

**A Pécsi Tudományegyetem  
fenntartásában működő szakképző intézmények  
Foglalkoztatási Szabályzata**



**Pécs 2020.**

*2020. július 1. napjától hatályos változat*

## Tartalom

Preambulum.....	4
Bevezető rendelkezések .....	4
A szabályzat célja és hatálya .....	4
Értelmező rendelkezések és rövidítések.....	4
I. Alapelvek .....	5
A szakképző intézmény jogállása.....	5
A munkáltatói jogok gyakorlásának rendje.....	6
II. A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok .....	7
A munkaviszony alanyai .....	7
A munkaviszony létesítése és módosítása.....	8
A munkaszerződés tartalma.....	8
A szakképző intézményben létesíthető jogviszonyok és munkakörök.....	9
A szakképző intézmény vezetői .....	10
Képzettségi követelmények.....	11
Munkaköri leírás.....	12
A szerződéskötés egyéb vonatkozásai.....	12
A szakképző intézményben 2020. június 30-ig közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogállásváltozása.....	12
A munkaszerződés módosítása.....	13
Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás .....	13
III. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.....	14
A munkaviszony megszűnése.....	14
A munkaviszony megszüntetése.....	14
A felmondás .....	14
A felmondási idő .....	15
A jogállásváltozással érintett munkavállalók tekintetében a munkáltatói felmondásra vonatkozó eltérő szabályok.....	16
Végkielégítés.....	16
A jogállásváltozással érintett munkavállalók tekintetében a végkielégítésére vonatkozó eltérő szabályok.....	17
Azonnali hatályú felmondás.....	18
Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén.....	18
A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye.....	18
A munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye.....	19
IV. A munkaviszony tartalma .....	19
Magatartási szabályok és titoktartási kötelezettség.....	21
Az összeférhetetlenség szabályai .....	22

Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai.....	22
Vezető állású munkavállaló.....	22
Munkaidő .....	23
A munka díjazása .....	24
Alapbér .....	24
Teljesítményértékelés alapján adható juttatás .....	24
Bérpótlékok .....	25
Többszámú juttatás .....	25
A munkabér védelme.....	25
Szabadság .....	25
Jubileumi jutalom .....	27
Továbbképzés.....	27
A jogállásváltozással érintett oktatók továbbképzésére vonatkozó eltérő rendelkezések .....	27
Az oktató értékelése .....	28
V. Egyéb rendelkezések .....	28
Záró és hatályba léptető rendelkezések .....	28

## Preambulum

A Pécsi Tudományegyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény, a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény, a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, szakképzésről szóló törvény végrehajtására kiadott 12/2020. (II.7.) Korm.rendelet, a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet alapján az Egyetem fenntartásában működő szakképző intézmények (a továbbiakban: szakképző intézmények) alkalmazottaira, foglalkoztatásuk feltételeire vonatkozó egységes elvek mentén kialakított rendelkezéseket az alábbi szabályzatban határozza meg.

## Bevezető rendelkezések

### A szabályzat célja és hatálya

**1. § (1)** A szabályzat célja, hogy meghatározza a szakképző intézményekben történő foglalkoztatás feltételeit, a munkaviszony alanyainak ezzel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit. A szabályzat célja továbbá, hogy a szakképzési törvény alapelveivel összhangban elősegítse a szakképzésben foglalkoztatottak motiválása, juttatásai terén a teljesítményen és a minőségi munkavégzésen alapuló, differenciált elismerést.

(2) A szabályzat keretein belül biztosított az intézmények számára az intézményi sajátosságoknak megfelelő működési rend kialakítása, azonban jelen szabályzat rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a szakképző intézmények alkalmazottainak foglalkoztatási jogviszonyára, a velük szemben támasztott követelményekre.

(4) A szabályzat személyi hatálya kiterjed az Egyetemre, mint fenntartóra, a szakképző intézményre, mint munkáltatóra, továbbá a szakképző intézmények alkalmazottaira, foglalkoztatottaira.

(5) Jelen szabályzat végrehajtásához kapcsolódó eljárásrendeket az Egyetem HR Kézikönyve (továbbiakban: HR Kézikönyv) tartalmazza. A HR Kézikönyvet a Humánpolitikai Igazgatóság szakmai javaslata alapján a kancellár adja ki. A HR Kézikönyvben foglalt eljárási szabályoktól és az egyes jognyilatkozatokra megállapított formai követelményektől eltérni nem lehet. A használható iratmintákat a HR Kézikönyv tartalmazza, az azokhoz való hozzáférést a Humánpolitikai Igazgatóság a honlapján (HR Portál: [hr.pte.hu](http://hr.pte.hu)) biztosítja.

## Értelmező rendelkezések és rövidítések

**2. §** E szabályzat alkalmazásában:

**1. Alkalmazott:** a szakképző intézmény alkalmazottja

- a) az igazgató
- b) az igazgatóhelyettes
- c) az oktató (ideértve az óraadó oktatót is)

d) a további, közvetlenül nem a szakmai alapfeladat-ellátással összefüggő feladat ellátására létesített munkakörben foglalkoztatott személy.

**2. Hozzá tartozó:** a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

**3. Munkavégzésre irányuló jogviszony:** a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás.

**4. Nyugdíjas munkavállaló, aki:**

- a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,
- c) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,
- d) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,
- e) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül
- f) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy
- g) rokkantsági ellátásban részesül.

**5. Szakképzési alapfeladat:** a szakképző intézmény alapító okiratában meghatározott technikai szakmai oktatás és szakképző iskolai szakmai oktatás.

**6. Szakképző intézmény:** az Egyetem fenntartásában működő technikum és szakképző iskola

**7. Vezető állású munkavállaló:** a szakképző intézmény igazgatója és igazgatóhelyettesei

**8. Munkaviszonyra vonatkozó szabály:** jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, egyeztető bizottságnak az Mt. 293. §-ban foglaltak szerinti kötelező határozata.

**3. § E szabályzat alkalmazásában:**

**Mt.** – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

**Szkt.** – a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

**Szkt.Vhr.** – a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Korm.rendelet

**Nftv.** – a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény

**Nkt.** – a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény

**Kjt.** – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény

**Kjt.Vhr.** - a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet

## I. Alapelvek

### A szakképző intézmény jogállása

**4. § (1)** A szakképző intézmény szakképzési alapfeladat ellátására létrejött, állam által alapított jogi személy.

(2) A szakképző intézmény esetében a fenntartói irányítói hatásköröket a Kormány erre kijelölt tagja<sup>1</sup> gyakorolja. Az Egyetem a szakképzésért felelős miniszter hozzájárulásával gyakorolja a fenntartói jogokat. Az Egyetem fenntartói minőségében gyakorolja a Kormány rendeletében meghatározott feladatokat és a szakképző intézmény felett meghatározott irányítási hatásköröket.

