

AKTUÁLIS MUNKAJOGI VÁLTOZÁSOK A KÖZNEVELÉSBEN

MOLNÁR FERENC
RPI Országjáró 2014. 08. 28-29.



I.

A munkaviszony létesítése

A létesítés feltételei,

Nyugdíjas foglalkoztatása

Határozott vagy határozatlan

Az intézményvezetői megbízás, pályáztatás

A próbaidő

Besorolás

- Pedagógusok előmeneteli és illetményrendszere
- Mi minősül szakmai gyakorlatnak?
- Fizetési fokozat, fizetési kategória megállapításának szabályai

Minősítés

- Minősítő vizsga
- Minősítési eljárás
- Átmeneti rendelkezések, ideiglenes besorolás

Bérpótlékok

Pedagógusok bérpótléka

Rendkívüli munkavégzés

Mikor jár műszakpótlék, éjszakai bérpótlék?

Ügyelet, készenlét

II.

A MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ, A MUNKA DÍJAZÁSA

A munkaidő mértéke, beosztása

Teljes-, vagy részmunkaidő

- Kötött vagy kötetlen
- A pedagógus munkaideje
- A szakszervelet és a közalkalmazotti/üzemi tanács tisztségviselőinek munkaidő-kedvezménye
- A munkaközi szünet
- Munkaidőkeret, elszámolási időszak
- Munkavégzés alóli mentesülés, avagy nem elég hogy beperelt még el is kell engednem a tárgyalásra?

Szabadság, betegszabadság, fizetés nélküli szabadság

- Kik jogosultak az oktató munkát végzők pótszabadságára?
- Lehet jövőre is?
- „Kispapa” pótszabadsága

Munka- és pihenőidő nyilvántartása avagy mit és hogyan?

Távolléti díj

III.

A MUNKAVISZONY/KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE

- Intézményi Tanács az iskolákban
- Röviden a jogutódlásról
- Mikor jogszerű a közös megegyezéssel történő megszüntetés?
- Felmondási tilalmak és korlátozások
- Mikor élhet azonnali hatályú felmondással a munkáltató, a munkavállaló?
- Milyen módon szüntethető meg a határozott idejű munkaviszony?
- A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményei.

IRÁNYADÓ JOGSZABÁLYOK

- ❑ **2012. évi I. törvény** a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: új Mt.)
- ❑ **1992. évi XXXIII. törvény** a közalkalmazottak jogállásáról szóló (továbbiakban: Kjt.)
- ❑ **2011. év CXC. törvény** a nemzeti köznevelésről (továbbiakban: Nkt.)

A törvény módosulni fog!

- ❑ **483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet** A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról
- ❑ **229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet** a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
- ❑ **326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet** (továbbiakban:R.) a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- ❑ **20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet** a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- ❑ **2011. évi CCVI. törvény a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról (20.§ (2) bekezdés)** ***A törvény módosulni fog!***

2013. ÉVI V. TÖRVÉNY A MAGYARORSZÁGI REFORMÁTUS EGYHÁZ 1995. ÉVI I. KÖZNEVELÉSI TÖRVÉNYÉNEK ÁTFOGÓ MÓDOSÍTÁSÁRÓL (A módosítással és a végrehajtási utasítással egységes szerkezetben)*

A 2013. évi V. törvény és végrehajtási utasítás 2014. szeptember 1-jén lép hatályba.

A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

„Nkt. 66. § (1) A köznevelésben az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott

- a) rendelkezzen az előírt iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, szakképzettséggel,
- b) ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, büntetlen előéletű legyen
- c) cselekvőképes legyen.”

FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

„Nkt. 61. § (1) Nevelő-oktató munka - óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés-oktatás, pedagógiai szakszolgálat keretében gyermekekkel, tanulókkal való pedagógiai célú közvetlen foglalkozás - **pedagógus-munkakörben, az óraadó kivételével, közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban látható el. Pedagógus-munkakör ellátására - az óraadó kivételével - polgári jogi jogviszony nem létesíthető.** Az állami intézményfenntartó központ által fenntartott köznevelési intézményben köznevelési alapfeladat-ellátásra létesített munkakörben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyban állnak.

(6) A köznevelési intézményben végzett **munka jellegén, természetén nem változtat az a körülmény, hogy a köznevelési intézménynek ki a fenntartója.**”

ÓRAADÓ TANÁR

„Nkt. 4. § E törvény alkalmazásában

21. óraadó: megbízási szerződés keretében legfeljebb heti tíz óra vagy foglalkozás megtartására alkalmazott pedagógus, oktató,”

A törvényi előírások értelmében óraadói feladatok ellátásra megbízási szerződés csak természetes személlyel köthető.

Az óraadó tanár nem tagja a nevelőtestületnek, de a nevelőtestület döntési jogkörébe tartozó ügyek közül a tanulók magasabb évfolyamba lépésének megállapítása, a tanulók osztályozóvizsgára bocsátása és a tanulók fegyelmi ügyében szavazati joggal rendelkezik.

A KORHATÁR ELŐTTI ELLÁTÁS, ÖREGSÉGI TELJES NYUGDÍJ SZÜNETELTETÉSE

A társadalombiztosítási nyugdíjról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 83/B.§- a és a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 11.§-a értelmében:

☐ a korhatár előtti ellátásában vagy szolgálati járandóságban, továbbá

☐ A Tny. törvény 18.§ (2a)-(2d) bekezdése alapján korhatártól függetlenül öregségi teljes nyugdíjban részesülő személy, ha biztosítással járó jogviszonyban áll, illetve egyéni vagy társas vállalkozóként kiegészítő tevékenységet folytat, és az általa fizetendő nyugdíjjárulék alapja meghaladja a tárgyév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát, **(éves keretösszeg)**, akkor nyugdíját illetve ellátását, a keretösszeg elérését követő hó első napjától szüneteltetni kell, az adott év december 31. napjáig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig. Ha az éves keretösszeget a nyugdíjjárulék alapja december hóban haladja meg, akkor a december havi nyugdíjat illetve ellátást kell visszafizetni.

Az éves keretösszeg: 2014. évben $118000 \times 18 =$ **2.124.000,-Ft.**

Az érintett személynek az éves keretösszeg elérését **15 napon** belül be kell jelenteniük a nyugdíjfolyósító szervnek.

A REHABILITÁCIÓS PÉNZBELI ELLÁTÁS SZÜNETELTETÉSE

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 2013. január 01. napjától módosította a rehabilitációs ellátás szüneteltetésére vonatkozó rendelkezéseket. **(7.§ (4) bekezdés)**

A rehabilitációs pénzbeli ellátás folyósítását szüneteltetni kell arra az időtartamra, amíg az ellátott:

- a) keresőtevékenységet végez vagy közfoglalkoztatásban vesz részt, ha a munkaszerződés szerinti heti munkaideje a **20 órát meghaladja**, vagy
- b) keresőképtelen.

A rehabilitációs ellátásban részesülőnek **15 napon** belül értesítenie kell a rehabilitációs hatóságot **(jelenleg: NRSZH)** a keresőtevékenység folytatásáról és annak megszűnéséről.

A ROKKANTSÁGI ELLÁTÁS MELLETTI KERESŐTEVÉKENYSÉG

A 2011. CXCI. törvény (2) bekezdés d) pontja értelmében a rokkantsági ellátást meg kell szüntetni, ha az ellátásban részesülő keresőtevékenységet folytat, és jövedelme **3 egymást követő hónapon keresztül meghaladja a minimálbér 150 százalékát.**

E körülmény bekövetkeztéről az ellátásában részesülőnek **15 napon** belül értesítenie kell a rehabilitációs hatóságot és ezzel egyidejűleg jövedelmét is igazolnia kell.

HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONY

Az új Mt. 45.§ (2) bekezdése értelmében a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

A határozott idejű munkaviszony létesítésére irányadó rendelkezéseket az új Mt. 192.§-a tartalmazza. **A törvényi előírás értelmében a határozott időre létesített munkaviszony a jövőben sem haladhatja meg az 5 évet** ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is. **(192.§ (2) bekezdés)**

A 192. § (4) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése **csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.**”

Az intézményvezetői megbízás, pályáztatás

Az egyház vagy más nem állami szerv által fenntartott nevelési oktatási intézmény esetében:

„Nkt. 31. § (2) bekezdés d) pontja szerint **a fenntartó pályáztatás és további eljárás nélkül is adhat intézményvezetői megbízást**, nem kell alkalmazni a 67. § (7) bekezdésében és a 83. § (3) bekezdés e) pontjában foglaltakat,”

Fontos azonban megjegyezni, hogy az R. 27.§ értelmében, ha az egyházi vagy a magánintézményekben a munkáltató az intézményvezetői megbízást ennek ellenére mégis meg kívánja pályáztatni, akkor a pályázati eljárásra az R. 10. alcímében foglaltakat kell alkalmazni.

Egyházi fenntartású nevelési-oktatási intézmény esetében:

„Nkt. 32. § (1) bekezdés b) pontja szerint az intézményvezető-helyettesek megbízása során a fenntartó egyetértési jogot gyakorol,”

PRÓBAIDŐ A MUNKASZERZŐDÉSBEN

- ❑ a próbaidő mértéke a munkaviszony kezdetétől számított három hónap, de ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt legfeljebb egy alkalommal meghosszabbíthatják, de meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a három hónapot. **(új Mt. 45.§ (5) bekezdés)**
- ❑ kollektív szerződés esetén a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet. **(új Mt. 50.§ (4) bekezdés)**

A PEDAGÓGUSOK ELŐMENETELI ÉS ILLETMÉNYRENDSZERE

Az Nkt. és az R. munkavállaló illetményének, munkabérének meghatározására vonatkozó rendelkezésit 2013. szeptember 1-jétől kell alkalmazni.

A pedagógusok előmeneteli rendszerére vonatkozó előírásokat a nevelő-és oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben pedagógus szakképzettséggel rendelkezőkre csak 2015. szeptember 1-jétől kell alkalmazni.

Az R. IV. fejezetének hatálya, amely a

- pályázat és a próbaidő kikötésének mellőzésére,
- a nevelő-oktató munkát végzők pótszabadságra való jogosultságára és a szabadság kiadására,
- a köznevelési intézményekben a nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak besorolására,
- a köznevelési intézményekben a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet, készenlét elrendelésére vonatkozó előírásait tartalmazza, **csak a közalkalmazottakra terjed ki. (R. 1.§ (2) bekezdés)**

Az R. hatályba lépésével hatályát veszítette a 138/1992. (X.8.) kormányrendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXI. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben.

2011. évi CCVI. törvény
**a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak,
vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról**
Módosulni fog!

