

Akkor hogyan is lesz?- Új pedagógus életpálya január 1-től

8.rész

Kinevezés, határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban történő alkalmazás, próbaidő, munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

Januártól minden fenntartású köznevelési intézményben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóknak (pedagógus, NOKS) kinevezést, azoknak az alkalmazottaknak akik a munka törvénykönyve hatálya alá kerülnek át vagy maradnak, munkaszerződést kell adni.

A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony létrejötte

- A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony **határozott** (önkormányzati, tankerületi, nemzetiségi köznevelési intézményben helyettesítésre, egyházi és magán köznevelési intézményben üres álláshelyre is) vagy **határozatlan** időre történő (önkormányzati, tankerületi, nemzetiségi köznevelési intézményben egyházi és magán köznevelési intézményben is üres álláshelyre), írásos kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre.

A kinevezésnek tartalmaznia kell a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

- ✓ kormányrendeletben meghatározottak szerinti munkakörét,
- ✓ munkaidejét,
- ✓ besorolását,
- ✓ havi illetményét, beleértve az esélyteremtési illetményrészt, és rendszeres illetménypótlékait, egyes feladatokért járó megbízási díját,
- ✓ a munkavégzésének helyét,
- ✓ köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének napját,
 - azt, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól,
 - határozott idő esetén a jogviszony megszűnésének időpontját vagy más megszüntető feltételt,
 - próbaidő kikötése esetén a próbaidő lejártának időpontját,
 - más, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményt.

A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

- A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát **naptárilag vagy más alkalmas módon, megszüntető feltétel előírásával kell meghatározni.**
- **Ha nem naptárilag határozták meg a határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát, a megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától, vagyis a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt létesítőnek ezt el kell fogadni, ezért a munkáltatónak tájékoztatni kell a**

Összeállította: Asranyosiné Borsodi Éva
kistérségi tanügyigazgatási szakértő
református köznevelési szakértő

köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony várható tartamáról.

- Határozott időre történő köznevelési foglalkoztatotti jogviszony a három évet nem haladhatja meg.
- A három évbe bele kell számítani a **meghosszabbított és az előző határozott időre adott kinevezés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített** újabb határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát is.

Próbaidő

Általános rendelkezés,hogy a próbaidő három hónap, amelyet meghosszabbítani nem lehet.

Kivételek amikor nem kell próbaidőt kikötni:

- áthelyezés,
- hat hónapnál nem hosszabb időre szóló határozott idejű kinevezés,
- azonos felek között az előző köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő öt éven belül ugyanarra a munkakörre szóló újabb kinevezés, az előírt szakmai gyakorlattal vagy felsőoktatási gyakorlattal rendelkező foglalkoztatott esetén.

Nem köthető ki próbaidő

- Ha a kinevezésre az oklevél megszerzését vagy a záróvizsgát követő egy éven belül abban a köznevelési intézményben kerül sor, amelyben pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmény hallgatójaként az óvodai gyakorlati foglalkozását, vagy pedagógiai gyakorlatát részben vagy egészben teljesítette, ha a pedagógiai gyakorlat időtartama elérte a négy hónapot.
- Ha határozatlan idejű kinevezésre abban az intézményben kerül sor, amelyben a **kinevezése előtt határozott időre pedagógus-munkakörben foglalkoztatták az érintettet és az erre a munkakörre létesített előző köznevelési foglalkoztatotti, közalkalmazotti jogviszonya vagy munkaviszonya megszűnésétől számítva 183 nap még nem telt el**, ha a foglalkoztatás időtartama elérte a négy hónapot.

Nem köthető ki próbaidő

- Ha az érintett pedagógus-munkakörben eltöltött legalább öt év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy pedagógus-munkakörre szóló kinevezése mellett igazgatói vagy igazgatóhelyettesi megbízást kap.
- Ha az érintett a pedagógiai intézet alaptevékenysége szerinti munkakörben legalább tíz év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy kinevezésével egyidejűleg igazgatói vagy igazgatóhelyettesi megbízást kap.