(3) A szakképző intézmény az Egyetem jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységként működik, önálló költségvetéssel nem rendelkezik. A fenntartó Szenátusa az éves költségvetés keretében dönt a szakképző intézmény személyi juttatások céljára rendelkezésre álló gazdálkodási keretéről.

---

<sup>1</sup> Jelen szabályzat hatályba lépésekor az innovációs és technológiai miniszter

## **A munkáltatói jogok gyakorlásának rendje**

**5. § (1)** A szakképző intézmény alkalmazottai tekintetében – a bérgazdálkodást érintő, a fenntartó és a kancellár egyetértésével hozott döntések kivételével – az intézmény igazgatója gyakorolja a munkáltatói jogokat.

(2) A szakképző intézmény igazgatójának munkáltatója a rektor. Az igazgatót a szakképzésért felelős miniszter egyetértésével a rektor bízza meg. Az igazgató felett – a rektor által átruházott hatáskörben, a rektor nevében – az Egyetem Egészségtudományi Karának dékánja gyakorolja a munkáltatói jogokat.

(3) Az igazgatóhelyettest az igazgató a fenntartói jogokat gyakorló Egészségtudományi Kar egyetértésével bízza meg. Az igazgatóhelyettes felett a további munkáltatói jogkört az igazgató gyakorolja.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlás részletes rendjét a vonatkozó rektori és kancellári együttes utasítás határozza meg.

**6. § (1)** Az Egyetem első számú felelős vezetője és képviselője a rektor, aki eljár és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket jogszabály, a szervezeti és működési szabályzat, a kollektív szerződés nem utal más személy vagy testület hatáskörébe. A kancellár a felsőoktatási intézmény vezetőjeként és képviselőjeként jár el az Nftv.13/A. § (2) bekezdés a)-f) pontjában meghatározott feladatok tekintetében. A rektor a kancellár egyetértésével jogosult a foglalkoztatottak, megbízottak és egyéb jogviszonyban állók illetményének, munkabérének, ill. juttatásának megállapítására.

(2) A kancellár a Kancellária által végzett feladatok ellátására a Kancellária szervezeti egysége által foglalkoztatottak felett munkáltatói jogot gyakorol a vonatkozó utasításban meghatározott módon.

(3) A rektorhelyettesek és a dékánhelyettes a munkáltatói jogok gyakorlásában a helyettesítés általános szabályai szerint járnak el a vonatkozó utasítások alapján, azzal, hogy a kinevezés és felmentés jogával nem élhetnek.

**7. § (1)** A munkáltatói jogkör gyakorlása során tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatottak között.

(2) Bármely munkáltatói jogkör gyakorlásával kapcsolatosan keletkezett irat közzlése az alkalmazottal kizárólag a Humánpolitikai Igazgatóság előzetes ellenőrzése után történhet. Az irat ellenőrzésre küldése a munkáltatói jogkörgyakorló kötelezettsége. Az előzetes ellenőrzés gyakorlásának rendjét, az ellenőrzésre jogosultak körét a HR Kézikönyv tartalmazza.

## II. A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok

### A munkaviszony alanyai

8. § (1) A munkaviszony alanyai: a munkáltató és a munkavállaló.

(2) Jelen szabályzat alkalmazásában munkáltató a szakképző intézmény, az intézmény igazgatója tekintetében pedig az Egyetem.

(3) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. Gyámhatósághoz történő előzetes bejelentés alapján foglalkoztatható továbbá jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport, hirdetési tevékenységek keretében a tizenhatodik életévét betöltött személy.

(4) Munkaviszony azzal létesíthető, aki

- a) cselekvőképes,
- b) büntetlen előéletű és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és
- c) rendelkezik a Kormány rendeletében<sup>2</sup> előírt végzettséggel, szakképzettséggel, illetve gyakorlattal, megfelel továbbá az Egyetem Munkaköri Mátrixában előírt további feltételeknek.

(5) Nem létesíthető munkaviszony olyan személlyel, aki

- a) a büntettek nyilvántartásában
  - aa*) a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) 166. § (2) bekezdés *i*) pont], öngyilkosságban való közreműködés [1978. évi IV. törvény 168. § (2) bekezdés], személyi szabadság megsértése [1978. évi IV. törvény 175. § (3) bekezdés *e*) pont], emberkereskedelem [1978. évi IV. törvény 175/B. § (2) bekezdés *a*) pont és (5) bekezdés], családi állás megváltoztatása [1978. évi IV. törvény 193. § (2) bekezdés *b*) pont], kiskorú veszélyeztetése [1978. évi IV. törvény 195. § (1)-(3) bekezdés], erőszakos közöszülés [1978. évi IV. törvény 197. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], szemérem elleni erőszak [1978. évi IV. törvény 198. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], megrontás (1978. évi IV. törvény 201-202/A. §), tiltott pornográf felvétellel visszaélés (1978. évi IV. törvény 204. §), üzletszerű kéjteljesítés elősegítése [1978. évi IV. törvény 205. § (3) bekezdés *a*) pont], visszaélés kábítószerrel [1978. évi IV. törvény 282/B. § (1) bekezdés, (2) bekezdés *a*) és *c*) pont, 282/B. § (5) bekezdés és (7) bekezdés *a*) pont],
  - ab*) tiltott toborzás [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) 146. § (3) bekezdés], emberölés [Btk. 160. § (2) bekezdés *i*) pont], öngyilkosságban közreműködés [Btk. 162. § (2) bekezdés], emberi test tiltott felhasználása [Btk. 175. § (3) bekezdés *a*) pont], kábítószer-kereskedelem [Btk. 177. § (1) bekezdés *a*) és *b*) pont], kábítószer birtoklása [Btk. 179. § (1) bekezdés *a*) pont és (2) bekezdés], kóros szenvedélykeltés (Btk. 181. §), teljesítményfokozó szerrel visszaélés [Btk. 185. § (3) és (5) bekezdés], emberrablás [Btk. 190. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés *a*) pont], emberkereskedelem [Btk. 192. § (4) bekezdés *a*) pont, (5) és (6) bekezdés], kényszermunka [Btk. 193. § (2) bekezdés *c*) pont], személyi szabadság megsértése [Btk. 194. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], szexuális kényszerítés [Btk. 196. § (2) bekezdés *a*) pont és (3) bekezdés], szexuális erőszak [Btk. 197. § (2) bekezdés, (3) bekezdés *a*) pont és (4) bekezdés], szexuális visszaélés (Btk. 198. §), kerítés [Btk. 200. § (2) bekezdés és (4) bekezdés *a*) pont], prostitúció elősegítése [Btk. 201. § (1) bekezdés *c*) pont és (2) bekezdés], gyermekprostitúció kihasználása (Btk. 203. §),

<sup>2</sup> A jelen szabályzat hatályba lépésekor: 12/2020. (II.7.) Korm.rendelet

gyermekpornográfia (Btk. 204. §), szeméremsértés [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés *b* pont] bűncselekmény elkövetése miatt szerepel,

- b) az *a*) pontban meghatározott bűncselekmény miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,
- c) a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy
- d) az *a*) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

(6) Nem foglalkoztatható, akivel szemben az (5) bekezdés *a*) pontjában meghatározott

- a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,
  - aa*) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,
  - ab*) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított tíz évig;
- b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig;
- c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított öt évig.