20. § (1) Az egyházi jogi személy az általa vagy intézménye útján ellátott 9. § (1) bekezdése szerinti tevékenysége után a hasonló tevékenységet folytató állami vagy helyi önkormányzati intézményekkel azonos mértékű támogatásra jogosult.

(2) A 9. § (1) bekezdése szerinti feladatot ellátó egyházi jogi személynél **az ilyen feladathoz kapcsolódóan foglalkoztatottak munkaviszonyának tartalma a munkabér, a munkaidő és a pihenőidő vonatkozásában a közalkalmazotti jogviszonyhoz igazodik.** Az ilyen foglalkoztatottakra az állami vagy a helyi önkormányzati intézmények foglalkoztatottaira vonatkozó központi bérpolitikai intézkedések azonos feltételekkel terjednek ki.

A PEDAGÓGUSOK ELŐMENETELI RENDSZERE

„Nkt 64. § (1)

A köznevelési intézmény munkavállalói, közalkalmazottai (a továbbiakban: alkalmazott) tekintetében - a munkáltatótól függően - a Munka Törvénykönyvét vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt e törvény rendelkezéseivel együtt kell alkalmazni.

(2) A köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény gyakornokra és gyakornoki időre, továbbá az előmeneteli és illetményrendszerre, minősítésre vonatkozó rendelkezései - a jubileumi jutalomra vonatkozó rendelkezések kivételével - nem alkalmazhatóak.

(5) A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott - a Gyakornok fokozatba tartozó pedagógus kivételével - a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősülő, továbbá a fizetési fokozat megállapításánál beszámítandó idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési kategóriába lép. A pedagógust a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési kategóriába besorolni. A magasabb fizetési kategória elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

Így nem alkalmazhatók pedagógus munkakörben a Kjt.-nek a fizetési osztályba, fokozatba sorolásra, további szakképesítés utáni illetményre, illetménykiegészítésre, vezető pótléokra, címpótléokra, idegennyelv-tudási pótléokra, a végrehajtási rendeletben meghatározott pótlékokra, a kereset-kiegészítésre vonatkozó szabályai.

A PEDAGÓGUS FOKOZATOKBA TÖRTÉNŐ BESOROLÁSA

A pedagógus minősítő vizsga és minősítési eljárás keretében elnyert minősítés alapján:

- Gyakornok,
 - Pedagógus I.,
 - Pedagógus II.,
 - Mesterpedagógus,
 - Kutatótanár,
- fokozatokat érheti el **(Nkt. 64.§ (3) – (5) bekezdés).**

Az Nkt. 97.§ (20) bekezdése értelmében 2013. szeptember 1-jével fenntartótól függetlenül kizárólag a pedagógus munkakörbe, foglalkoztatottat kellett újból besorolni akként, hogy

aki 2013. szeptember 1-jén már legalább **2 éves szakmai gyakorlattal rendelkezik**, akkor az első minősítésig **Pedagógus I.** fokozatba és a Kjt. 87/A.§ alapján közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősülő, továbbá a fizetési fokozat megállapításánál beszámítandó idő szerinti kategóriába kell sorolni,

aki két évnél kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkezik, **Gyakornok** fokozatba kerül besorolásra.

Az új Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók esetén a **Pedagógus I.** fokozatba történő besorolásnál a munkaviszonyban töltött időt kell alapul venni a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben meghatározottak alapján.

A magasabb fokozatba történő előrelépéshez szükséges

szakmai gyakorlat az R. 13.§-a értelmében:

- pedagógus-munkakörben,
 - pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben
 - óraadó tanárként polgári jogviszony keretében,
 - Európai iskolákban pedagógus-munkakörben,
 - a pedagógus-képzést folytató felsőoktatási intézményben oktatási tevékenységgel
 - a miniszter igazolása alapján közszolgálati jogviszonyban köznevelés országos irányításával összefüggő munkakörben
- eltöltött szakmai tevékenységgel szerezhető meg.

Nem számít be a szakmai gyakorlat időtartamába:

- a fizetés nélküli szabadság 30 napot meghaladó időtartama, továbbá
- a jogviszonyban pedagógus-munkakörben eltöltött idő, ha a pedagógus foglalkoztatása nem érte el a munkakörre megállapított heti neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó határának 25%-át. (R. 13.§ (2) bekezdés)

MINŐSÍTÉS

Magasabb fizetési fokozatba sorolás időpontja

„R.13.§ (3) A magasabb fokozatba történő besorolásra a sikeres minősítő vizsgát vagy minősítést követő év első napjával kerül sor.”

MINŐSÍTŐ VIZSGA, MINŐSÍTÉSI ELJÁRÁS

A pedagógus-munkakörbe foglalkoztatottak első minősítésére vagy minősítő vizsgájára **2013. szeptember 1. és 2018. június 30. között kerül sor.**

A minősítési kötelezettség nem vonatkozik arra a pedagógus munkakörben, valamint pedagógiai szakértői, pedagógiai előadó munkakörben foglalkoztatottra, aki a 2013. szeptember 1-jétől számított tízedik tanév végéig eléri a rá vonatkozó nyugdíjkorhatárt. Ez azt jelenti, hogy az 1959. augusztus 31-e előtt született pedagógus már nem kötelezett minősítésre.(Nkt. 97.§ (21) bek.)

A minősítő vizsga és a minősítési eljárás **minősítő bizottság előtt** folyik. A minősítési eljárás és a minősítő bizottság összetételére vonatkozó előírásokat az R.7.-9.§-ai tartalmazzák.

Jogorvoslatra nemzeti köznevelési törvény a következők szerint ad lehetőséget:

„**Nkt. 64. § (9)** 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.”

GYAKORNOK-MINŐSÍTŐ VIZSGA

A két évnél kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógust **gyakornok** fokozatba kell sorolni és a besorolással egyidejűleg a munkaszerződésében a jogviszony létesítésétől számított két éves gyakornoki időt kell kikötni és elő kell azt az időpontot írni ameddig a minősítő vizsgát köteles letenni.

Az R. gyakornokra, a gyakornoki időre és a minősítő vizsgára vonatkozó rendelkezéseket hatályba lépését – azaz 2013. szeptember 1-jét követően - létesített foglalkoztatási jogviszonyok esetében kell alkalmazni.

De a 326/2013.(VIII.30.) Korm. Rend. 14.§ (3) bekezdése értelmében aki a rendelet 2013. szeptember 1-jei hatályba lépését követően létesít pedagógus munkakörre foglalkoztatási jogviszonyt:

„R.14.§ (3) A legalább hat év nem pedagógus (bármely vagy részben más) – munkakörben szerzett szakmai gyakorlattal rendelkező és pedagógus-munkakörre foglalkoztatási jogviszonyt létesítő személy **mentesül az előmeneteli rendszer gyakornoki szakasza követelményeinek teljesítése alól, és Pedagógus I. fokozatba kerül besorolásra.”**

A 2013. szeptember 1-je előtt létesített foglalkoztatási jogviszonyok esetén

□ Az R. hatálybalépése előtt létesített **közalkalmazotti jogviszonyok** esetében a Kjt.-nek és a Kjt. vhr.-nek a gyakornokra és a gyakornoki időre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni, azzal, hogy amennyiben a gyakornok „megfelelt” minősítést kap, a Pedagógus I. fokozatba kell besorolni.

(R. 36.§ (1) bekezdés)

□ Az új Mt. hatálya alá tartozó **munkavállaló pedagógust** – minősítési kötelezettség nélkül - két év szakmai gyakorlat megszerzése után a Pedagógus I. fokozatba kell besorolni.

Minősítő vizsga (R. II. FEJEZET)

□ A gyakornok a gyakornoki idő lejártának hónapjában, ha tanév közben jár le a tanítási év utolsó hónapjában minősítő vizsgát tesz. A Pedagógus I fokozatba lépéshez az értékelés során **legalább 60%-ot kell elérnie**. Ha „nem megfelelt” minősítést kap, akkor a gyakornoki idő két évvel meghosszabbodik. Ha minősítésének eredménye ismételten „nem megfelelt” lesz akkor a pedagógus munkaviszonya az Nkt. 64.§ (8) bekezdés értelmében a törvény erejénél fogva, az eredmény közzétételétől számított 10. napon megszűnik.

□ A megismételt minősítő vizsgán „Nem felelt meg” minősítést kapott pedagógus újabb pedagógus–munkakörre jogviszony létesít, akkor a gyakornoki időre, a minősítő vizsgára és a jogviszony megszűnésére vonatkozó jogszabályi előírásokat ismételten alkalmazni kell.

PEDAGÓGUS I. FOKOZATBA SOROLT PEDAGÓGUS MINŐSÍTÉSE (R. II. FEJEZET)

A Pedagógus I. fokozatba sorolt pedagógus

➤ saját kezdeményezésére a besorolását követő **6 év** szakmai gyakorlat szerzését követően vehet részt minősítési eljárásban.

➤ a besorolásától számított **9 év** szakmai gyakorlat megszerzését követően a minősítési eljárást le kell folytatni.

A munkáltató a Pedagógus I. fokozatba lépést követően munkaszerződés módosításában írja elő a minősítési eljárásban való kötelező részvételt.

Ha a pedagógus az értékelés alapján legalább 75%-ot ér el, akkor „**Megfelelt**” minősítést kap és **Pedagógus II. fokozatba kell besorolni**, ha ennél kevesebbet, akkor minősítése „**Újabb minősítés szükséges**”. A minősítési eljárás megismétlésére legfeljebb egy alkalommal, legkorábban a sikertelen minősítési eljárástól számított két év szakmai gyakorlat megszerzése után és legkésőbb a pedagógus I. fokozat megszerzésétől számított 11 év szakmai gyakorlat megszerzéséig kerülhet sor.

A megismételt eljárásban „Megfelelt” vagy „Nem felelt meg” döntés hozható. Az ismételten sikertelenül záruló minősítési eljárás eredményének közlésétől számított 10. napon a pedagógus közalkalmazotti jogviszonya, munkaviszonya az Nkt. 64.§ (8) bekezdése értelmében a törvény erejénél fogva megszűnik.

Ha a megismételt minősítési eljárást nem teljesítő pedagógus újabb foglalkoztatási jogviszonyt létesít pedagógus-munkakörre, akkor a jogviszony létesítésétől számított 2 év elteltével újabb minősítési eljárásban kell részt vennie, mely ha „Nem megfelelt” minősítéssel járul akkor jogviszonya az Nkt. 64.§ (8) bekezdése értelmében megszűnik.

ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK (R.36.§)

☐ A 2013. szeptember 1-jén *Pedagógus I. fokozatba* sorolt több mint **8 év** szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógus először **2014-ben kezdeményezheti a minősítési eljárást**. Minősítési eljárása során 2013.szeptember 1. és 2018. június 30. között az R. minősítési eljárásra történő jelentkezéshez szükséges szakmai gyakorlatra vonatkozó szabályait nem kell alkalmazni. Ha a minősítési eljárás eredményeként **„Megfelelt”** minősítést kap, akkor **legkorábban 2016. január 1-jével Pedagógus II.** fokozatba kerül besorolásra.

☐ **Minősítési eljárás nélkül 2015. január 1-jével Pedagógus II. fokozatba** történő besorolását 2014. április 30-ig kérelmezheti az a pedagógus, aki **pedagógus szakvizsgával és 14 év szakmai gyakorlattal** rendelkezik és 2014 április 30-ig portfólióját feltölti a miniszter által kijelölt, OH által üzemeltetett informatikai rendszerbe. Ha portfóliója tartalmazza az R.8.§-ában foglaltakat, akkor a kérelmezőt Pedagógus II. fokozatba kell sorolni.

A 2015. január 1-jén ideiglenesen Pedagógus II. fokozatba besorolt pedagógus legkésőbb 2018. december 31-éig minősítési eljárásban köteles részt venni. Ha erre határidőn belül nem kerül sor, akkor 2019. január 1-jétől újra Pedagógus I. fokozatba kell sorolni.

☐ „R. 37.§ Az Új széchenyi Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program Pedagógusképzés támogatása kiemelt projekt **(TÁMOP-3.1.5/12 és 3.1.15.)** keretében próbaminősítő vizsgán, próbaminősítési eljárásban sikeresen részt vett pedagógusok az OH által kiadott tanúsítványt kapnak, amely alapján leghamarabb 2015. január 1-jén az annak megfelelő fokozatba kerülnek besorolásra.”

MESTERPEDAGÓGUS FOKOZATBA TÖRTÉNŐ BESOROLÁS (R. II. FEJEZET)

A Mester pedagógus fokozatba sorolás érdekében minősítési eljárásban az a Pedagógus II. fokozatba besorolt pedagógus vehet részt aki:

- pedagógus-szakvizsgával,
- a Pedagógus II. fokozatba történt besorolását követően 6 év szakmai gyakorlattal rendelkezik.

A minősítés eredményeként, „**Mesterpedagógus fokozatba lép**” vagy „**Pedagógus II. fokozatba marad**” döntés hozható.

A minősítési eljárás a befejezésétől számított további két év szakmai gyakorlat után megismételhető. A megismételt minősítési eljárás sikertelensége esetén a minősítési eljárás, további 2 év szakmai gyakorlat után – akár több alkalommal is - megismételhető.

ÁTMENETI RENDELKEZÉS

A miniszter **Mesterpedagógus** fokozatba történő besorolás céljából pályázati felhívást tesz közzé a pedagógus előmeneteli rendszer országos bevezetése érdekében. A pályázati eljárást az OH bonyolítja le.

A pályázati eljárásban az a pedagógus vehet részt, aki

- 15 év szakmai gyakorlattal és pedagógus-szakvizsgával rendelkezik,
- az Országos szakértői névjegyzéken, vagy az Országos érettségi vizsgaelnöki névjegyzéken vagy szaktanácsadói névjegyzéken szerepel,
- vállalja, hogy részt vesz az OH által szervezett vagy az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet által szervezett továbbképzésen valamint vállalja, hogy
- az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésben, a pedagógusok minősítő vizsgáján, vagy
- minősítési eljárásban szakértőként, vagy szaktanácsadóként részt vesz.

A munkaidő-kedvezmény mértéke;

a neveléssel oktatással lekötött munkaideje nem lehet több heti 18 óránál, óvodapedagógus esetében 25 óránál, továbbá tanítási hetenként legalább egy tanítási napra a munkahelyén történő munkavégzés alól mentesíteni kell. Évente legfeljebb 25 alkalommal bízható meg szakértői, szaktanácsadói feladatok ellátásával, amelyért külön díjazást nem kap, de alkalmanként tízezer forint költségtérítésben részesül. **(R. 4.§ (5), (7)-(8) bekezdés)**

KUTATÓTANÁR FOKOZATBA TÖRTÉNŐ BESOROLÁS

Az a pedagógus kezdeményezheti Kutatótanár fokozatba történő átsorolását a munkáltatónál, aki legalább Pedagógus II fokozatba van besorolva és

- a munkakör ellátásához szükséges végzettséghez szakképzettséghez kapcsolódó szakterületen tudományos fokozattal, valamint doktori címmel rendelkezik, és
- rendszeres szakmai publikációs tevékenységet folytat, valamint
- legalább két minősítési eljárásban sikeresen részt vett és
- a Pedagógus II. fokozatba történt besorolását követően 6 év szakmai gyakorlattal rendelkezik.

A munkáltató a kérelmet a megyei, fővárosi kormányhivatalnak továbbítja, aki megvizsgálja, hogy a pedagógus a feltételeknek megfelel-e, szükség esetén megszervezi a minősítési eljárást. A munkáltató a kormányhivatal igazolása alapján sorolja át a pedagógust.

Kutatótanár fokozatba legfeljebb az összes köznevelési intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottak 1%-a sorolható. **(R. 5.§)**

FIZETÉSI FOKOZAT (KATEGÓRIA)

Fontos megjegyezni, hogy a jelenleg hatályos szabályok szerint a szakmai gyakorlatba beszámítható idő és pedagógus fizetési fokozatának (kategóriájának) megállapításánál a Kjt. alapján figyelembe veendő közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban töltött idő megállapítására vonatkozó előírások egymástól eltérnek.

A fizetési fokozat (kat megállapításánál a Kjt. 87/A§ (3) bekezdésében foglaltakat kell figyelembe venni, míg a szakmai gyakorlati idő megállapításánál a **326/2013 (VIII.30.) Korm. rend. 13.§-ában** foglaltakat, melynek értelmében a fizetés nélküli szabadság, ha a 30 napot meghaladja nem számítható be a szakmai gyakorlati időbe.

„Kjt. 87/A. § (1) E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

- a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt,
- b) a közszerződésről szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormányzati szolgálati, illetve közszerződés jogviszonyban töltött időt,
- c) a közszerződésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban töltött időt,
- d) a szolgálati jogviszony időtartamát, továbbá
- e) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban, valamint
- f) a hivatásos nevelő szülői jogviszonyban,
- g) az e törvény, a közszerződésről szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
- h) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban töltött időt.

(2) Ha jogszabály, kormányhatározat vagy a bíróság jogerős ítélete alapján megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésére a közalkalmazott politikai vagy vallási meggyőződése, továbbá munkavállalói érdek-képviselői szervezethez való tartozása, illetve ezzel összefüggő tevékenysége miatt került sor, a munkaviszony megszüntetésétől 1990. május 2-áig a munkaviszonyban nem töltött időtartamot az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a közalkalmazotti jogviszonyban töltött időbe be kell számítani.

(3) A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)-(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni

- a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képzéssel rendelkezett,
 - b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát, továbbá
 - c) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint
 - d) az (1) bekezdés f) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt.
- (4) A (3) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításakor figyelmen kívül kell hagyni a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak azt a tartamát, amely e § rendelkezése szerint egyébként közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősül.

(5) Ha a közalkalmazotti jogviszony megállapításakor azonos időtartamra több jogviszony vehető figyelembe, közülük erre az időre csak egy jogviszony számítható be.”

BÉRPÓTLÉKOK TÁVOLLÉTI DÍJ

A PEDAGÓGUSOK ILLETMÉNYPÓTLÉKA

Az Nkt. 8.számú melléklete értelmében nevelési-oktatási intézményekben alkalmazottak számára járó pótlékok és azok mértéke az illetményalap százalékában

Pótlék megnevezés	Pótlék alsó határa	Pótlék felső határa
Intézményvezető	40	80
Osztályfőnök/koll.csop.vez.	10	30
Munkaközösség-vezető	5	10
Intézmény vezető-helyettesi	20	40
Nemzetiségi	10	10
Gyógypedagógusi	5	10
Nehéz körülmények között végzett..	10	30

Illetményalap jelenleg:

Középfokú végzettség esetén: 116 130,-Ft
Alapfokozat esetén: 154 644,-Ft
Mesterfokozat esetén: 169 442,-Ft

Illetményalap 2014.09.01-től:

120 684,-Ft
165 750,-Ft
182 294,-Ft

A legalább 10 évig intézményvezetői megbízással rendelkező pedagógus a magasabb vezetői megbízásának megszűnését követően **„címzetes igazgatói”** címben és pótlékban részesül, feltéve hogy továbbra is az általa vezetett intézményben marad. a pótlék mértéke: a korábbi vezetői pótlék 25%-a.

Tagintézmény-vezető, intézményegység-vezető, az intézményvezető-helyettesi pótlék:

- felső határa szerinti pótlékra jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma meghaladja a 750 főt,
- alsó határa szerinti pótlékra jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma legfeljebb 250 fő
- az illetményalap 30%-ának megfelelő összegű pótlékra jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma 251 és 750 fő között van.

Tagintézmény vezető-helyettes, és az intézményegység vezető-helyettes, az intézményvezető-helyettesi pótlék alsó határa alapján megállapított pótlékra jogosult. (R. 16.§)

Nemzetiségi pótlékra az a pedagógus jogosult aki nemzetiségi nyelvű köznevelési intézményben a neveléssel oktatással lekötött idejének legalább 50%-ában nemzetiségi anyanyelven végez nevelő, oktató munkát, tovább az is aki óvodában iskolában siket vagy nagyothalló gyermekek, tanulók nevelésénél oktatásánál a jelnyelvet is alkalmazza, feltéve, hogy rendelkezik a szakértő jeltolmács vagy fordító jeltolmács szakképzettséggel.

Gyógypedagógiai pótlékra

az a pedagógus jogosult, aki sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók nevelését vagy fejlesztő felkészítését a szakértői bizottság szakvéleményében foglaltak szerint végzi, feltéve, hogy kizárólag ilyen gyermekekkel, tanulókkal foglalkozik vagy ha az általa felkészített sajátos nevelési igényű gyermekek tanuló aránya az intézményben a tanév első napján eléri a 33 %-ot.

Nehéz körülmények között végzett munkáért járó pótlékra az a pedagógus jogosult, aki olyan köznevelési intézményben dolgozik, amely *a társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések jegyzékéről szóló 240/2006. (XI. 30.) Korm. rendeletben* felsorolt településen található.

