezdésének, 46/A. alcímét, 93/B. § (1) bekezdésének, 93/C. § (2) és (4) bekezdésének, 93/F. § (2) bekezdés *b*) pontjának a 2023. május 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni az óvodák vonatkozásában.”

(42) Az Nkt.

2. § (1) bekezdésében a „szakgimnáziumi, illetve a szakiskolai nevelés-oktatásban az Szkt. 3. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározottak szerint, a készségfejlesztő iskola tekintetében pedig az utolsó gyakorlati évfolyam befejezéséig az állam közzolgálati feladata.” szövegrész helyébe a „szakgimnáziumi nevelésben-oktatásban a második szakképesítés megszerzését biztosító első képesítő vizsga, szakmai vizsga befejezéséig, a szakiskolai nevelésben-oktatásban az adott szakképesítés, szakképzettség megszerzését biztosító első képesítő vizsga, szakmai vizsga befejezéséig, valamint a készségfejlesztő iskola utolsó gyakorlati évfolyamának befejezéséig a magyar állam közzolgálati feladata. Ingyenes részvétel szempontjából nem számít önálló szakképesítésnek a munkakör magasabb színvonalon történő ellátása céljából megszerzett szakképesítés.” szöveg,
4. § 26. pontjában a „közalkalmazotti jogviszony vagy munkaviszony” szövegrész helyébe a „köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vagy munkaviszony” szöveg,
4. § 43. pontjában a „tankönyv,” szövegrész helyébe a „tankönyv, amely a tanulmányi rendszeren keresztül elektronikus könyv formátumban is szabadon hozzáférhetővé tehető,” szöveg,
4. § 47. pontjában az „a digitális tananyag,” szövegrész helyébe az „a digitális tananyag, vagy a zárt rendszerű elektronikus oktatással biztosított tananyag,” szöveg,
9. § (8) bekezdésében a „települési önkormányzat” szövegrész helyébe a „települési önkormányzat vagy Magyarországon nyilvántartásba vett vagyongazdálkodó alapítvány” szöveg,
12. § (1) bekezdésében a „szakmai képzés folyik.” szövegrész helyébe a „szakmai képzés folyik. A szakgimnáziumban, a közismereti oktatás utolsó évfolyamának sikeres elvégzéséről kiállított bizonyítvány középfokú végzettséget tanúsít. szakmai képzés folyik.” szöveg,
22. § (2) bekezdésében a „hetven százaléka határozatlan időre szóló munkaviszonyban közalkalmazotti vagy egyházi szolgálati jogviszonyban áll” szövegrész helyébe az „ötven százaléka határozatlan időre szóló köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, munkaviszonyban vagy egyházi szolgálati jogviszonyban áll. Az állami fenntartású intézményben a fenntartó engedélyével az óraadók létszáma az ötven százalékot meghaladhatja.” szöveg,
27. § (2) bekezdésében a „továbbá tizenhét” szövegrész helyébe a „továbbá hét órától tizennyolc” szöveg,