(7) Azt a tényt, hogy a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy megfelel a (4)-(6) bekezdésben meghatározott feltételeknek, az érintett

- a) a munkaviszony létrejötte előtt, vagy
- b) a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató írásbeli felhívására, a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül, ha e határidőn belül a munkavállalón kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően haladéktalanul

hatósági bizonyítvánnyal igazolja.

(8) Ha a (4)-(6) bekezdésben meghatározott

- a) feltételeknek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy
- b) kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut,

az Mt. 29. § (1) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

### **A munkaviszony létesítése és módosítása**

**9. § (1)** A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést a munkáltatónak írásba kell foglalnia. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére a munkavállaló a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat.

(2) A munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az Mt. Második Részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

### **A munkaszerződés tartalma**

**10. § (1)** A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphelyében és munkakörében.

(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

(3) A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

(4) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.



(5) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(6) A munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított három hónapig terjedő próbaidő kikötése kötelező. Ennél rövidebb próbaidőt csak három hónapnál rövidebb időtartamra szóló munkaviszony esetén lehet kikötni, mely esetben a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélküli írásbeli jognyilatkozattal felmondhatja. A felmondást a próbaidő végéig kell közölni a másik féllel.

(7) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A jogviszony tartama nem haladhatja meg az öt évet (ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú jogviszony időtartamát is). A határozott idejű jogviszony 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.

(8) Az Mt. 46. § (1) bekezdésében előírt tájékoztatást a munkáltató – a munkaviszony kezdetétől, ill. a tájékoztatóban szereplő adatok változásától számított 15 napon belül – a Humánpolitikai Igazgatóság útján közli a munkavállalókkal.

### **A szakképző intézményben létesíthető jogviszonyok és munkakörök**

**11. § (1)** A szakképző intézmény alkalmazottja munkaviszonyban áll.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően megbízási jogviszony keretében az oktatói feladat akkor látható el, ha a tevékenység jellege ezt megengedi, továbbá a végzett munkára fordított idő nem haladja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát (a továbbiakban: óraadó oktató). Az óraadó oktató alkalmazásánál a 8. § (4)-(7) bekezdésében, valamint a 16. §-ban foglaltakat alkalmazni kell.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően megbízási jogviszony létesíthető továbbá az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra.

(4) A szakképző intézmény a vele munkaviszonyban álló személlyel megbízási jogviszonyt nem létesíthet.

**12. § (1)** A szakképző intézményben igazgató, igazgatóhelyettes, oktató, és további, közvetlenül nem a szakmai alapfeladat-ellátással összefüggő feladat ellátására létesített munkakörben foglalkoztathatók az alkalmazottak. Az egyes munkakörök, ill. munkaköri beosztások elnevezését, az azok betöltéséhez szükséges végzettséget, a munkakörök kompetenciáit és a munkaköri leírásokat az Egyetem Munkaköri Mátrixa tartalmazza. Az intézmény tanulói létszámához igazodóan az egyes munkakörök egy munkavállaló által, összevontan, kapcsolt munkakörben is elláthatók azzal, hogy a munkavállaló munkaviszonya az általa ellátott fő tevékenység szerinti munkakörre jön létre, a kapcsolt munkaköri feladatokat és azok arányát a munkaköri leírásban kell rögzíteni.

(2) A szakképző intézményben a szakképzési alapfeladat-ellátást oktatók végzik.

(3) Az oktató a Nemzeti Pedagógus Kar tagja, pedagógus igazolványra jogosult.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Az oktatási igazolványokról 362/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet:

23. § Pedagógusigazolványra jogosult ... a szakképző intézményben oktató munkakörben foglalkoztatott, ... valamint az e munkakörből korhatár előtti ellátásba vagy nyugállományba helyezett személy.

24. § A pedagógusigazolvány

a) az Nkt. 63. § (1) bekezdés j) pontjában szabályozott kedvezmények igénybevételére való jogosultságot,

b) a pedagógusigazolványhoz kapcsolódó, állam által nem garantált (kereskedelmi) kedvezményekre való jogosultságot

(4) Az oktató a szakmai oktatás végzése során a tanulókkal, illetőleg a képzésben részt vevő személyekkel összefüggő tevékenységével kapcsolatban a büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személynek minősül.

(5) A pedagógus szakképzettséggel rendelkező oktató önkéntes elhatározásból részt vehet a pedagógus előmeneteli rendszerben.

(6) Az (1) bekezdéstől eltérően a szakirányú oktatásban oktatóként foglalkoztatható az, aki államilag elismert, legalább középfokú szakirányú szakképzettséggel és legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkezik, ha 2020. június 30-án az Nkt. 2019. december 31-én hatályos rendelkezései szerinti szakgimnázium, illetve szakközépiskola alkalmazottjaként foglalkoztatva volt, ilyen személlyel azonban szakirányú oktatásra új jogviszony nem létesíthető.

### **A szakképző intézmény vezetői**

**13. § (1)** A szakképző intézményt az igazgató vezeti, feladatai ellátásának segítésére és helyettesítésére igazgatóhelyettes bízható meg. Egy szakirányú oktatásért felelős igazgatóhelyettes megbízása kötelező. Az igazgató magasabb vezetőnek, helyettese(i) vezetőnek minősülnek. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokat a 39. § tartalmazza.

(2) Amennyiben a szakképző intézmény vezetője a szakképző intézménnyel oktatói munkakörre létesített határozatlan idejű jogviszonyban áll, a fennálló munkaszerződést – a határozatlan idejű munkaviszony fenntartása mellett – a vezetői feladatok ellátásának időtartamára, határozott időre kell módosítani azzal, hogy a módosítás lejártát követően a határozatlan idejű munkaviszony az abban foglaltaknak megfelelően folytatódik.

(3) A szakképző intézményben létesíthető vezetői, illetőleg vezetői pótléokra jogosító munkakörök számát a tanulói létszámhoz igazodóan az igazgató javaslatára a fenntartói feladatot ellátó Egészségtudományi Kar határozza meg.

**14. § (1)** Az igazgató felel a szakképző intézmény szakszerű és törvényes működéséért. Az igazgató nem utasítható azokban az ügyekben, amelyeket számára jogszabály meghatároz.

(2) Igazgatói és igazgatóhelyettesi (a továbbiakban együtt: intézményvezető) munkakörben a Kormány rendeletében<sup>4</sup> meghatározott szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkező személy foglalkoztatható.

(3) Nem lehet intézményvezető a szakképző intézmény fenntartójának vezető állású munkavállalója vagy a fenntartónál vezetői megbízással rendelkező személy.

---

igazolja.