(R. 16.§ (6)-(8) bekezdés)

Havi alapbér meghatározott időszakra történő számítása

A havi alapbér meghatározott időszakra történő részét 2013. 08.01-től kezdődően akként kell megállapítani, hogy a havi alapbért osztani kell a hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkaórák számával és az így megkapott egy órára eső összeget kell szorozni az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

A havi díjas munkavállalót eddig is minden hónapban a munkanapok számától függetlenül megillette a havi munkabére. Így indokolt, hogy a havi bér arányos részének kiszámításakor is az általános munkaidőt és ne a beosztás szerinti munkaidőt, kelljen figyelembe venni.

Bérpótlékok számítási alapja

A bérpótlék számítási alapja eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló egy órára járó alapbére.

A bérpótlékok számítási alapját akként kell meghatározni, hogy a havi alapbér összegét osztani kell :

- általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával,
- rész-vagy általánostól eltérő teljes munkaidő esetén a 174 óra arányos részével.

A fentiek értelmében 2013.08.01-től kezdődően a bérpótlék összegét – eltérően az alapbér egy órára eső összegének megállapításától - tehát valamennyi hónapban függetlenül a munkaórák számától azonos módon kell kiszámolni.

VASÁRNAPI PÓTLÉK (új Mt. 140.§)

A 2013. 08.01-től kezdődően vasárnapi pótlék illeti meg:

- a munkavállalót, ha rendes, munkaidőben vasárnapi munkavégzésre kizárólag az alábbi feltételek alapján kötelezhető:
 - ✓ több műszakos tevékenység keretében,
 - ✓ a készenléti jellegű munkakörben, vagy
 - ✓ a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál
- **rendkívüli munkaidőre**, ha
 - ✓ a fenti feltételek alapján *rendes munkaidőben vasárnapi munkavégzésre kötelezhető munkavállalót, ha vasárnap rendkívüli munkaidőben végez munkát.*
 - ✓ *azt a munkavállalót, aki vasárnap rendes munkaidőben munkavégzésre nem kötelezhető, ha vasárnap rendkívüli munkaidőben végez munkát.*

Nem illeti meg vasárnapi pótlék

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben **(új Mt.102.§ (2) bekezdés)**
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli **(új Mt.90.§ a) pont.)**
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során,

Mértéke nem változik változatlanul 50%

Munkaszüneti napi munkavégzés

Munkaszüneti napon mind a rendes, mind a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért a munkavállalót **100%-os bérpótlék** illeti meg. **(új Mt. 140.§ (2)-(3) bekezdés)**

Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre a munkavállaló az alábbi esetekben osztható be (új Mt. 102. § (2) bekezdés).

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során

Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés

Garanciális szabállyal egészül ki az **új Mt. 143.§-a**, miszerint, a rendkívüli munkavégzésért járó ellenérték a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. (Ez eddig is így volt.)

Műszakpótlék

Műszakpótlékre csak akkor jogosult a közalkalmazott/munkavállaló, ha a beosztás szerinti munkaideje rendszeresen változik. Rendszeresen kell tekinteni:

- ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdő időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint
- a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

A dajka munkakörben foglalkoztatott csak akkor lesz jogosult műszakpótlékre, ha a fenti törvényi előírásoknak megfelel, így például, ha a munkaidő-beosztása szerint egyik héten a munkaideje reggel hat órakor, a másik héten délelőtt tíz órakor vagy még későbbi időpontban kezdődik.

A műszakpótlék mértéke 18.00 és 6.00 óra között 30% (új Mt. 141.§)

Éjszakai bérpótlék

A műszakpótlék nem azonos az éjszakai bérpótlékkal!

Éjszakai bérpótlék csak azt a munkavállalót/közalkalmazottat illeti meg, aki műszakpótléokra nem jogosult.

Műszakpótlékra való jogosultság *hiányában* a munkavállaló/közalkalmazott a 22 és 6 óra közötti munkavégzés esetén (*éjszakai munkavégzés*), feltéve hogy a munkavégzés az *egy órát* meghaladja **15%-os bérpótlék** illeti meg. **(új Mt. 142.§)**

Ha közalkalmazottak/munkavállalók beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen nem változik, akkor 15%-os éjszakai bérpótlékra jogosultak 22.00-6.00 óra közötti munkavégzés után.

ÜGYELET ÉS KÉSZENLÉT

Az **új Mt. 110. § (2) bekezdése** értelmében a dolgozó a napi munkaidején túl rendelkezésre állásra kötelezhető. Tartamát a munkáltató egy héttel korábban egy hónapra előre köteles közölni, de ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, akkor a beosztás legalább négy nappal korábban módosíthatja.

Négy órát meghaladóan rendelkezésre állás csak

- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

Ügyelet

Ha a rendelkezésre állás helyét a munkáltató meghatározza, akkor az ügyeletnek minősül.

Tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

Ügyelet esetén 40%-os bérpótlék jár.

Az ügyelet alatti munkavégzés ellenértékeként a közalkalmazottat alapbéren felül és a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, továbbá attól függően hogy mikor kerül sor a munkavégzésre éjszakai bérpótlék, vasárnapi pótlék, munkaszüneti napi pótlék is megilleti. Ha az ügyelet alatti munkavégzés időtartama nem mérhető a pótlék mértéke 50%.

Készenlét

Készenlétet teljesít a dolgozó, ha tartózkodás helyét maga határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon.

Havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A heti pihenőnapra készenlét legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Készenlét esetén 20%-os bérpótlék jár.

A készenlét alatti munkavégzés ellenértékeként a közalkalmazottat az alapbéren felül a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék, továbbá attól függően, hogy mikor kerül sor a munkavégzésre éjszakai bérpótlék, vasárnapi pótlék, munkaszüneti napi pótlék is megilleti.

A KJT. HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ OKTATÁS-NEVELÉSI INTÉZMÉNY ESETÉN A FENTIEKEN TÚL ELRENDELHETŐ ÜGYELETRE ÉS A KÉSZENLÉTRE VONATKOZÓ ELŐÍRÁSOKAT

326/2013 (VIII. 30.) Korm. Rend. 33.§-a tartalmazza

Ügyelet és készenlét rendelhető el

- a kollégiumban a tanulók éjszakai ügyeletének megszervezéséhez,
- a pedagógiai programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett program megvalósításához.

Az ügyeletért és a készenlétért a rendkívüli munka díjazását is magában foglaló átalánydíj illeti meg a közalkalmazottat, de csak akkor ha a munkaidő-beosztásából más nem következik.

Ha a közalkalmazott kinevezése szerinti munkaidejét a munkaidő-beosztása alapján részben vagy egészben éjszaka, illetve több műszakban kell teljesítenie, akkor nem ügyeleti, készenléti díjra, hanem a kinevezése szerinti illetményre és éjszakai bérpótlékra, vagy műszakpótlékra válik jogosulttá.

Készenlét esetén az átalánydíj mértéke az óradíj húsz százaléka, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon harminc százaléka.

Az alábbi ügyeletre és készenlétre vonatkozó előírásoktól a közalkalmazott javára a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató eltérhet.

A pedagógust a pedagógiai programban meghatározottak szerint **tanulmányi kiránduláson** vagy más, a pedagógiai, nevelési programban meghatározott, nem az iskolában, kollégiumban, szervezett programon vesznek részt az alábbiak szerint illeti a rendkívüli munka díjazását is magában foglaló ügyeleti díj (átalány) :

A heti pihenőnapon és munkaszüneti napon teljesített ügyeltért:

➤ **06.00 órától 22.00 óráig nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít és az ügyeleti díj mértéke:**

- az óradíj 100 %-a, ha kap másik pihenőnapot,
- az óradíj 150%-a, ha nem kap másik pihenőnapot.

➤ **22.00 órától 06.00 óráig mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít és az ügyeleti díj mértéke az óradíj 60%-a**

Munkanapon teljesített ügyeletért:

➤ **14.00 órától 22.00 óráig nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít az ügyeleti díj mértéke az óradíj 60%-a és a teljes időtartamát be kell számítani a rendkívüli munkavégzés időtartamába**

➤ **22.00 órától 06.00 óráig mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít és az ügyeleti díj mértéke az óradíj 50%-a, a ténylegesen munkavégzéssel töltött időt be kell számítani a rendkívüli munkavégzés időtartamába.**

KOLLÉGIUMBAN

A pedagógust, ha nem tart foglalkozást és a munkaidő-beosztásából más nem következik

A heti pihenőnapon és munkaszüneti napon teljesített ügyeltért:

➤ **06.00 órától 22.00 óráig nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít és az ügyeleti díj mértéke:**

- ✓ az óradíj 100 %-a, ha kap másik pihenőnapot,
- ✓ az óradíj 150%-a, ha nem kap másik pihenőnapot.

➤ **22.00 órától 06.00 óráig mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít és az ügyeleti díj mértéke az óradíj 60%-a**

Munkanapon

22.00 órától 06.00 óráig mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít és az ügyeleti díj mértéke az óradíj 50%-a.

MUNKAI DŐ

Az **új Mt. 92.§**- a az általános **teljes napi munkaidőt nyolc órában** határozza meg.

A felek azonban hosszabb teljes munkaidőben is megállapodhatnak, a teljes napi munkaidőt 12 órára megemelhetik, de csak akkor, ha

➤ a munkavállaló, közalkalmazott készenléti jellegű munkakört tölt be,

„ **új Mt. 91. §** Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

b) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.”

➤ a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (gazdasági társaság tagja, ha legalább a szavazatok 25%-val rendelkezik.)

Az **új Mt-ben** meghatározott általános teljes napi munkaidőnél hosszabb időtartamú napi teljes munkaidőben történő megállapodás, azt jelenti, hogy **e megemelt munkaidő teljesítése** után válik csak jogosulttá a munkavállaló a munkaszerződése/kinevezése szerinti a munkabérre, s ha ez a minimálbérrel egyenlő, akkor a minimálbérre. (Pl. 118.000,-Ft havi munkabérért napi 12 óra munkaidőt kell teljesítenie, azaz napi 12 óra alapulvételével kell meghatározni a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt.)

Rövidebb teljes munkaidőben csak az **új Mt. hatálya alá** tartozó felek állapodhatnak meg.

Csökkentett munkaidő

A Kjt. hatálya alá tartozó felek a teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidőt nem állapíthatnak meg. (Kjt.59.§)

Az Nkt. 2013. szeptember 1-vel hatályba lépő **65.§ (7)** bekezdése alapján lehetővé válik, hogy az öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül elérő pedagógus, óvodai dajka választása szerint csökkentett munkaidőben dolgozzon, illetménye, munkabére pedig csak a munkaidő-csökkentés arányának ötven százalékával csökken. A kedvezményt csak azok választhatják, akik a nyugdíjkorhatár elérése előtti ötödik évet megelőzően legalább 20 év szakmai gyakorlattal rendelkeznek pedagógus-munkakörben vagy óvodai dajkaként.