Ebben az esetben szakmai gyakorlatként kell figyelembe venni:

- óvodában óvodapedagógus, óvodapszichológus vagy gyógypedagógus munkakörben,
- más köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben,
- felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben eltöltött időt .

A szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be:

- a foglalkoztatási jogviszony szünetelésének harminc napot meghaladó időtartama,

Összeállította: Asranyosiné Borsodi Éva
kistérségi tanügyigazgatási szakértő
református köznevelési szakértő

- a pedagógus-munkakörben foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő, ha a pedagógus munkaideje nem érte el a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti általános teljes napi munkaidő alapulvételével számított heti munkaidő huszonöt százalékát.

Munkáltatói tájékoztatási kötelezett

Írásos tájékoztatási kötelezettség terheli írásban a munkáltatót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetétől számított hét napon belül.

A tájékoztatásnak tartalmaznia kell:

- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetéről, tartamáról,
- a munkahelyéről, munkahelyeiről,
- a munkaköri leírás átadásával, a munkakörébe tartozó feladatokról,
- 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,
- a havi illetményről való elszámolás módjáról,
- az illetményfizetés gyakoriságáról,
- a kifizetés napjáról,
- a havi illetményen túli illetményelemekről és az egyéb juttatásról,
- a szabadságnapok számáról,
- a szabadságnapok számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól,
- a kötelező pedagógus továbbképzés kivételével a munkáltató képzési politikájáról,
- a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
- arról, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kötelezően tagja-e a Karnak és
- a közlés helyben szokásos módjáról.

Nem kell tájékoztatást azokról amelyekről a felek már írásban megállapodtak.

Jogszályra utalással lehet tájékoztatást adni:

- 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,
- a havi illetményről való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a havi illetményen túli illetményelemekről és az egyéb juttatásról,
- a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól,

Összeállította: Asranyosiné Borsodi Éva
kistérségi tanügyigazgatási szakértő
református köznevelési szakértő

A munkakör gyakorlójának **személyére vonatkozó adatot kivéve, nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.**

Hét nap eltelte előtt megszűnő köznevelési foglalkoztatotti jogviszony esetében a munkáltató az írásos tájékoztatási kötelezettségét az utolsó munkában töltött naptól, hét nap eltelte után legkésőbb a jogviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon teljesíti.

A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a tájékoztatási kötelezettségben meghatározottak változásáról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót **legkésőbb a változás bekövetkeztének időpontjában a munkaköri leírás módosításával írásban tájékoztatja.**

Ha a tájékoztatást a jogszabályra való hivatkozással adta a munkáltató, akkor nem terheli tájékoztatási kötelezettség.

Külföldön történő munkavégzés előtti tájékoztatási kötelezettség

Tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkáltatónak írásban tájékoztatást kell adnia a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal hamarabb.

A tájékoztatás tartalma:

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

A munkavégzés helyén irányadó díjazásról, az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről, a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről a tájékoztatást jogszabályva való utalással is megadható.

A munkafeltételek változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót.

Kollektív szerződés az további tájékoztatási kötelezettséget is megállapíthat.

Jogszabály

39. § [A kinevezés általános szabályai]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre történő kinevezéssel és annak a köznevelésben foglalkoztatott által történő elfogadásával jön létre.

(2) A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

(3) A kinevezési okmányoknak a felek természetes személyazonosító adatain túlmenően tartalmaznia kell

a) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

Összeállította: Asranyosiné Borsodi Éva

kistérségi tanügyigazgatási szakértő

református köznevelési szakértő

aa) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározottak szerinti munkakörét,

ab) munkaidejét,

ac) besorolását,

ad) havi illetményét, beleértve az esélyteremtési illetményrészt, és rendszeres illetménypótlékait, egyes feladatokért járó megbízási díját,

ae) a munkavégzésének helyét,

af) köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya kezdetének napját,

b) azt, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre szól, határozott idő esetén a jogviszony megszűnésének időpontját vagy más megszüntető feltételt,

c) próbaidő kikötése esetén a próbaidő lejártának időpontját,

d) más, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt érintő, a felek által meghatározott körülményt.