Nkt. 63. § (1) j) az állami szervek és a helyi önkormányzatok által fenntartott könyvtárakat, muzeális intézményeket és más kiállító termeket, színházakat jogszabályban meghatározott kedvezményekre való jogosultságát igazoló pedagógusigazolvánnyal látogassa,

<sup>4</sup> Jelen szabályzat hatályba lépésekor:

Szkt. Vhr. 127. § (1) Intézményvezetői megbízást az kaphat, aki

a) a szakképző intézményben oktatói munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú végzettséggel és technikum esetében mesterképzésben, szakképző iskola esetében legalább alapképzésben szerzett szakképzettséggel rendelkezik,

b) intézményvezetői szakképzettséggel rendelkezik, legalább egy év intézményvezetői gyakorlatot szerzett vagy legalább százhusz órás tanügyigazgatási és pedagógiai ismereteket nyújtó képzésben vett részt, és

c) oktatói munkakörben vagy legalább heti tíz foglalkozás megtartására vonatkozó óraadói megbízás ellátása során legalább hároméves szakmai gyakorlatot szerzett.

(2) Óraadói megbízás ellátása során szerzett szakmai gyakorlat megállapításakor az egy időben több szakképző intézménnyel, köznevelési intézménnyel vagy felsőoktatási intézménnyel fennálló óraadói megbízási jogviszony keretében ellátott foglalkozások számát egybe kell számítani.

**15. § (1)** Az igazgató kiválasztása nyilvános pályázat útján történik. Az igazgatói munkakörben történő foglalkoztatás legfeljebb öt éves határozott időre szólhat.

(2) A pályázat mellőzhető, ha az igazgatói munkakörben történő ismételt foglalkoztatással a fenntartó és az oktatói testület legalább kétharmada egyetért. Egyetértés hiányában, továbbá az igazgató harmadik és további megbízási ciklusát megelőzően a pályázat kiírása kötelező.

(3) A pályázati eljárást a fenntartó bonyolítja le. A pályázatot a benyújtására nyitva álló határidő leteltétől számított hatvan napon belül kell elbírálni. Eredménytelen pályázat esetén a szakképző intézmény vezetésére pályázat kiírása nélkül legfeljebb egy évre adható megbízás.

(4) A pályázati eljárásban biztosítani kell az érdeklődők számára a pályázatok elkészítéséhez szükséges tájékoztatást és azt, hogy a szakképző intézményt megismerhessék.

(5) A benyújtott pályázatnak tartalmaznia kell a pályázó szakmai önéletrajzát, a vezetési programját, a pályázati felhívásban megfogalmazott feltételeknek történő megfelelés hitelt érdemlő igazolását, valamint a pályázó nyilatkozatát a személyes adatainak a pályázattal kapcsolatos kezeléséhez történő hozzájárulását (a vezetési programot a szakképző intézmény honlapján nyilvánosságra kell hozni).

(6) Az igazgatói munkakörre létesített határozott idejű munkaszerződés lejárta kizárólag július 1-től augusztus 15-ig terjedő időszakra eshet.

#### **Képzettségi követelmények<sup>5</sup>**

**16. § (1)** A közismereti oktatásban oktatott tantárgy oktatójának

- a) technikumban egyetemi szintű vagy mesterfokozatú,
- b) szakképző iskolában legalább főiskolai szintű,

a közismereti tantárgynak megfelelő szakos tanári végzettséggel kell rendelkeznie.

(2) Az ágazati alapoktatásban és a – (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – szakirányú oktatásban oktatott tantárgy oktatójának

- a) technikumban szakmai tanárképzésben szerzett mesterfokozattal vagy felsőfokú végzettséggel és az ágazatnak megfelelő szakképzettséggel,
- b) szakképző iskolában az ágazatnak megfelelő felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel, vagy felsőfokú végzettséggel és az ágazatnak megfelelő szakképesítéssel

kell rendelkeznie.

(3) A gyakorlati ismereteket oktató személynek legalább érettségi végzettséggel és az ágazatnak megfelelő szakképesítéssel kell rendelkeznie.

(4) A testnevelés tantárgy tekintetében egyetemi szintű tanári végzettségnek és szakképzettségnek kell elfogadni a Magyar Testnevelési Főiskola által a Testnevelési Főiskolának egyetemi jellegű főiskolává átszervezéséről szóló 1975. évi 16. törvényerejű rendelet hatálybalépése előtt kiadott testnevelő-tanári szakképzettséget is.

(5) Idegen nyelv, nemzetiségi nyelv oktatására alkalmazható az is, aki főiskolai szintű nyelvtanári vagy idegen nyelv- és irodalom szakos tanári felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik. Az anyanyelvi oktató a küldő állam vagy államközi megállapodásban meghatározott közvetítő szervezet olyan igazolása alapján vehet rész az idegen nyelv, nemzetiségi nyelv oktatásában, amely a közép-fokú iskolában való oktatásra jogosító felsőfokú oklevéllel való rendelkezésének tényét igazolja.

---

<sup>5</sup> A jelen szabályzat hatályba lépésekor hatályos 12/2020. (II.7.) Korm. rendelet 134. §-a által előírtak szerint.

(6) A szakképző intézményben az (1) bekezdésben meghatározott oktatón kívüli további, nevelő-oktató munkát végzők végzettségi és szakképzettségi követelményeire a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 3. mellékletét kell alkalmazni.

(7) A Kompetencia Mátrix a fentieknél szigorúbb feltételeket is előírhat.

### **Munkaköri leírás**

**17. § (1)** A munkáltató a munkaviszony létesítését, a munkaköri feladatok módosítását, vagy új munkakörben történő foglalkoztatás kezdetét követő 15 napon belül a Munkaköri Mátrixnak megfelelő formában és tartalommal munkaköri leírást készít, és azt írásban közli a munkavállalóval. A munkavállaló a munkaköri leírás átvételét aláírásával igazolja. A munkaköri leírás egy eredeti példányát a Humánpolitikai Igazgatóságnak meg kell küldeni.

(2) A munkaköri leírást szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni és indokolt esetben a szükséges módosításokat el kell végezni.

(3) A munkaköri leírás elkészítése és módosítása során a 7. § (2) bekezdése szerint kell eljárni.

### **A szerződéskötés egyéb vonatkozásai**

**18. § (1)** A munkaszerződés megkötése, illetőleg a munkába állás előtt a munkáltatónak meg kell győződnie az alábbiak fennállásáról, ill. meglétéről:

- a) 8. § (3)-(6) bekezdéseiben, valamint a 16. §-ban foglalt feltételeknek való megfelelés,
- b) a munkavállaló a munkakör betöltéséhez – amennyiben szükséges – kiírt pályázaton eredményesen részt vett,
- c) foglalkozás-egészségügyi vizsgálat eredményeként a munkakör betöltésére való alkalmasság,
- d) titoktartással, további munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal, összeférhetetlenséggel kapcsolatos munkavállalói nyilatkozatok megléte,
- e) az e szabályzatban előírt további követelmények.