A PEDAGÓGUS MUNKAIDEJE, AVAGY HOVA TÚNT A KÖTELEZŐ ÓRASZÁM?

Az **Nkt. 62.§ (5)-(14)** bekezdése tartalmazza a pedagógusok munkaidejére vonatkozó előírásokat. A pedagógus heti teljes munkaideje 40 óra. A heti teljes munkaidőn belül a törvény kötött munkaidőt, azon belül neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt határoz meg.

40 óra heti teljes munkaidő	
32 óra kötött munkaidő	8 óra szabadon felhasználható munkaidő
22-26 óra neveléssel oktatással lekötött munkaidő ✓ tanórai és ✓ Egyéb foglalkozások: <i>„a tanórákon kívüli egyéni vagy csoportos, pedagógiai tartalmú foglalkozás, amely a tanulók fejlődését szolgálja”</i> (Nkt. 4.§ 5. pont) R. 17.§ (2) bek.)	6-10 óra ✓ nevelést oktatást előkészítő, ✓ neveléssel oktatással összefüggő egyéb feladatok ✓ tanulói felügyelet, ✓ eseti helyettesítés R. 17.§ (1) bek.

Kötött munkaidő:

A teljes munkaidő 80% = 32 óra.

A kötött munkaidőben a pedagógus az intézményvezető által – a törvény keretei között - meghatározott feladatokat köteles ellátni.

A kötött munkaidőben a pedagógus köteles az intézményben tartózkodni, ha kizárólag az intézményen kívül ellátható feladatot lát el.

A kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálat intézményében, és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie.

Szabad felhasználású munkaidő 8 óra

A teljes munkaidőből a kötött munkaidőn felül fennmaradó munkaidőnek a beosztását vagy felhasználását a pedagógus maga jogosult meghatározni.

Neveléssel-oktatással lekötött munkaidő

A teljes munkaidő 55-65% = 22-26 óra

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben *tanórai és egyéb foglalkozások rendelhetők el.*

Az R. 17.§ (2) bekezdése sorolja fel 13 pontban (a-m pontok) „az egyéb foglalkozás a tantárgyfelosztásban tervezhető, rendszeres nem tanórai foglalkozásokat” így: tanulószoba, napközi, szakkör, felzárkóztató, tehetségfejlesztő foglalkozás stb.

A kötött munkaidőből a neveléssel-oktatással le nem kötött munkaidő

A kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli tartama 6-10 óra, mely alatt a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, azzal összefüggő feladatokat, tanulói felügyeletet, eseti helyettesítést lát el. Az **R. 17. § (1) bekezdése 21. pontban** tartalmazza a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében elrendelhető feladatokat.

„**R. 17.§ (4) A neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét meghaladóan a pedagógusnak további tanórai és egyéb foglalkozás megtartása akkor rendelhető el, ha**

a) a munkakör nincs betöltve, a **pályázati eljárás idejére,**

b) a munkakör nincs betöltve, és az álláshelyre kiírt nyilvános **pályázat sikertelen** volt, feltéve, hogy a munkaközvetítési eljárás sikertelen maradt, és a pedagógusok állandó helyettesítési rendszerében sem áll rendelkezésre megfelelő szakember vagy

c) a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt **váratlanul lehetetlenné vált.**”

Az egy pedagógusnak fentiek miatt elrendelhető tanórai és egyéb foglalkozások száma egy tanítási napon a kettő, egy tanítási héten a hat órát nem haladhatja meg. Eseti helyettesítés a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa felett (26 óra felett) a fenti okok alapján rendelhető el, egy pedagógus számára tanítási évenként legfeljebb harminc tanítási napra.

A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határáig korlátozás nélkül elrendelhető eseti helyettesítés.

PI. tanár neveléssel-oktatással lekötött munkaideje heti 22 óra, akkor további heti 4 óra eseti helyettesítés korlátozás nélkül, míg a heti 26 óra felett csak legfeljebb évenként 30 tanítási napon, s nem haladhatja meg a napi 2 illetve heti 6 óra,

Az intézményvezetőnek a kötött munkaidőbe tartozó feladatok elosztásánál az arányos és egyenletes feladatelosztást kell biztosítania a nevelőtestület tagjai között.

Fentiekől eltérő előírások vonatkoznak:

- az intézmény vezetőjére,
- az óvodapedagógusokra,
- a gyakornokra,
- könyvtáros tanárra,
- a vezetőpedagógusra,
- a gyógypedagógiai intézményben pedagógus munkakört betöltőre,
- óvoda-, iskolapszichológusra
- pedagógiai szakszolgálat intézményeiben alkalmazott pedagógusra

Az intézmény vezetője és a pedagógiai szolgálat vezetője a teljes munkaidő Nkt. 5. melléklete vagy a pedagógiai szakszolgálatokra vonatkozó miniszteri rendelet szerinti tanórai foglalkozásokkal le nem kötött részében látja el a vezetői megbízással kapcsolatos feladatokat.

Az óvodapedagógus a kötött munkaidejét (heti 32 óra) a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásra kell fordítania.

A teljes munkaidő fennmaradó részében – a heti nyolc órából – legfeljebb *heti 4 órában a nevelést előkészítő, azzal összefüggő egyéb pedagógiai feladatok, a nevelőtestület munkájában való részvétel, gyakornok szakmai segítése, továbbá eseti helyettesítés rendelkezhető el.*

A gyakornoknak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje tanítók, általános és középiskolai tanárok esetében a teljes munkaideje ötven százaléka (20 óra), óvodapedagógusok esetében hatvanöt százaléka lehet (26 óra).

„Az iskolai, kollégiumi könyvtárostánár, könyvtárostánító a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő keretében biztosítja a könyvtár nyitva tartását, a könyvtári órákat. Munkaköri feladatként a kötött munkaidő többi része hetven százaléka - a könyvtár zárva tartása mellett - a munkahelyen végzett könyvtári munkára (az állomány gyarapítása, gondozása, könyvtári kutatómunka), iskolai kapcsolattartásra, a további harminc százaléka a munkahelyen kívül végzett felkészülésre, könyvtári kapcsolatépítésre, állománygyarapításra, továbbá a pedagógus-munkakörrel összefüggő más tevékenység ellátására szolgál.” **(Nkt. 62. § (12). bek.**

A vezetőpedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje gyakorló óvodában a teljes munkaideje hatvan százaléka (24 óra), más gyakorló nevelési-oktatási intézményben, gyakorló szakszolgálati intézményben a teljes munkaideje harminc százaléka (12) óra lehet.

A gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakört betöltő neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaidejének ötven százaléka (20 óra).

Az óvoda-, iskolapszichológus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje - teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetében - heti huszonkettő óra.

A pedagógiai szakszolgálat intézményében alkalmazott pedagógusok teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetében heti huszonegy órában a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben végzik a gyermekek, tanulók vizsgálatával, egyéni vagy csoportos foglalkoztatásával, a tanácsadással, gondozói tanfolyamok megtartásával (a továbbiakban: közvetlen foglalkozás) kapcsolatos feladatokat.

SZAKSZERVEZET, KT., ÜT. MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNYE

A szakszervezetet és a Kt, üzemi tanács elnökét tagjait megillető munkaidő–kedvezményt, ha azt pedagógus veszi igénybe illetve tölti be az **R. 18.§-a értelmében** –a pedagógus kötött munkaidejének terhére kell kiadni oly módon, hogy a munkaidő-kedvezmény

- **80%-át a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben,**
- **20%-át a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással lekötött munkaidő felső határa feletti részében**

A munkavállalót/közalkalmazottat a szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény mértéke: minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. A munkaidő kedvezmény mindig a tárgyév január 1-ei taglétszám alapján kell kiszámolni.

A kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló/közalkalmazott veheti igénybe. aki nem szükségképpen a szakszervezeti tisztségviselő. Az igénybevételt, az előre nem látható és halasztást nem tűrő esetet kivéve öt nappal korábban kell a munkáltatónak bejelenteni. Tartamára távolléti díj jár és a tárgyév végigvehető igénybe, pénzben nem váltható meg.

Pl., ha a szakszervezet létszáma 20 fő, akkor a havi munkaidő-kedvezmény 10 óra.

Ha ezen munkaidő-kedvezményt a szakszervezeti tevékenység ellátása érdekében pedagógus veszi igénybe, akkor havonta

8 órát az adott hónapban neveléssel-oktatással lekötött munkaidejében,

2 órát havonta a heti 26 és 32 óra között illetve óvodapedagógus esetében a 32 és 36 óra közötti munkaidőben kell

biztosítani.

Az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg.

Ha a pedagógus beosztás szerinti havi kötött munkaideje 2013. szeptember hóban: heti 32 óra kötött munkaidő osztva hetente 5 tanítási nappal = 6,4 óra/tanítási nap. 2013. szeptemberben a tanítási napok száma $21 \times 6,4 \text{ óra} = \underline{134,4 \text{ óra}}$

Az elnököt megillető havi munkaidő kedvezmény :

134,4 óra 15%-a = 20,16 óra melynek 80%-t azaz 16 órát a neveléssel –oktatással lekötött munkaidőben, míg 20 %-át azaz havonta 4 órát a heti 26 és 32 óra illetve óvodapedagógus esetében a 32 és 36 óra közötti munkaidőben kell biztosítani.

A tagokat megillető havi munkaidő kedvezmény:

134,4 óra 10 %-a = 13,44 óra melynek 80%-t azaz 10,75 órát a neveléssel –oktatással lekötött munkaidőben, míg 20 %-át azaz havonta 2,69 órát a heti 26 és 32 óra között munkaidőben kell biztosítani.

MUNKAKÖZI SZÜNET

Az **új Mt. 103.§-a** értelmében munkavállalót, ha a beosztás szerinti napi munkaideje vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a

- hat órát meghaladja 20 perc,
- ha a kilenc órát meghaladja továbbá 25 perc

összesen 45 perc munkaközi szünet illeti meg.

Az **Mt. 103.§-ának (3) bekezdése** alapján a felek megállapodása vagy kollektív szerződés legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet is megállapíthat.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni, legfeljebb három és legalább hat óra munkavégzést követően.

A munkáltató jogosult a munkaközi szünetet több részletben kiadni, de a legfeljebb három, de legalább hat óra után kiadott munkaközi szünet részletnek 20 perc tartamúnak kell lennie.

Az új Mt. 86.§ (3) bekezdés b) pontja alapján fő szabályként a munkaidőnek nem része a munkaközi szünet. Kivételt képez a készenléti jellegű munkakör.

Munkavállalók esetében a felek illetve kollektív szerződés rendelkezése alapján a munkaközi szünet a munkaidő rész is lehet.