9. 27. § (2) bekezdésében az „a tanulók felügyeletéről” szövegrész helyébe az „a tanulók felügyeletéről azzal, hogy tizenhat óra után a tanulók felügyeletét nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak látják el”
10. 30. § (3) bekezdésében az „elrendelheti a hat tanítási naptól álló tanítási hét megszervezését, valamint a tanuló heti kötelező óraszámát meghaladó tanítás megszervezését” szövegrész helyébe az „elrendelheti a hat tanítási naptól álló tanítási hét, valamint a tanuló heti kötelező óraszámát meghaladó tanítás megszervezését, továbbá a tanítási év meghosszabbítását” szöveg,
11. 32. § (1) bekezdés *i*) pontjában az „SZMSZ-e, házirendje, valamint a nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja” szövegrész helyébe a „házirendje” szöveg,
12. 37. § (2) bekezdésében a „kivéve a magatartás, a szorgalom, valamint a tanulmányok értékelése és minősítése ellen” szövegrész helyébe a „kivéve a magatartás, a szorgalom, a tanulmányok értékelése és minősítése, valamint a fegyelmi határozat ellen” szöveg,
13. 38. § (5) bekezdésében a „lemondtak” szövegrész helyébe a „lemondtak, valamint ha azt tanuló fegyelmi ügyében hozta” szöveg,
14. 38. § (7) bekezdésében a „köznevelési feladatokat ellátó hatóság által működtetett érettségi vizsga vizsgabizottság döntése ellen” szövegrész helyébe a „köznevelési feladatokat ellátó hatóság által működtetett érettségi vizsga vizsgabizottság valamint a független vizsgabizottság döntése ellen” szöveg,
15. 41. §
- a) (4) bekezdés d) pont *df*) alpontjában az „a tanuló- és gyermekbalesetre vonatkozó adatok” szövegrész helyébe az „a tanuló- és gyermekbalesetre vonatkozó adatok, továbbá a 25. § (5a) bekezdése alapján fokozott figyelmet igénylő egészségi állapotra vonatkozó adatok” szöveg,
- b) (7) bekezdés c) pontjában a „tanuló- és gyermekbalesetre” szövegrész helyébe a „tanuló- és gyermekbalesetre, a 25. § (5a) bekezdése alapján fokozott figyelmet igénylő egészségi állapotra,” szövegrész,
16. 34. alcím címében az „és alkalmazottak” szövegrész helyébe a „ , nevelést és oktatást segítő munkakörben foglalkoztatottak és egyéb alkalmazottak” szöveg,
17. 63. § (3) bekezdésében a „szabadidő-szervező és pedagógiai asszisztens” szövegrész helyébe a „szabadidő-szervező, pedagógiai asszisztens és gyógypedagógiai asszisztens” szöveg,
18. 36. alcím címében az „A pedagógusok előmeneteli rendszere” szövegrész helyébe az „A pedagógusok előmeneteli rendszere és foglalkoztatásának sajátos szabályai” szöveg,
19. 65. § (4) és (5) bekezdésében a „pótlékkal számított” szövegrész helyébe az „egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díjjal, pótlékkal számított” szöveg,
20. 65. § (8a) bekezdésében az „illetménypótlékot” szövegrész helyébe az „illetménypótlékot, egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díjat” szöveg, és az „illetménypótlékok” szövegrész helyébe az „illetménypótlékok, valamint az egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díjak” szöveg,
21. 65. § (10) bekezdésében a „pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, pedagógiai felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus, gyógytornász” szövegrész helyébe a „pedagógiai asszisztens, gyógypedagógiai asszisztens, gyermek- és ifjúságvédelmi támogató, gyógytornász” szöveg,
22. 69. § (6) bekezdésében a „pedagógus” szövegrész helyébe a „pedagógus részére” szöveg, a „pótlékban részesülhet” szövegrész helyébe a „cím adományozható” szöveg, a „pótlék” szövegrész helyébe a „címmel járó díj” szöveg, és a „pótlékának” szövegrész helyébe a „pótlékának vagy megbízási díjának” szöveg,
23. 83. § (2) bekezdés *i*) pontjában a „pedagógiai programot, a házirendet, valamint a SZMSZ-t” szövegrész helyébe a „házirendet” szöveg,
24. 85. § (1) bekezdésében az „SZMSZ-e, házirendje, pedagógiai programja” szövegrész helyébe a „házirendje” szöveg
25. 94. § (1) bekezdés *r*) pontjában a „tanítási év rendjét” szövegrész helyébe a „tanítási év rendjét, a tanítási év meghosszabbítását,” szöveg lép.

(43) Hatályát veszti az Nkt.

1. 31. § (2) bekezdés d) pontja,
2. 32. § (1) bekezdés a)-b) pontja, g) pontjában az „és a pedagógus” szövegrész,
3. 37. § (3) bekezdés b) pontjában az „a tanulói fegyelmi ügyekkel” szövegrész,
4. 41. § (2)-(3) bekezdése és (6)-(7) bekezdése,
5. 61. § (1)-(2), (4) és (5)-(9) bekezdése,
6. 62. § (1) bekezdése, (2)-(3) bekezdése és (5)-(14) bekezdése,
7. 63. § (3)-(5) bekezdése,
8. 63/A-63/L. §-a,
9. 64. §-68. §-a,
10. 69. § (1) bekezdés b) és e) pontja és (5)-(6) bekezdése, valamint (1) bekezdés b) pontjában a „kollektív szerződés” szövegrész,
11. 70. § (2) bekezdés a)-e) és i) pontja, és (5) bekezdése,
12. 83. § (2) bekezdés f) pontja,
13. 84. § (9) bekezdés c) pontja,
14. 85/A. §-a,
15. 94. § (1) bekezdés v) pontja, (4) bekezdés e), g) és t) pontja,
16. 97. § (16) bekezdése, (20)-(21b) bekezdése,
17. 99/B. § (10) bekezdése,
18. 99/G. § (2) bekezdése,
19. 1-2. melléklete,
20. 5. melléklete,
21. 7-8. melléklete.

162. § [A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítása]

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) Kttv.150. § (3) bekezdése a következő j) ponttal egészül ki:

(A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál)

„j) a költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”

(töltött időt kell figyelembe venni.)

(2) A Kttv.

a) 6. § 4. pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony” szöveg,

b) 8. § (5) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg

lép.

163. § [Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény módosítása]

(1) Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény (a továbbiakban: Ogytv.) 124/L. § (3) bekezdése a következő l) ponttal egészül ki:

(A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál)

„(l) költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt”

(kell figyelembe venni.)