(2) A munkaszerződés, a 10. § (8) bekezdés szerinti tájékoztatás, valamint a fenti (1) bekezdés d) pontja szerinti iratmintákat a HR Kézikönyv tartalmazza.

### **A szakképző intézményben 2020. június 30-ig közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogállásváltozása**

**19. § (1)** Az Szkt. 127. § (5) bekezdése értelmében a Kjt. 25/A-25/C. §-ait kell alkalmazni azon munkavállalók jogállás-változására, akik 2020. június 30. napjáig közalkalmazotti jogviszonyban álltak a munkáltatóval és 2020. július 1. napjától közalkalmazotti jogviszonyuk munkaviszonyra alakult át.

(2) Az (1) bekezdés szerinti alkalmazottak jogállás-változása az Szkt. szerinti alkalmazási feltételekre tekintet nélkül létrejön azzal, hogy az ilyen alkalmazottnak legkésőbb 2022. augusztus 31-ig meg kell felelnie az Szkt. szerinti alkalmazási feltételeknek, ennek hiányában a munkaviszonya a törvény erejénél fogva 2022. augusztus 31-én megszűnik.

(3) A munkavállalónak a szakképző intézmény munkáltatónál, illetőleg jogelődjénél 2020. július 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt a munkáltatónál töltötte volna el.

(4) Az alkalmazott továbbképzési kötelezettségére előírt időt az utolsó továbbképzésben való részvételétől kell számítani. Ha ez az idő 2020. január 1. napján már eltelt, az alkalmazott 2021. december 31-ig köteles a továbbképzési kötelezettségét e törvény szerint teljesíteni.

(5) A jogállás-változás nem akadályozza annak, hogy a pedagógus szakképzettséggel rendelkező oktató önkéntes elhatározásból részt vegyen a pedagógus előmeneteli rendszerben. Ez esetben pedagógus alatt az Szkt. alapján a szakképző intézmény munkaviszonyban foglalkoztatott oktatóját is érteni kell.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles megállapodni a jogállásváltozással érintett alkalmazottal a Kjt. szerinti jubileumi jutalom<sup>6</sup> biztosításában.

### **A munkaszerződés módosítása**

**20. § (1)** A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(2) A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az Mt. 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatók, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(3) A fenti (2) bekezdés szerinti munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphérré jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphérenél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaphére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(4) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről.

(5) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

(6) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(7) Nem minősül a munkaszerződés módosításának a 21. §-ban rögzített munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, továbbá a munkaköri feladatoknak a munkakör jellegét meg nem változtató feladatokkal történő kibővítése. A kibővített feladatokat a munkaköri leíráson át kell vezetni.

### **Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

**21. § (1)** A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy munkáltatónál foglalkoztatni. Ennek összes időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre, vagy az általánostól eltérő teljes napi munkaidőre vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. A munkaszerződéstől eltérő

---

<sup>6</sup> Kjt. 78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

- a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,
- b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,
- c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

(3) Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés vagy g) pont ga) alpontja szerinti rendkívüli felmentés kivételével - megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] vagy felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnéskor ki kell fizetni.

foglalkoztatás esetén a munkavállaló az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

(2) A munkavállaló csak hozzájárulása esetén kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá ha
- d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

### **III. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése**

#### **A munkaviszony megszűnése**

**22. §** A munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával,
- d) az Mt. 63. § (3) bekezdésben meghatározott esetben,
- e) törvényben meghatározott más esetben.

#### **A munkaviszony megszüntetése**

**23. § (1)** A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

#### **A felmondás**

**24. § (1)** A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §, 130. §),
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap

tartama alatt.

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén az Mt. 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított

tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja. A felmondás visszavonása esetén az Mt. 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.

**25. § (1)** A munkáltató a felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(2) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással az Mt. 78. § (1) bekezdésében<sup>7</sup> meghatározott okból szüntetheti meg.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkavállaló munkahelyén nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

(4) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (2)-(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [Mt. 128. § (1) és (2) bekezdése] nem vesz igénybe.

(5) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(6) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

- a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

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

**26. § (1)** A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

### **A felmondási idő**

**27. § (1)** A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

---

<sup>7</sup> Azonnali hatályú felmondás

(3) A felmondási idő harminc nap, mely munkavállalói felmondás esetében nem hosszabbodik meg.

(4) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

(5) A felek a (3)-(4) bekezdésben foglaltaknál hosszabb felmondási időben nem állapodhatnak meg.

(6) A felmondási idő számítása szempontjából az Mt. 77. § (2) bekezdésében, illetve e szabályzat 29. § (2) bekezdésének második mondata szerinti időtartamot nem kell figyelembe venni.

(7) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

(8) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére a munkavégzés alól – a munkavállaló kívánságának megfelelően, legfeljebb két részletben – felmenteni, mely időtartamra a munkavállalót távolléti díj illeti meg (kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult). A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

#### **A jogállásváltozással érintett munkavállalók tekintetében a munkáltatói felmondásra vonatkozó eltérő szabályok**

**28. § (1)** Az Szkt. 127. § (5) bekezdése értelmében a Kjt. 25/A-25/C. §-ait kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik 2020. június 30. napjáig közalkalmazotti jogviszonyban álltak a munkáltatóval és az Szkt. szerint bekövetkezett jogállásváltozás alapján 2020. július 1. napjától közalkalmazotti jogviszonyuk munkaviszonnyá alakult át.

(2) A fenti (1) bekezdésben hivatkozott jogszabályhelyek alapján a munkavállalónak a szakképző intézmény munkáltatónál, illetőleg jogelődjénél 2020. július 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt a munkáltatónál töltötte volna el.

(3) A jogállásváltozással érintett munkavállaló felmondási idejét a fenti (2) bekezdésben írtak alkalmazásával a Kjt.-nek a 2020. július 1. napján hatályos szabályai<sup>8</sup> szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

#### **Végkielégítés**

**29. § (1)** A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

---

<sup>8</sup> Kjt. 33. § (1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.



- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §),
- b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 132. §) három hónapot meg nem haladó

tartamát.

(3) A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

### **A jogállásváltozással érintett munkavállalók tekintetében a végkielégítésére vonatkozó eltérő szabályok**

**30. §** A 2020. július 1. napján bekövetkezett jogállásváltozással érintett munkavállaló végkielégítésének mértékét a közalkalmazotti jogviszonyban elismert idő és a munkaviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a Kjt.-nek a 2020. július 1. napján hatályos szabályai<sup>9</sup> szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

---

<sup>9</sup> Kjt. 37. § (6) A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
- b) öt év: két havi,
- c) nyolc év: három havi,
- d) tíz év: négy havi,

## **Azonnali hatályú felmondás**

**31. § (1)** A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

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

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethőség elévüléséig lehet gyakorolni.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a munkáltató felmondása esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjat és végkielégítést megfizetni (ideértve a jogállásváltozással érintett munkavállalók esetén a kedvezőbb Kjt. szabályok alkalmazását is).