Közalkalmazotti jogviszony tekintetében jogszabály vagy kollektív szerződés - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - a munkaközi szünetet a munkaidő részének nyilváníthatja (Kjt. 59.§ b) pont.)

MUNKAI DŐ-BEOSZTÁSA

Fő szabályként munkarend megállapítása, a munkaidő-beosztása változatlanul a munkáltató joga és kötelezettsége.

„új Mt. 96.§ (2) bekezdés: A munkáltató a munkaidő-beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel- a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). *A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegénél fogva meghatározott időpontban, vagy időszakban teljesítheti.*”

Általános munkarend: a munkaidőt heti öt napra hétfőtől-péntekig kell beosztani.

A munkaidőt hét nappal korábban egy hétre előre írásban kell beosztani. Beosztás hiányában az utolsó munkaidő beosztás az irányadó.

Ha a munkáltató a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, akkor a munkaidő-beosztást négy nappal korábban módosíthatja. ennek során a pihenőnapok is változhatnak

Éjszakai munka nem rendelhető el, ha a közalkalmazott:

- várandós a várandósága megállapításától a gyermek három éves koráig,
- gyermekét egyedül neveli, gyermeke három éves koráig,

Beosztás szerinti napi munkaidő mértéke

Főszabályként a munkavállaló munkaidő-beosztása alapján teljesítendő napi munkaideje négy óránál rövidebb és tizenkét óránál, heti munkaideje negyvennyolc óránál hosszabb nem lehet.

Készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén az **új Mt. 99.§ (3) bekezdése értelmében a felek írásbeli megállapodása alapján** a munkavállaló *beosztás szerinti napi munkaideje huszonnégy óra, heti munkaideje 72 óra lehet.*

E megállapodást *a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.*

Osztott napi munkaidő

A munkaidő legfeljebb napi két részletben csak a felek megállapodása alapján osztható be és a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. **(új Mt. 100.§)**

A MUNKAI DŐKERET

Az **új Mt. 94.§ -a** értelmében a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is megállapítható.

A törvényi előírások a munkaidőkeret tartamát csak a felső határ tekintetében korlátozzák. Annak nincs akadálya, hogy a munkáltató egy-két stb. heti munkaidőkeretben foglalkoztassa dolgozóit.

Legfeljebb hat havi, illetőleg huszonhat heti munkaidő keret állapítható meg:

- megszakítás nélküli, illetve
- a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- az idénymunkát végző munkavállaló,
- készenléti jellegű,
- közlekedési területen
- A kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb 52 heti munkaidőkeretet is megállapíthat, ha azt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

A teljesítendő munkaidő mértéke a munkaidő-kereten belül

A munkaidő-keret tartama alatt teljesítendő munkaidő mértékét akként kell megállapítani, hogy a napi munkaidő mértékét szorozni kell az általános munkarend szerinti munkanapok számával, s ennek során a munkanapokra eső munkaszüneti napokat – függetlenül attól, hogy a munkavállalónak e napon a beosztás szerint munkavégzési kötelezettsége van vagy nincs – figyelmen kívül kell hagyni.

A távollét tartamát (keresőképtelen betegség, szabadság stb.) vagy figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerint kell figyelembe venni. Beosztás-hiányában a távollét időtartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

A munkabér elszámolása a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti vagy hónap közbeni megszűnése esetén

2013. augusztus 1-től kezdődően, ha az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya hó közben szűnik meg, akkor a munkabérének elszámolására a munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén követendő eljárási szabályokat kell alkalmazni.

Az elszámolás szabályai attól függőek, hogy a munkaviszony melyik fél érdekkörében felmerült okból szűnik meg, illetve kerül megszüntetésre.

A munkáltató érdekkörében felmerült okból történő megszűnés esetén, az általános munkarend szerinti munkaidőn felüli munkavégzés után a munkavállalót rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, míg a kevesebb munkavégzés esetén, az állásidő esetén járó alapbér illeti meg.

Ha pedig a munkaviszony megszüntetésére, megszűnésre a munkavállaló érdekkörében felmerült okból kerül sor és magasabb összegű munkabérben részesült, a többletként kifizetett munkabért, a munkáltató az előlegnyújtásra vonatkozó szabályok szerint vonhatja le, illetve követelheti vissza. **(új Mt. 95.§)**

Ezen előírások a Kjt. 59. §-a értelmében a közalkalmazottakra is irányadók.

EGYENLŐTLEN MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS MUNKAIDŐKERET ALKALMAZÁSA NÉLKÜL /ELSZÁMOLÁSI IDŐSZAK/

A törvény lehetővé teszi a munkáltatónak, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül a napi munkaidő és az általános munkarend szerint megállapított heti munkaidőt úgy ossza be, hogy a munkavállaló azt hosszabb az érintett héttel kezdődő időtartam alatt (*elszámolási időszak*) teljesítse. Az elszámolási időszakot munkaidő-keretre vonatkozó szabályok szerint kell megállapítani, de mégsem munkaidő-keretben történő foglalkoztatást jelent, mert nem a ledolgozandó munkaidő mértéke kerül meghatározásra, hanem csupán munkaidő-beosztási szabály, melynek alapján a munkavállalónak hosszabb időszak alatt kell a heti munkaidejét ledolgoznia. **(új Mt. 98.§)**

Az elszámolási időszakok egymást fedhetik is.

MENTESÜLÉS A MUNKAVÉGZÉSI KÖTELEZETTSÉG ALÓL

Az **új Mt. 55.§-a** értelmében a munkáltató mentesül a munkavégzési kötelezettség alól:

- keresőképtelensége,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.
- különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok* miatti távollét

távolléti díj fizetése mellett (új Mt. 146.§ (3) bekezdés):

- 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,
- az *általános iskolai tanulmányok folytatása*,
- csak a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, távolléti díj fizetése mellett, Az átmeneti rendelkezések értelmében (2012. évi LXXXVI. törvény 5. §), ezért a régi Mt. 115.§-a alapján kell szabadidőt biztosítani az iskola rendszerű továbbképzésben részt vevő dolgozónak, ha a tanulmányait 2012. július 1-je előtt kezdte meg a tanulmányok befejezésig, de legfeljebb jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára.
- bíróság, vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartam*, de csak a tanúként történő meghallgatás miatti távollét időtartamára jár távolléti díj

SZABADSÁG

Kik jogosultak az oktató, munkát végzők pótszabadságára?

Nkt. 64.§

„(2a) A köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottakra a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a következő eltérésekkel kell alkalmazni:

- a) a középfokú végzettségű pedagógusnak évi 20, a felsőfokú végzettségű pedagógusnak évi 21 munkanap alapszabadság jár,
- b) a fizetési fokozat alapján járó pótszabadság nem illeti meg az oktató, nevelő munkát végzőknek járó pótszabadságra jogosult pedagógust,
- c) a szabadságra vonatkozó rendelkezések alkalmazásában fizetési fokozat alatt fizetési kategóriát kell érteni.”

Az R. szabadságra vonatkozó alábbi rendelkezései az 1.§ (2) bekezdése értelmében csak a közalkalmazottakra terjed ki:

„R. 30. § (1) Nevelési-oktatási intézményben az Nkt. 3. mellékletében felsorolt pedagógus, óvoda- és iskolapszichológus, valamint a pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus munkakörben foglalkoztatottak jogosultak az nevelő és oktató munkát végzőket megillető pótszabadságra.

*(2) A pedagógust a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező **munkavégzésre - legfeljebb tizenöt munkanapra - a következő esetekben lehet igénybe venni:***

a) továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés,

b) a nevelési-oktatási intézmény működési körébe tartozó nevelés, oktatás,

c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvodapedagógus esetében - a június 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszak kivételével - a nevelési évben adják ki.

(3) A pedagógus számára az iskolában az őszi, a téli és a tavaszi szünet munkanapjai tanítás nélküli munkanapok, amelyek idejére a köznevelési intézményben ellátandó feladat is elrendelhető.

(4) A pedagógus szabadságát - a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével - elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban kell kiadni, annak figyelembevételével, hogy a gyermekek óvodai nevelését a teljes óvodai nevelési évben biztosítani kell. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, a téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.”

Ugyanakkor az új Mt. 116-117. §-ban foglaltaktól a munkáltató a munkavállaló javára eltérhet.

A szabadság kiadása

2013. 08.01-től kezdődően a szabadságot a munkáltató akként köteles kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal legalább 14 egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. Az egybefüggő 14 nap vonatkozásában a szabadság napjait, a heti pihenőnapot, a munkaszüneti napot és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadnapot kell figyelembe venni.

E szabálytól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

2014. január 1. napját követően a felek csupán az életkor után járó pótszabadság naptári évet követő év december 31-ig történő kiadásában állapodhatnak meg. Megszűnik jövőre az a lehetőség, hogy az alap és a pótszabadság egyharmadára kössenek ilyen megállapodást a felek. 25 éves életkor alatt tehát nem lehet megállapodás alapján tárgyévet követő évben kiadni a szabadságot.

A közalkalmazottakra irányadó eltérő szabályok:

2014. január 1-től kezdődően a felek naptári évre kötött írásbeli megállapodásukkal a fizetés fokozat szerinti pótszabadság és a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás alapján járó pótszabadság az esedékesség évét követő év végéig adható ki.

A szabadság kiadása egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén (új Mt. 124.§)

A szabadságot fő szabályként a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni és munkanapokban kell nyilvántartani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén 2013. 08.01-től kezdődő szabadság esetében a szabadság a munkáltató választása alapján kiadható oly módon, hogy:

➤ a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot, (azaz a szabadnapra is szabadságot kell kiadni) és a napi munkaidő (pl teljes munkaidő esetén 8 óra naponként), nem pedig a beosztás szerinti munkaidő alapján kell elszámolni, továbbá **munkanapban** kell nyilvántartani vagy

➤ a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, ebben az esetben a szabadságot a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező **óraszám**ban kell elszámolni és nyilvántartani. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő – a munkaszerződés szerinti napi munkaidő és nem a beosztás szerinti munkaidő - figyelembevételével kell kiadni és **munkaórán** nyilvántartani.

2. Szabadság kiadása órákban

A szabadság napjainak számát a munkaszerződés szerint s nem a munkaidő-beosztás szerint teljesítendő napi órák számával kell megszorozni. Teljes munkaidő esetén a kiadandó szabadság munkaóráinak száma: 30 munkanap szorozva 8 munkaóra = 240 munkaóra.

Pótszabadság

2013. augusztus 01. napjától kezdődően nemcsak a legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodott munkavállaló részére jár 5 munkanap pótszabadság, hanem annak a munkavállalónak is, aki:

- fogyatékosági támogatásra vagy
 - vakok személyi járadékára jogosult,
- évenként öt munkanap pótszabadság jár.”