(2) Az Ogytv.

a) 96. § (3) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,

b) 97. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti”

szöveg lép.

164. § [A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény módosítása]

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 80. § (3) bekezdése a következő i) ponttal egészül ki:

(Az elismerésre jogosító idő megállapításánál)

„i) a költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt”

(kell figyelembe venni.)

165. § [A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény módosítása]

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 289/H. § d) pontja a következő de) ponttal egészül ki:

[Ahol e törvény szolgálati időről rendelkezik, szolgálati időként kell figyelembe venni:

az a)-c) pont alá nem tartozó költségvetési szervnél]

„de) köznevelési foglalkoztatotti”

(jogviszonyban eltöltött időt;)

(2) A Hszt.

a) 51. § (2) bekezdésében és 65. § (2) bekezdésében, (3) bekezdés a) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,

b) 91. § (2) bekezdés b) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,

c) 95. § (2) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,

d) 280. § (1) bekezdés f) pontjában, 283. §-ában az „egészségügyi szolgálati,” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti,”

szöveg lép.

166. § [a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény módosítása]

(1) A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 508. § (1) bekezdése a következő i) ponttal egészül ki:

(Munkaügyi peren e fejezet alkalmazásában)

„i) köznevelési foglalkoztatotti”

[jogviszonyból (a továbbiakban együtt: munkaviszony) származó pert kell érteni.]

(2) A Pp. 514. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti tanács” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti tanács, köznevelésben foglalkoztatottak tanácsa” szöveg lép.

167. § [Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény módosítása]

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 8. § (9) bekezdés a következő o) ponttal egészül ki:

[A (8) bekezdés alkalmazásában egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni]

„o) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyról szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, munkaviszonyban”
(töltött időt.)

168. § [Egyes törvények szövegcsere módosítása]

(1) E törvény hatálybalépésekor

- a) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
 - aa) 58. § (5) bekezdés a) pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,
 - ab) 58. § (6) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazotti jogviszony elbocsátással” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony elbocsátással, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony elbocsátással vagy azonnali hatályú felmentéssel”,
 - ac) 58. § (6) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazotti jogviszonynak” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonynak, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak”,
- b) a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
 - ba) 5. §-ában a „közalkalmazottak jogállásáról” szövegrész helyébe a „közalkalmazottak jogállásáról, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról”,
 - bb) 87. § 9. pontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, a köznevelési foglalkoztatotti”,
 - bc) 88. § (3) bekezdés c) pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony”,
- c) az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény 12. § (2) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”,
- d) a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény 17. §-ában a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- e) a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 4. pont e) alpontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”,
- f) az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény
 - fa) 100. § (4) bekezdés b) pontjában az „egészségügyi szolgálati” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati, köznevelési foglalkoztatotti”,
 - fb) 100. § (4) bekezdés c) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,
 - fc) 118. § (5) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”
- g) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 83/C. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, költségvetési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- h) a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról szóló 1997. évi LXXXII. törvény 4. § (2) bekezdés x) pontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”,
- i) a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 27. § (5) és (7) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- j) az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény
 - ja) 74/N. § (1) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) szerinti közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,

- jb) 74/N. § (5) bekezdésében a „vagy Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „vagy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- jc) 74/P. § (1) bekezdés b) pontjában és (5) bekezdésében a „Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- k) a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § d) pontjában a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”
- l) a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 30. § (7) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- m) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 3. § (1) bekezdés a) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”,
- n) a fizetési meghagyásos eljárásról szóló 2009. évi L. törvény 3. § (2) bekezdés b) pontjában a „közalkalmazotti jogviszonyból” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyból, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból, egészségügyi szolgálati jogviszonyból”,
- o) a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény
- oa) 11. § (4) bekezdés g) pontjában a „közalkalmazottként” szövegrész helyébe a „közalkalmazottként, köznevelésben foglalkoztatottként”,
- ob) 154. § (3) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, költségvetési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- p) az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 11/F. § (1) bekezdésében az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló törvény”,
- q) társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 6. § (1) bekezdés e) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”,
- r) a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 92. § (2a) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, költségvetési intézménynél köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”
- s) a választási eljárásról szóló 2013. évi XXXVI. törvény
- sa) 18. § (2) bekezdés d) pontjában a „munkavállaló és az egészségügyi szolgálati viszonyban álló személy” szövegrész helyébe a „munkavállaló, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban, valamint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy”
- sb) 68. § (1) bekezdésében a „közalkalmazott” szövegrész helyébe a „közalkalmazott, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló”
- t) az igazságügyi szakértőkről szóló 2016. évi XXIX. törvény 4. § (3) bekezdés a) és c) pontjában, 57. § (3) bekezdés a) és b) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvény szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”
- u) a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 34. § 12. pont b) alpontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”
- v) az ügyvédi tevékenységről szóló 2017. évi LXXVIII. törvény
- va) 2. § (2) bekezdés a) pontjában, 23. § (1) bekezdés a) pontjában, 27. § (1) bekezdés c) pontjában, 66. § (1) bekezdésében és 70. § (1) bekezdésében a „közalkalmazotti” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti, köznevelési foglalkoztatotti”,