(4) Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(5) A (4) bekezdés b) pont szerinti esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

### **Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén**

**32. § (1)** A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) köteles munkakörét az előírt rendben átadó-átvevő jegyzőkönyvvel, a folyamatban lévő ügyek állásáról szóló tájékoztatással átadni, a munkáltató tulajdonát képező eszközökkel, gépekkel, berendezéssel és felszerelésekkel elszámolni, a munkáltatóval szemben fennálló esetleges tartozását rendezni. A kilépés folyamatát a HR Kézikönyv tartalmazza.

(2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

(3) A munkáltató a munkaviszony megszűnésekor is köteles az időarányos szabadság természetben való kiadására törekedni, a szabadság pénzben történő megváltására csak akkor kerülhet sor, ha a természetbeni kiadás nem lehetséges.

### **A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye**

**33. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. A munkavállaló kártérítés helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási díjnak megfelelő összeget.

---

e) tizenhárom év: öt havi,

f) tizenhat év: hat havi,

g) húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

(7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpont] való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(8) A végkielégítés mértéke az (6)-(7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.

(2) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

- a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- b) munkaviszonya megszűnéskor az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(3) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) az Mt. 65. § (3) bekezdésébe,
- c) az Mt. 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(4) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(5) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

#### **A munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye**

**34. § (1)** A munkavállaló, ha határozatlan időtartamú munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, a határozott tartamú munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén pedig a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkáltató követelheti az ezt meghaladó kárának megtérítését is, azonban a munkavállaló fizetési kötelezettsége együttesen nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni akkor is, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

#### **IV. A munkaviszony tartalma**

**35. § (1)** A munkáltató és a munkavállaló jogai érvényesítése, valamint kötelezettsége teljesítése során az alábbi alapelvek figyelembevételével köteles eljárni:

a) a munkaszerződésben foglaltak teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

b) a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

c) a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

d) a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

e) tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. Rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) A munkáltató köteles:

- a) a munkavállalót a munkaszerződésben foglaltak és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb szabályok szerint foglalkoztatni,
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,
- c) a munkavállaló számára munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni,
- d) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelességeit teljesíteni tudja,
- e) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani,
- f) a munkaszerződésben meghatározott munkabért és egyéb, munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó juttatást megfizetni,
- g) a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

i) a személyhez fűződő jogok védelmét biztosítani, e körben:

ia) a munkavállaló személyhez fűződő jogait akkor korlátozhatja, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

ib) a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése követelhető, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Erre vonatkozóan okirat bemutatása követelhető. A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

ic) a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak – az Szkt. adatkezelési és adattovábbítási rendelkezéseinek is megfelelő – kezeléséről.

id) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

ie) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

(3) A munkavállaló köteles:

- a) az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni
- b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,

- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni,
- f) munkáját úgy végezni és olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodást ne idézzen elő,
- g) tájékoztatni a munkáltatót, ha nyugdíjasnak minősül.

(4) Az oktató köteles továbbá:

- a) hivatásához méltó magatartást tanúsítani,
- b) a hivatali titkot megőrizni,
- c) a tanuló érdekében együttműködni a szakképző intézmény más alkalmazottaival és más intézményekkel.

(5) A (3) bekezdés b) pontja szerinti munkára képes állapotot kizáró oknak minősül különösen a szeszestaltól, vagy kábítószerrel befolyásolt állapot, továbbá minden olyan betegség, amely a munkavállaló teljesítményét, vagy biztonságos munkavégzését akadályozza.

(6) A munkáltató jogosult ellenőrizni a munkavállaló munkára képes állapotát. Amennyiben a munkavállaló az ellenőrzés elvégzését megtagadja, vagy azt akadályozza, úgy e magatartása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegésének minősül.

(7) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

### **Magatartási szabályok és titoktartási kötelezettség**

**36. §** (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló a munkaidején kívül is köteles tartózkodni olyan magatartás tanúsításától, amely - különösen a munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

(3) A munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát úgy köteles gyakorolni, hogy az a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan ne sértse vagy veszélyeztesse.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, továbbá a munkáltatóra, illetve tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

(5) A szakképző intézmény alkalmazottját – a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnése után is határidő nélkül – titoktartási kötelezettség terheli a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel kapcsolatos minden olyan tény, adat, információ vonatkozásában, amelyről a tanulóval, illetve a képzésben részt vevővel, esetlegesen törvényes képviselőjükkel való kapcsolattartás során szerzett tudomást.

A titoktartási kötelezettség nem terjed ki az oktatói testület tagjainak egymás közti, valamint a gyermekvédelmi jelzőrendszer tagjaival történő, a tanuló fejlődésével összefüggő megbeszélésre.

(6) Az adatkezelés és adattovábbítás intézményi rendjét a szakképző intézmény adatkezelési szabályzata tartalmazza.

### **Az összeférhetlenség szabályai**

**37. § (1)** A munkavállaló nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a munkaviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

Összeférhetetlen különösen az olyan munkavégzésre irányuló jogviszony

- a) amelyben a munkáltató üzleti titkát képező eljárások, módszerek, ismeretek harmadik személy javára való alkalmazására kerülhet sor,
- b) amely a munkavállaló munkaköri feladatainak teljesítését hátráltatja,
- c) amely a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által más szakképző intézményben a teljes munkaidő több, mint felének megfelelő időtartamban,
- d) amely a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által más szakképző intézményben magasabb vezetői megbízás ellátására irányul.

(2) A munkavállaló 8 napon belül köteles írásban bejelenteni a munkáltatónak, ha vele szemben az (5) bekezdés szerinti összeférhetlenségi ok áll fenn. A munkáltató a további munkavégzésre irányuló jogviszonyt tudomásul veheti vagy megtilthatja.

### **Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítésének szabályai**

**38. § (1)** A munkavállaló – amennyiben munkaviszonyával nem összeférhetetlen – munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet az alábbiak szerint.

- a) Amennyiben a munkavállaló munkaideje a munkaviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.
- b) A munkavállaló munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a munkavállaló köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni. A munkáltató összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja, mely intézkedés ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

(2) Amennyiben a munkáltató az összeférhetlenségről nem a munkavállaló (1) bekezdésben meghatározott bejelentése alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül felszólítja a munkavállalót az összeférhetlenség megszüntetésére.

(3) Ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti.

(4) A további jogviszony bejelentési kötelezettség teljesítését a munkáltató ellenőrizheti, a bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén a munkáltató a (2)-(3) bekezdésben meghatározottak szerint jár el.

### **Vezető állású munkavállaló**

**39. § (1)** Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője (igazgató), valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (igazgatóhelyettes), (a továbbiakban együtt: vezető).

(2) A vezető munkaszerződése a (6)-(13) bekezdésekben, valamint az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől - a (3) és (4) bekezdésben meghatározott kivétellel - eltérhet.

(3) A vezető munkaszerződése az Mt.