Apa pótszabadsága

A 2013. augusztus 1. napja után született gyermek esetében az apát az öt munkanap pótszabadság akkor is megilleti, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg. a pótszabadság nem arányosítható. A pótszabadságra akkor is jogosult, ha a gyermek halva született vagy meghalt.

Betegszabadság

A betegszabadság elszámolásánál is a szabadság kiadására irányadó – előző pontban írt - előírások alapján kell eljárni azzal, hogy **a 2013. augusztus 1-je után kezdődő betegszabadság esetében, ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni. E szabálytól a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el.**

Munkaszüneti napra betegszabadság csak akkor számolható, ha a munkavállaló e napra munkavégzésre be volt osztva.

A betegszabadság tartamára a munkavállalót változatlanul a távolléti díjának 70%-a illeti meg.

(új Mt. 118-120, 126. §-ok)

A MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ NYILVÁNTARTÁSA

Az új Mt. 134. §-a kifejezetten a munkáltató nyilvántartási kötelezettségévé teszi a munkavállalók

- rendes munkaidejével,
 - rendkívüli munkaidejével,
 - készenlétével,
 - szabadságának kiadásával
- kapcsolatos adatainak a nyilvántartását.

A nyilvántartást olyan tartalommal kell vezetni, hogy abból megállapítható legyen

- a rendes és rendkívüli munkaidő, valamint
 - a készenlét
- kezdő és befejező időtartama.

A munkáltató a rendes és rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság nyilvántartásán túl, köteles nyilvántartani a feleknek:

- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalóval, a munkáltató vagy tulajdonosának hozzátartozójával a *teljes napi munkaidő legfeljebb 12 órára történő meghosszabbítására vonatkozó,*
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló *beosztás szerinti munkaidejének legfeljebb napi 24, heti 72 órára történő megemelésére kötött,* megállapodásait.

„R. 17.§ (7) Az intézményvezető az órarend és a munkatervben meghatározott feladatok alapján az intézményben foglalkoztatott pedagógusok vonatkozásában munkaidő-nyilvántartást vezet, és a munkavégzést havonta igazolja.”

TÁVOLLÉTI DÍJ

2013. augusztus 1-től kezdődően a következők szerint változnak a távolléti díj számítására vonatkozó előírások.

Az **új Mt. 148.§ értelmében** a távolléti díjat az esedékesség időpontjában érvényes ;

- alapbér, pótlékátalány, továbbá
- az **esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszakra)** kifizetett
 - ✓ teljesítménybér,
 - ✓ bérpótlék

figyelembevételével kell megállapítani.

Az esedékesség időpontja:

- a távollét kezdő időpontja,
- a végkielégítés tekintetében:
 - ✓ a munkáltatói felmondás közlésének az időpontja,
 - ✓ a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén, vagy ha munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatónak kerül átadásra a munkaviszony megszűnésének időpontja, vagy
- kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.

Változatlanul külön-külön kell kiszámítani az alapbérre, teljesítménybérre és a bérpótlékra eső távolléti díj hányadot és ezek együttes összege képezi a távolléti díjat.

Havibér esetén a távolléti díj meghatározása

Megszűnik az a sokat kifogásolt elszámolás amelynek következtében abban a hónapban amelyben a munkanapok száma kevesebb volt, mint 21,75 munkanap, akkor a havi munkabére és a távolléti díj együttes összege nem érte el a munkavállaló munkaszerződése szerinti alapbérét.

2013. augusztus 01. napjától kezdődően havibéres dolgozó távolléti díj alapbér részét a következők szerint kell meghatározni:

„a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.” (új Mt. 136.§ (3) bekezdés)

A távolléti díj alapbér szerinti része a havibér vagy az órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető.

A távolléti díj bérpótlék része

A vasárnapi pótlékot, a műszakpótlék, éjszakai pótlék az ügyelet és a készenlét utáni bérpótlék a következők szerint kell figyelembe venni:

- **új előírásként a vasárnapi pótlékot is figyelembe kell venni, de csak akkor, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában a beosztása szerinti munkaidejében munkát végzett**
- a műszakpótlékot, éjszakai bérpótlékot, *csak akkor kell figyelembe venni*, ha a munkavállaló az irányadó időszakban a beosztás szerinti munkaideje legalább 30%-ában műszak-, **vagy** éjszakai bérpótlékre jogosító munkát végzett (vagy egyik, vagy a mási pótlékot, a kettőt együtt nem!) **(új Mt. 151.§ (3) bekezdés)**
- az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot csak akkor, ha az irányadó időszakban a munkavállaló részére legalább 96 óra ügyelet vagy készenlét volt elrendelve.

A távolléti díj egy órára eső bérpótlék-része egyenlő az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával osztószámmal).

A közalkalmazottakra irányadó eltérő szabályok

A közalkalmazottak távolléti díjánál – a **Kjt. 80.§-a alapján** - nemcsak az új Mt. bérpótlékait, hanem e mellett a **Kjt. 70-75.§-aiban foglalt bérpótlékokat is** figyelembe kell venni.

Így a vezetői pótlékot, az idegennyelv-tudási pótlékot, a címpótlékot, az egészségkárosító kockázat miatti bérpótlékot és a Kjt. végrehajtási rendeletiben meghatározott bérpótlékot is, továbbá a havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést is.

Azokat a bérpótlékokat, amelyek folyamatosan megilletik a közalkalmazottat, továbbá **a Kjt. 77.§ (1) bekezdése** szerinti keresetkiegészítést az alapbérre, amelyek pedig folyamatosan nem illetik meg, a bérpótléokra vonatkozó szabályok szerint kell figyelembe venni.

Tájékoztatás a munkabér elszámolásáról

Ha a tárgyhóra vonatkozó munkabér elszámolását követően bekövetkezett ok miatt a munkabér elszámolást módosítani kell, akkor 2013.08.01-től kezdődően erről a munkavállalót nem a tárgyhót követő hó 20. napjáig, hanem legkésőbb a következő havi bér elszámolásáig kell tájékoztatni.

(új Mt. 155.§ (4) bekezdés)

A munkabér-különbözetet változatlanul a következő havi munkabérrel kell kifizetni, a többletkifizetést pedig a munkáltató az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és:

- havibéres díjazás esetén a munkavállalót függetlenül a beosztás szerinti munkaidő mértékétől a havi alpbére illeti meg,
- órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában- a munkavállaló munkabérét a munkáltató az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja és fizeti ki
- munkaidőkeret vagy elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok és munkaidő alapulvételével fizeti ki, számolja el:
 - ✓ ha a munkavállaló a ténylegesen teljesített munkaidőnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözet részére a következő havi munkabérrel együtt kell kifizetni,
 - ✓ ha pedig magasabb összegű munkabérben részesült, akkor a különbözet az előlegnyújtásból eredő követelésekre vonatkozó szabályok szerint kell levonni.

INTÉZMÉNYI TANÁCS AZ ISKOLÁKBAN

Az **Nkt. 73.§ (3) bekezdése** alapján lehetőség van arra, hogy az **iskolákban** a helyi közösségek érdekeinek képviselőire, a szülők, tanulók, az intézmény székhelye szerinti települési önkormányzat, egyházi jogi személy, a helyi gazdasági kamarák képviselőiből és a fenntartó delegáltjából álló intézményi tanács jöjjön létre.

A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 121.§ (2) bekezdése értelmében létre kell hozni az intézményi tanácsot, ha az érdekeltek közül legalább kettőnek a képviselői kezdeményezik a megalakítását és részt vesznek a munkájában.

Amennyiben a fentiek alapján nem került sor az intézményi tanács létrehozására, akkor - az Nkt. 2013. VIII.31. napjával hatályba lépett módosítása értelmében -, **a szülők, a nevelőtestület és a fenntartó delegáltjaiból intézményi tanácsot kell létrehozni (Nkt. 73.§ (4) bek.). Alakuló ülését az intézmény vezetőjének legkésőbb a módosítás hatályba lépését követő 45 napon belül kellett összehívnia, azaz legkésőbb 2013. október 15-ig. (Nkt. 97.§ (27) bekezdés).**

Az intézményi tanács: (Nkt. 73. § (1)-(7) bekezdés)

- tagjait a delegálásra jogosultak véleménye alapján az intézményvezető bízza meg.
- elnökévé az választható, aki az intézmény székhelyével azonos településen életvitelszerűen lakik,
- székhelye azonos az intézmény székhelyével.
- az általa kidolgozott és elfogadott ügyrend alapján működik, melyet az elnök legkésőbb az elfogadást követő 15. napon belül jóváhagyásra a hivatalnak megküld,
- a hivatal az ügyrend jóváhagyását követően az intézményi tanácsot hatósági nyilvántartásba veszi.

Az intézményi tanács jogi személy, amely hatósági nyilvántartásba vétellel jön létre.

A nyilvántartás közhiteles hatósági nyilvántartásnak minősül és tartalmazza az intézményi tanács hivatalos nevét.

Az intézmény vezetőjének félévente egy alkalommal be kell számolnia az intézményi tanácsnak az intézmény működéséről. A tanács az intézmény működésével kapcsolatos álláspontját megfogalmazza és eljuttatja a fenntartónak.

Az intézményi tanács az iskola működésének támogatására alapítványt hozhat létre.

A JOGUTÓDLÁS

Munkáltatói jogutódlás csak akkor valósul meg, ha mind a jogelőd, mind a jogutód az új Mt. hatálya alá tartozó munkáltató. Nem beszélhetünk azonban jogutódlásról, ha az átadásra az új Mt. és a Kjt. illetőleg az új Mt. és a Kttv. (Közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény) hatálya alá tartozó munkáltatók között kerül sor, hiszen az átadás következtében az érintett dolgozó jogállása is megváltozik.

A jogutódlásról az új Mt. az alábbiak szerint rendelkezik

új Mt. 36. § (1) *A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.”*

Fontos megjegyezni, hogy nem szűnik meg a munkaviszony a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetén.

Az új Mt. előírásainak alkalmazásánál is iránymutatónak tekintendő a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása, melynek értelmében a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás a munkaviszonyt nem érinti. A jogelőddel létesített munkaviszony a jogutódnál változatlanul fennáll, s különösen a végkielégítés és a felmentési idő tekintetében az e munkaviszonyokban töltött időket együttesen kell számításba venni.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége (Kjt. II. fejezet rendelkezései, valamint új Mt. 36-40.§)

Az átvevő munkáltató tájékoztatása

Az átadó munkáltató köteles az átvevő munkáltatót tájékoztatni:

- a munkaviszonyból,
- a tanulmányi szerződésekből
- származó jogokról és kötelezettségekről.