40. § [Kinevezés határozott időre]

(1) A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony helyettesítés céljából – egyházi és magán köznevelési intézmény munkáltató esetén egyéb célból is – létesíthető határozott időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával.

(2) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon, megszüntető feltétel előírásával kell meghatározni. Ha a felek a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától. Ebben az esetben a munkáltató tájékoztatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony várható tartamáról.

(3) A határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartama a három évet nem haladhatja meg, beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre adott kinevezés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszony tartamát is. Kollektív szerződés a határozott idő leghosszabb tartamát három évnél rövidebb időtartamban is megállapíthatja.

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

41. § [Próbaidő]

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

(2) A próbaidő nem hosszabbítható meg.

(3) Nem lehet próbaidőt megállapítani

a) áthelyezés,

b) hat hónapnál nem hosszabb időre szóló határozott idejű kinevezés, valamint

c) azonos felek között az előző köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnését követő öt éven belül ugyanarra a munkakörre szóló újabb kinevezés, vagy

d) az e törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet által előírt szakmai gyakorlattal vagy felsőoktatási gyakorlattal rendelkező foglalkoztatott esetén.

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

Összeállította: Asranyosiné Borsodi Éva
kistérségi tanügyigazgatási szakértő
református köznevelési szakértő

***A Kormány 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelete a pedagógusok új életpályájáról szóló
2023. évi LII. törvény végrehajtásáról***

6. A próbaidő

7. § (1) Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt pedagógus-munkakörre létesítik, nem köthető ki próbaidő annak, akinek

a) a kinevezésére az oklevél megszerzését – vagy a 18. § (4) bekezdésében meghatározott esetben a záróvizsgát – követő egy éven belül abban a köznevelési intézményben kerül sor, amelyben pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmény hallgatójaként az óvodai gyakorlati foglalkozását, vagy pedagógiai gyakorlatát részben vagy egészben teljesítette, vagy

b) határozatlan idejű kinevezésére abban az intézményben kerül sor, amelyben a kinevezése előtt határozott időre pedagógus-munkakörben foglalkoztatták és az e munkakörre létesített előző köznevelési foglalkoztatotti, közalkalmazotti jogviszonya vagy munkaviszonya megszűnésétől számítva 183 nap még nem telt el,

feltéve, hogy az a) pont szerinti gyakorlati foglalkozás, illetve pedagógiai gyakorlat vagy a b) pont szerinti foglalkoztatás időtartama elérte a négy hónapot.

(2) Nem köthető ki próbaidő annak a részére, aki

a) pedagógus-munkakörben eltöltött legalább öt év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy pedagógus-munkakörre szóló kinevezése mellett,

b) a pedagógiai intézet alaptevékenysége szerinti munkakörben legalább tíz év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy kinevezésével egyidejűleg

igazgatói vagy igazgatóhelyettesi megbízást kap.

(3) A (2) bekezdés esetében szakmai gyakorlatként

a) óvodában óvodapedagógus, óvodapszichológus vagy gyógypedagógus munkakörben,

b) más köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben, valamint

c) felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben eltöltött időt kell figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szakmai gyakorlatot a 43. § (3) bekezdésére figyelemmel kell számítani.

42. § [Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség]

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

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetéről, tartamáról,

c) a munkahelyéről, munkahelyeiről,

d) – munkaköri leírás átadásával – a munkakörébe tartozó feladatokról,

e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,

f) a havi illetményről való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

g) a havi illetményen túli illetményelemekről és az egyéb juttatásról,

h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,

i) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól,

j) a kötelező pedagógus továbbképzés kivételével a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,

Összeállította: Asranyosiné Borsodi Éva
kistérségi tanügyigazgatási szakértő
református köznevelési szakértő

k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti,

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

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

n) a közlés helyben szokásos módjáról.

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

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

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

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

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

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

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,

d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,

e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá

f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

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

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

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