- a) 55. § (1) bekezdés b), c) és e) pontjában,
- b) 65. § (3) bekezdés a), b) és e) pontjában,
- c) 113. § (3) bekezdésében, valamint
- d) 127. §-ban és a 128. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(4) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

(5) A vezető munkarendje kötetlen azzal, hogy amennyiben oktatói feladatokat is ellát, az óratartrási kötelezettségnek a munkáltató elrendelése alapján köteles eleget tenni.

(6) A vezető szándékos és gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.

(7) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – az Mt. 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(8) Munkáltatói felmondás esetén az Mt.

- a) 65. § (3) bekezdés c) pontját,
- b) 66. § (1)-(6) bekezdését és
- c) 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

(9) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

(10) A vezető eltérő megállapodás hiányában további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

(11) A vezető

- a) nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonosi kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
- c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

### **Munkaidő**

**40. § (1)** A munkáltató a munkaidőt a tanév időtartamával azonos tartamú munkaidőkeretben határozza meg. Az oktató - a szakképző intézmény szervezeti és működési szabályzatában meghatározottak szerint - a tanévre vetített munkaidőkerete nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az igazgató által meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, amelybe bele kell számítani

- a) a kötött munkaidő hetven százalékában, osztályfőnök esetében hatvanöt százalékában elrendelhető kötelező foglalkozások,
- b) a kötelező foglalkozásnak nem minősülő, a szakmai oktatással összefüggő egyéb feladatok időtartamát.

A munkaidő fennmaradó részében az oktató munkaideje beosztását vagy felhasználását önmaga határozza meg.

(2) Az igazgató a kötött munkaidőben ellátandó feladatok elosztásánál biztosítja az arányos és egyenletes feladatelosztást az oktatók között.

(3) Az oktató havi tizenhat foglalkozásnál több eseti helyettesítésre nem kötelezhető. A be nem töltött munkakörbe tartozó feladatot és a tartósan távollévő oktató helyettesítését az oktató külön megállapodással láthatja el.

(4) Az igazgató – a fenntartó által meghatározott összes órakedvezmény legmagasabb mértékének keretei között – saját hatáskörben dönthet a bérpótlékkal érintett tevékenység, valamint a nem önálló munkakörben ellátott munkafeladatok elvégzése érdekében arról, hogy a tevékenység időigényéhez, teljesítményéhez igazodóan órakedvezményt biztosít-e, illetőleg milyen mértékű órakedvezményt biztosít.

(5) Az intézményvezetők a heti teljes munkaidőnek foglalkozásokkal le nem kötött részében látják el a magasabb vezetői, vezetői munkakörrel kapcsolatos feladatokat. Az intézményvezető heti foglalkozásainak számát kettő-nyolc foglalkozás között a munkáltatói jogkör gyakorló határozza meg.

(6) A munkaidő-és pihenőidővel, a munkaidő beosztásával kapcsolatos szabályokat egyebekben az Mt. tartalmazza.

### **A munka díjazása**

**41. §** (1) A szakképző intézmény alkalmazottja a munkaszerződésében meghatározott mértékű munkabérré jogosult. A munkabért úgy kell megállapítani, hogy az igazodjon a hasonló munkakört betöltők által elérhető havi jövedelemhez, továbbá legyen tekintettel a szakképző intézmény alkalmazottjának a szakképző intézménnyel fennálló jogviszonya időtartamára.

(2) A szakképző intézmény alkalmazottja az általa időszakosan vagy nem rendszeresen ellátott feladatra tekintettel a többletfeladat ellátásának időtartamára havonként járó többletjuttatásra jogosult.

### **Alapbér**

**42. §** (1) Alapbérként legalább az Mt. 153. § (1) bekezdése<sup>10</sup> szerinti munkabért kell meghatározni.

(2) Az alapbért időbérben kell megállapítani.

(3) A havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál 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.

**43. §** A vezetői munkakörre létesített határozott idejű munkaszerződésben meghatározott alapbér nem tartalmazza a vezetői feladatok ellátásához igazodó, fenntartó által meghatározott díjazást (45. § (1) bekezdés a) és b) pontja).

### **Teljesítményértékelés alapján adható juttatás**

**44. §** (1) A munkáltató a mindenkori költségvetési lehetőségek függvényében az alkalmazottak számára adott tanévre meghatározott teljesítménykritérium teljesítéséhez további juttatást állapíthat meg.

(2) A teljesítménykritériumokat egy tanévre szólóan az igazgató – a fenntartó egyetértésével – jogosult meghatározni.

---

<sup>10</sup> **Mt. 153. § (1)** Felhatalmazást kap a Kormány, hogy<sup>10</sup>

a) a kötelező legkisebb munkabér és

b) a garantált bérminimum

összegét és hatályát - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben állapítsa meg.



### **Bérpótlékok**

**45. §** (1) Bérpótlék az oktatói munkakörbe nem tartozó, az oktató által rendszeresen ellátott meghatározott tevékenység, feladat elvégzéséért adható. A tevékenység, feladat végzésére a munkáltató utasítja a munkavállalót.

(2) A bérpótlékok és havi összegük a következők:

- a) igazgatói pótlék: 100 – 200 ezer Ft,
- b) igazgatóhelyettesi pótlék: 40 – 90 ezer Ft,
- c) osztályfőnöki pótlék: 25 – 50 ezer Ft,
- d) munkaközösségvezetői pótlék: 8 – 15 ezer Ft,
- e) gyakorlati oktatásvezetői pótlék: 40 – 80 ezer Ft.

(3) A (2) bekezdés b)-e) pontjai szerinti bérpótlék konkrét összegét az igazgató, az a) pont szerinti bérpótlék összegét – a kancellár egyetértésével – az Egészségtudományi Kar dékánja határozza meg.

(4) A (2) bekezdés c) pontjában meghatározott pótlék oktatónként legfeljebb két osztály vonatkozásában állapítható meg.

### **Többletjuttatás**

**46. §** (1) A munkáltató a szakképző intézmény alkalmazottja részére – ide nem értve a helyettesítést – a munkakörbe tartozó feladatokon kívüli, a munkakörből adódó munkaterhet jelentősen meghaladó feladat eredményes végrehajtásáért többletjuttatást adhat.

(2) A többletjuttatásra egyebekben értelemszerűen alkalmazni kell az Egyetem keresetkiegészítés és céljuttatás megállapításáról szóló szabályozását<sup>11</sup>.

### **A munkabér védelme**

**47. §** (1) A munkabért utólag, legalább havonta egy alkalommal, a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára ki kell fizetni.

(2) A munkáltatónál a fenntartó Humánpolitikai Igazgatósága által biztosított számfelvitel útján történik. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig elektronikus bérjegyzéken kap írásbeli tájékoztatást a munkavállaló.

### **Szabadság**

**48. §** (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §) első hat hónapjának,
- e) a keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott

tartama.