- vb) 24. § (3) bekezdésében a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban”, és
- w) a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 40. § (1) bekezdés a) pontjában az „az Nkt.” szövegrész helyébe az „a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyról szóló törvény”,
- x) a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 103. § (1) bekezdés 4. pontjában a „közalkalmazotti jogviszony” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszony, z egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony”, és
- y) a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 6. § (1) bekezdés a) pontjában a „közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „közalkalmazotti jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban” szöveg lép.

Pedagógusok kötött munkaideje és neveléssel-oktatással lekötött heti munkaideje

	A	B	C
1	Munkakör	Kötött munkaidő (óra)	Neveléssel-oktatással lekötött munkaidő (óra)
2	pedagógus nevelési-oktatási intézményben (óvoda, pedagógiai szakszolgálati intézmény kivételével)	32	22-26
3	gyakornok tanító, általános és középiskolai tanár	32	20
4	vezetőpedagógus gyakorló nevelési-oktatási intézményben (óvoda kivételével)	32	24
5	pedagógus pedagógiai szakszolgálati intézményben	32	21
6	pedagógus kollégiumban	32	30
7	pedagógus gyakorló kollégiumban, fogyatékos tanulók kollégiumában	32	26
8	óvodapedagógus	32	32
9	gyakornok óvodapedagógus	32	26
10	vezetőpedagógus gyakorló óvodában	32	24
11	könyvtárostanárr, könyvtárostanító iskolában, kollégiumban	32	12
12	pedagógus gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben	32	20
13	iskolai, kollégiumi könyvtárostanárr, könyvtárostanító	32	22-24
14	óvoda- és iskolapszichológus	32	22

A) Igazgató heti tanóráinak (óvodapedagógus esetén óvodai foglalkozásainak) száma

	A	B	C	D	E
1	Intézménytípus	legalább 450 fő gyermek-, tanulólétszám	200-449 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50-199 fő közötti gyermek-, tanulólétszám	50 fő alatti gyermek-, tanulólétszám
2	Óvoda	6	8	10	12
3	Általános iskola	2	4	6	8
4	Középfokú iskola	2	4	6	8
5	Kollégium	4	6	8	10
6	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekeket nevelő óvoda	4	6	8	10
7	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató általános iskola	2	4	6	8
8	Kizárólag sajátos nevelési igényű tanulókat nevelő- oktató középfokú iskola	2	4	6	8
9	Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekeket tanulókat nevelő- oktató kollégium	4	6	8	10
10	Alapfokú művészeti iskola	2	4	6	8
11	Fejlesztő nevelés- oktatást végző iskolaként működő gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai intézmény	2	4	6	8

B) Az igazgatóhelyettes, tagintézmény-vezető, intézményegység-vezető, tagintézményvezető-helyettes, intézményegységvezető-helyettes heti tanóráinak (óvodapedagógus esetén óvodai foglalkozásainak) száma

C)

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

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

	A	B
1	Pótlék megnevezése	Pótlék mértéke
2	Vasárnapi munkavégzésért járó	40-60 %
3	Munkaszüneti napi munkavégzésért járó	90-100 %
4	Éjszakai munkavégzésért járó	10-20 %
5	Ügyeleti	15-25 %
6	Készenléti	35-45 %
7	Rendkívüli munkavégzésért járó	
8	munkanapon	50 %
9	heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon	100 %

B) A köznevelési intézményekben alkalmazott pedagógusok és nevelést-oktatást segítő munkakörben foglalkoztatottak részére járó pótlékok és azok mértéke a Gyakornok fokozathoz tartozó havi illetményösszeg százalékában

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

A foglalkoztatotti alapnyilvántartás adatköre

A köznevelésben foglalkoztatott

I.

1. családi és utóneve, születési családi és utóneve, neme,
2. születési helye, ideje,
3. anyja születési családi és utóneve,
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye, telefonszáma,
5. családi állapota,
6. adóazonosító jele,
7. társadalombiztosítási azonosító jele,
8. fizetési számlaszáma,
9. e-mail-címe,
10. ügyfélkapu elérhetősége,

II.

1. legmagasabb iskolai végzettsége, több végzettség esetén valamennyi,
2. szakképzettségei, szakirányú továbbképzésben szerzett végzettség adatai,
3. 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 illetménymeghatározásról 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 pénzügyintézet 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.