A munkavállalók tájékoztatása

Az átszállást megelőző tájékoztatási kötelezettség

Az átadó vagy a munkáltatók megállapodása alapján az átvevő munkáltató köteles a Közalkalmazotti Tanácsot, annak hiányában az érintett közalkalmazottakat írásban az átszállást megelőző 15 napon belül:

- az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- az átszállás okáról,
- a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint
- a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

Egyetemlegesen felel az átadó és az átvevő munkáltató az átszállást megelőzően esedékessé vált követelésekért, ha a közalkalmazott az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti.

Az átszállást követő tájékoztatási kötelezettség

Az átvevő munkáltató átszállást követően 15 napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalókat

- a munkáltató azonosító adatairól,
- a napi munkaidőről,
- az alapszabén túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- a munkáltatóra és a közalkalmazottra irányadó felmentési idő megállapításának szabályairól, továbbá
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

Felmondási idő, végkielégítés a munkavállaló felmondása esetén (új Mt. 40.§)

A munkavállaló felmondási jogát az átvétel időpontját követő 30 napon belül gyakorolhatja.

A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amelyet a munkáltató személyében bekövetkezett változás idézett elő azáltal, hogy a rá irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan megváltoztak és e miatt munkaviszonyának fenntartása:

- lehetlenné válna, vagy
- körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.

Ilyen indok lehet pl. a kedvezőtlenebb munkaidő-beosztás.

Felmondás esetén a törvényben előírt felmondási idő és ezen belül munkavégzés alóli felmentés, továbbá végkielégítés is megilleti.

KÖZÖS MEGEGYEZÉSSEL TÖRTÉNŐ MUNKAVISZONY/KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY MEGSZÜNTETÉS (Kjt 25.§ (2) bekezdés a) pont, új Mt. 64.§ (1) bekezdés a) pont)

A munkaviszonyt, annak alanyai a munkáltató és a munkavállaló bármikor közös megegyezéssel megszüntetheti. A megállapodásból azonban *félreérthetetlenül* ki kell tűnnie a felek munkaviszony megszüntetésére irányuló, feltétel nélküli közös szándékának.

Mind a határozott időre és mind a határozatlan időre kötött munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel. A megszüntetésre irányuló akaratnak azonban egyértelműnek kell lennie. A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetéséről szóló nyomtatvány és az elszámoló lap átadása illetőleg átvétele, nem tekinthető a felek egyező akaratú munkaviszonyt megszüntető nyilatkozatának.

A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetésére kötött megállapodás megtámadható:

- ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy,
- ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt,
- ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá,
- jogi kérdésben való tévedés címén akkor, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást.

A megtámadási jog érvényesítése (új Mt. 28.§)

A **megtámadásra nyitva álló törvényi határidő harminc nap**, mely naptári napot jelent. Amennyiben a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az elévülési határidő az akadály megszűnésétől kezdődik, ám **hat hónap** elteltével a megtámadás joga már nem gyakorolható. **(tehát jogvesztő a határidő!)**

A megtámadást írásban kell a másik féllel közölni! Amennyiben a másik fél a megtámadásban foglaltakkal nem ért egyet, vagy nem válaszol, úgy a fél igényét bíróság előtt érvényesítheti.

Új előírásként, ha a fél a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodást támadja, akkor igényét a megtámadás eredménytelenségétől számított 30 napon belül érvényesítheti a bíróság előtt. Eredménytelen a megtámadás, ha a másik fél a közléstől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen!

FELMONDÁSI TILALMAK ÉS KORLÁTOZÁSOK (új Mt. 65.§)

Nem áll felmondási tilalom alatt

- a betegség miatti keresőképtelen,
- a beteg gyermek ápolása miatt keresőképtelen
- a közeli hozzátartozó gondozása miatt fizetés nélküli szabadságon lévő közalkalmazott, de a felmentési idő esetükben csak a fenti időtartam lejártát követően kezdődhet.

Nem szüntetheti meg a munkáltató felmondással a munkaviszonyt:

- a várandóság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe vette, akkor csak az anya jogosult védelemre,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

Új előírás, hogy a várandóság és a reprodukciós kezelésben való részvétel időtartama alatt csak akkor részesül védelemben a nő, ha a tilalom alatt állásáról a felmentés közlése előtt munkáltatóját tájékoztatta.

Felmondási korlátozások

(új Mt. 66.§ (4) bekezdés)

A védett kor

A nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan idejű jogviszonya a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belül felmondási korlátozással szüntethető meg. A munkaviszonnyal kapcsolatos **magatartással indokolt** felmondással csak az alábbi okból szüntethető meg:

- ha a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A *munkavállaló* **képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból** csak akkor szüntethető meg a védett korú munkavállaló munkaviszonya, ha a kinevezése szerinti munkahelyen nincs a munkaköréhez szükséges végzettségének, képességének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy az e munkakörbe való továbbfoglalkoztatási ajánlatot elutasítja.

A fizetés nélküli szabadságon nem lévő munkavállaló védelme
gyermekének hároméves koráig (új Mt. 66.§ (6) bekezdés)

A fizetés nélküli szabadságot igénybe **nem vevő anya** a gyermekének három éves koráig felmondási tilalom alatt **nem** áll.

Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetését az új Mt. korlátozza a gyermek három éves koráig, ha nem vesz igénybe szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot. *A munkavállaló munkaviszonya* azonos feltételekkel szüntethető meg, mint a védett korban lévő munkavállalóé.

TISZTSÉGVISELŐ VÉDELME

Az új Mt. megtartja a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét.

A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve hogy a szakszervezeti tisztsége legalább 12 hónapon át betöltötte.

Az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez és munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatásához az üzemi tanács egyetértése szükséges. Nem illeti meg a védelem, ha egyben, mint szakszervezeti tisztségviselő is védelem alatt áll. Nem jogosult védelemre az üzemi tanács tagja.

A rehabilitációs járadékban részesülő személyre vonatkozó felmondási korlátozás

A **rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló** munkaviszonya egészségi okkal összefüggő képességeivel indokolt felmondással akkor szüntethető meg, ha eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkáltató az egészségi állapotának megfelelő munkakört számára felajánlani nem tud, vagy ha a felajánlott munkakört alapos indok nélkül nem fogadja el.

(új Mt. 66.§ (7) bekezdés)

A nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának megszüntetése

„**új Mt. 294. §** (1) E törvény alkalmazásában

g) **nyugdíjas munkavállaló, aki**

ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

gd) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg) rokkantsági ellátásban részesül,

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés g) pont gb) vagy gc) alpontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.”

„**új Mt. 66. §**

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.”

HATÁROZOTT IDŐTARTAMÚ MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A határozott időtartamú munkaviszony az új Mt. 63.§ (1) bekezdés c) pontja szerinti határozott időtartam lejárta miatti megszűnése előtt csak:

- közös megegyezéssel, új Mt. 64.§ (1) bekezdés a) pont
 - felmondással, új Mt. 66.§ (8) bekezdés és 67.§ (2) bekezdés 68.§ (5) bekezdés
 - azonnali hatályú felmondással indokolással új Mt. 78.§
 - azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül új Mt. 79.§ (1) bekezdés b) pont és (2) bekezdés
 - azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül a próbaidő alatt (új Mt. 79.§ (2) bekezdés)
- szüntethető meg.

A munkáltató azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti a munkavállaló határozott időtartamra szóló munkaviszonyát, de köteles a munkavállaló részére tizenkét havi, ha a határozott időből hátralévő idő ennél rövidebb a hátralévő időre járó távolléti díjat fizetni.

A határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése

(új Mt. 66.§ (8)-(9), 67.§ (2) bekezdés)

Mind a munkáltató, mind a munkavállaló jogosult megszüntetni a határozott idejű munkaviszonyt, a törvényben meghatározott okok fennállása esetén.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt a következő esetekben szüntetheti meg:

- felszámolási-vagy csődeljárás tartalma alatt, vagy
- a munkavállaló képességeire alapozott okból, vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésének indoka csak olyan ok lehet:

- amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy
- körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.

Mindkét fél köteles a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését megindokolni.

A felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat.

AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁS A RENDKÍVÜLI FELMONDÁS HELYETT AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

Mind a munkáltató, mind a munkavállaló jogosult azonnali hatályú felmondással (új Mt. 78.§) a munkaviszonyt megszüntetni, ha a másik fél:

- ❑ a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy
- ❑ egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására irányadó szubjektív (15 nap) és objektív (1 év) határidők azonosan kerültek meghatározásra a rendkívüli felmondással.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles annyi időre járó **távolléti díjat** fizetni, amennyi felmondás esetén a **munkavégzés alóli felmentési időre járna**, továbbá végkielégítésre vonatkozó előírásokat is megfelelően alkalmazni kell.

Az új Mt. nem írja elő munkáltatói kötelezettségként a tervezett intézkedés előzetes ismertetését a munkavállalóval.

A JOGELLENES MUNKAVISZONY MEGSZÚNTETÉS JOGKÖVETKEZMÉNYEI (új Mt. 82-84.§)

Munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony nem az ítélet jogerőre emelkedésének napján, hanem a jogellenes jognyilatkozat közlésének napján szűnik meg.

A munkavállaló a jogellenes megszüntetéssel okozott **kárának megfizetését követelheti.**

Új előírásként **elmaradt munkabérként** nem az ítélet jogerőre emelkedésig terjedő időre járó átlagkeresetet lesz köteles a munkáltató megtéríteni, hanem legfeljebb **csak 12 havi távolléti díját.**

Kártérítés és az elmaradt jövedelem együttes összege helyett a munkavállaló követelheti a felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfizetését.

A kártérítésen felül a munkavállaló jogosult végkielégítésre is, ha munkaviszonya nem felmondással szűnt meg, vagy azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnal kapcsolatos nem megfelelő magatartása vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége.

A munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményei
(új Mt. 84.§ (1)-(4) bekezdés)

Ha a **határozatlan idejű** munkaviszonyát szünteti meg a munkavállaló jogellenesen felmondással, akkor köteles munkáltatójának a felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

Új előírás, ha a **határozott időre** szóló munkaviszonyt szünteti meg jogellenesen a munkavállaló, akkor a **határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti** díjának megfelelő összeget tartozik munkáltatójának fizetni.

A fentieket meghaladó kárának megfizetését is kérheti a munkáltató, de követelése együttesen nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

Ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, akkor is a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

*Köszönöm megtisztelő
figyelmüket!*

FORRÁS

- www.fekidosz.hu

- Dr. Gáspárné dr. Szokol Márta

- www.njt.hu

- olvasószerkesztésben közreműködött dr. Molnár Szabolcs János