---

<sup>11</sup> Jelen utasítás hatályba lépésének időpontjában: 4/2019. számú kancellári utasítás

(3) Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

(4) A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

(5) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a (4) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

(6) A szakképző intézmény alkalmazottjának minden naptári évben évi húsz munkanap pótszabadság jár, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltatói jogkör gyakorlója az oktatói tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet.<sup>12</sup>

(7) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

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

munkanap pótszabadság jár. A gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(8) A (7) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(9) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(10) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

(11) A munkavállalónak, ha

- a) megváltozott munkaképességű,
- b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- c) vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

(12) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a (9) bekezdést kivéve - a szabadság arányos része jár.

(13) A fél napot elérő töredéknappal egész munkanapnak számít.

---

<sup>12</sup> Szkt. 43. §

(14) A szabadságnak az Mt. 122-125. §-ainak megfelelően történő kiadása a munkáltató kötelezettsége.

### **Jubileumi jutalom**

**49. § (1)** A munkáltató kizárólag a jogállásváltozással érintett alkalmazottak számára biztosítja a jubileumi jutalom megfizetését a Kjt.-ben írt feltételekkel.

(2) A jubileumi jutalomra jogosító időszakot a Kjt. szabályai alapján kell meghatározni azzal, hogy a közalkalmazotti jogviszony és a munkaviszony időtartamát egybe kell számítani.

(3) A jutalom alapja az alkalmazottnak a kifizetéskor fennálló alapbére.

### **Továbbképzés**

**50. § (1)** Az oktató négyévenként legalább hatvan óra továbbképzésben vesz részt. A szakirányú oktatásban oktatott tantárgy oktatójának továbbképzését elsősorban vállalati környezetben vagy képzőközpontban kell teljesíteni. Megszüntethető annak az oktatónak a jogviszonya, aki a továbbképzésen önhibájából nem vett részt vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen.

(2) A továbbképzés azoknak az ismereteknek és készségeknek a megújítására, bővítésére, fejlesztésére szolgál, amelyekre szükség van a szakmai oktatás keretében a foglalkozások megtartásához, a szakképző intézmény tevékenységének megszervezéséhez, a vizsgarendszer működtetéséhez, a mérési, értékelési feladatok, a szakképző intézmény irányítási, vezetési feladatainak ellátásához.

(3) Az oktatónak olyan továbbképzésben kell részt vennie, amely hozzájárul a szakképzettségéhez kapcsolódó ismeretek és jártasság megújításához, illetve kiegészítéséhez. Az intézményvezetőnek olyan továbbképzésben kell részt vennie, amely hozzájárul az intézményvezetői ismeretek és jártasságok megújításához, illetve kiegészítéséhez.

(4) Mentesül a továbbképzési kötelezettség alól az oktató, ha a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséhez öt évnél rövidebb idő van hátra.

(5) A továbbképzést a szakképzésért felelős miniszter szervezi meg és finanszírozza. A szakképzésért felelős miniszter a továbbképzés megszervezése keretében biztosítja a (2) és (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelelő képzések igénybevételét. Az elérhető képzések listáját a szakképzésért felelős miniszter a tárgyév február tizenötödikéig a honlapján közzéteszi.

(6) A továbbképzés teljesítését a regisztrációs és tanulmányi alrendszerben kell nyilvántartani.

(7) A szakképző intézmény Szt. 40. § (1) bekezdés *d)* pontja szerinti munkakörben foglalkoztatott alkalmazottja továbbképzésére az oktató továbbképzésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

(8) Az oktató továbbképzési kötelezettsége a szakképző intézménnyel fennálló jogviszonyának kezdő napjával kezdődik.

### **A jogállásváltozással érintett oktatók továbbképzésére vonatkozó eltérő rendelkezések**

**51. § (1)** Az oktató továbbképzési kötelezettsége kezdő napját az oktatónak a szakképző intézmény jogelődjével fennálló jogviszonya kezdő napjától kell számítani. Figyelembe kell venni az oktatónak a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet szerint a továbbképzésre vonatkozó alprogramban az Szt. Vhr. hatálybalépését (2020.II.15.) megelőző hét éven belül teljesített olyan továbbképzését, amely szakmai tartalmában megfelel a fenti (2) bekezdésnek.

(2) A korábbi továbbképzésen való részvétel beszámításáról az igazgató, az igazgató tekintetében a fenntartó dönt.

(3) A jogállásváltozással érintett alkalmazott továbbképzési kötelezettségére előírt időt az utolsó továbbképzésben való részvételétől kell számítani. Ha ez az idő 2020. január 1. napján már eltelt, az alkalmazott 2021. december 31-ig köteles a továbbképzési kötelezettségét e törvény szerint teljesíteni.

#### **Az oktató értékelése**

**52. § (1)** Az oktatót az igazgató háromévente a szakképzésért felelős miniszter által javasolt és a szakképző intézményre ez alapján kialakított módszertan szerint értékeli.

(2) Az oktató értékelésének elkészítéséhez személyazonosításra alkalmatlan kérdőíves felmérést kell végezni az oktatói testület, a tanulók és a kiskorú tanulók törvényes képviselői bevonásával. A felmérésben való részvétel önkéntes.

#### **V. Egyéb rendelkezések**

**53. § (1)** Az e szabályzatban nem rendezett kérdésekre egyebekben az Mt., az Szkt. és az egyéb ide vonatkozó jogszabályok rendelkezései irányadók.

(2) A jogszabályok változása e szabályzat módosítása nélkül is kihat a szakképző intézmények foglalkoztatási jogviszonyaira.

#### **Záró és hatályba léptető rendelkezések**

**54. § (1)** E szabályzat 2020. július 1. napján lép hatályba.

(2) E szabályzat hatályba lépését megelőzően pályázat alapján határozott időtartamra szólóan kiadott magasabb vezetői megbízások esetén az érintett munkavállalókkal az átadáskor határozatlan időtartamú munkaviszonyt kell létesíteni, melyen belül a magasabb vezetői munkakörre szóló határozott idejű módosításban kell megállapodni.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója 2020. július 15. napjáig köteles valamennyi munkavállaló munkaköri leírását elkészíteni és a munkavállalókkal közölni.

(4) A munkavállaló 2020. július 15. napjáig nyilatkozni köteles a nyilatkozattétel időpontjában fennálló valamennyi munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyáról és arról, hogy vele szemben a 37. § -ban meghatározott összeférhetlenségi ok fennáll-e.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója 2020. szeptember 30. napjáig köteles kiadni a kötelező foglalkozások, illetőleg a kötelező foglalkozásnak nem minősülő, a szakmai oktatással összefüggő egyéb feladatok időtartamának részletes szabályaira vonatkozó utasítást.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlók kötelesek 2020. december 31. napjáig teljesítményértékelési rendszert kidolgozni és 2020/2021. tanév második félévétől alkalmazni.

Pécs, 2020. június 18. napján

Dr. Miseta Attila  
rektor

Jenei Zoltán  
kancellár

**Záradék:** A szabályzatot a Pécsi Tudományegyetem Szenátusa 2020. június 18-i ülésén a 146/2020. (06.18.) számú határozatával elfogadta.