



**Belügyminisztérium**  
**Dr. Maruzsa Zoltán köznevelési államtitkár**  
részére

**Tisztelt Államtitkár Úr!**

A sztrájkbizottsági egyeztetések érintették a köznevelési foglalkoztatotti jutalom Púétv. 105. §-ban szabályozott jogintézményét, valamint ahhoz kötődően a Púétv. 160. § (8) bekezdésének átmeneti rendelkezését, amely komoly aggályt vetett fel.

Az egyeztetés során T. Államtitkár úr azt javasolta, hogy a szakszervezetek írásban tudassák az álláspontjukat, illetve tegyenek javaslatot a kifogásolt tartalmak módosításának irányára.

A javaslatunkat az alábbiakban összegezzük:

### **1./ A tárgyalt jogforrások**

A Púétv. 105. (1) bekezdése szerint köznevelési foglalkoztatotti jutalom jár a huszonöt-, harminc- és negyvenévi szakmai gyakorlattal rendelkező köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóknak.

A Púétv. 105. § (6) bekezdése kimondja, hogy a szakmai gyakorlatot a Kormány rendeletében állapítja meg, illetve az a-m.) pontjaiban taxatív meghatározza azokat az előzményi foglalkoztatási jogviszonyokat, amelyekben eltöltött idő a szakmai gyakorlatba beszámít.

A Púétv. 160. (8) bekezdése értelmében az a köznevelésben foglalkoztatott, aki 2024. január 1-jét követően megszerzi a jogosultságot a köznevelési foglalkoztatotti jutalom valamely fokozatára,

a) az általa megszerzett fokozatnál alacsonyabb fokozathoz kapcsolódó köznevelési foglalkoztatotti jutalomra emellett nem jogosult,

b) nem jogosult a köznevelési foglalkoztatotti jutalom ezen fokozatára, ha a korábbi közalkalmazotti jogviszonyában az azonos elnevezésű jubileumi jutalomra való jogosultságot megszerezte.

A Púétv. 98. § (5) bekezdése kimondja, hogy „Ha a pedagógus, valamint a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló

a) a Kormány rendeletében meghatározott kedvezményezett településen vagy felzárkózó településen lévő köznevelési feladatellátási helyen dolgozik, vagy

b) az a) pont hatálya alá nem tartozó településen dolgozik, és a feladatellátási helyen a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók, vagy a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók külön vagy együttesen számított aránya eléri a tíz százalékot, és a pedagógus a nevelési-oktató intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott

képességkibontakoztató, integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program keretébe tartozó feladatokat lát el,

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

A Púétv. 52. § (2) bekezdése szerint a felmentési idő hatvan napon túli időtartama a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő alapján állapítandó meg. A törvényből nem derül ki, hogy e tekintetben mi számítandó be a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltendő időbe.

A Púétv. 57. § (3) bekezdése szerint „A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáltatónál és jogelődjénél a (7) bekezdésben meghatározott időtartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal rendelkezzen, ideértve a 2024. január 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is.”

A Púétv. nem rendelkezik a határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony munkáltató által történő megszüntetéséről. A 64. § sem tartalmaz erre vonatkozó szabályt, ugyanakkor a 65. § (2) bekezdése rendelkezik arról, hogy mi a jogkövetkezménye annak, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló szünteti meg jogellenesen a határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát.

A Púétv. távolléti díj számítására vonatkozó 106. § (8) bekezdése szerint: „A (6) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazást az esedékesség időpontja szerinti összegben, ha pedig a távollét tartama során annak összege módosul, a távollét módosítást követő tartamára a módosított összegben kell figyelembe venni. A (6) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazás meghatározott időszakra járó részének számításánál a díjazásnak az így egy hónapra megállapított összegét osztani kell 174-gyel és szorozni kell a meghatározott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.”

Az Mt. 149. § (1) bekezdése szerint „Havi bér esetén a távolléti díj 148. § (1) bekezdés a) pont szerinti részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.”

Az Mt. 136. § (3) bekezdése szerint „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.”

## **2./ A Púétv. 160. § (8) bekezdés a.) pontjával kapcsolatos kifogás**

Amennyiben a jogviszonyváltás előtt a Kjt. hatálya alá tartozó köznevelési foglalkoztatott 2023. december 31. napjáig azért nem szerezte meg a Kjt. szerinti jubileumi jutalom valamely fokozatára vonatkozó jogosultságot (pl: 25 éves fokozat), mert az előzményi foglalkoztatási jogviszonyaiban (pl: összesen 26 év) volt a jubileumi jutalom szempontjából figyelmen kívül hagyandó, a Kjt. hatálya alatt nem álló jogviszonya is (pl. egyházi fenntartású intézményben 2 éves munkaviszony), 2023. december 31-ig 24 év Kjt-s jogviszonnyal rendelkezett.

A hivatkozott példa szerinti esetben a köznevelési foglalkoztatott a Púétv. 160. § (8) bekezdés a.) pontja alapján nem jogosult a 25 éves fokozathoz kapcsolódó köznevelési foglalkoztatotti jutalomra, mivel a jogviszonyváltással egyidejűleg átlépte a fokozathoz tartozó 25 éves időtartamot, ugyanis a Púétv. 105. § (6) bekezdés a.) pontja szerinti beszámítás révén, 2024. január 1-jén már 26 év szakmai gyakorlattal rendelkezőnek minősült.

Ellenben, ha a köznevelési foglalkoztatott az előzményi foglalkoztatási jogviszonyaiban 23 év Kjt-és jogviszonnyal, és 1 év nem Kjt-és jogviszonnyal rendelkezett volna, a jogviszonyváltáskor, azaz 2024. január 1-jén 24 év szakmai gyakorlattal rendelkezőnek minősült volna, s 1 év múlva jogosultságot szerezne a 25 éves fokozathoz rendelt jutalomra.

Megállapítható tehát, hogy ha a jogviszonyváltásra nem kerül sor, az előző példa szerinti foglalkoztatott a Kjt. hatálya alatt maradva, 1 év elteltével megszerzi 25 éves fokozathoz rendelt (jubileumi) jutalmat. A jogviszonyváltás következtében azonban jogvesztés állt be, a 24 éves Kjt-és jogviszonya a jutalom jogintézménye szempontjából elenyészett, ugyanis amellet, hogy a jubileumi jutalomban nem részesült, a köznevelési foglalkoztatotti jutalomhoz sem juthat hozzá.

Másként fogalmazva, a jubileumi és köznevelési foglalkoztatotti jutalom iránti jogot egyaránt megalapozó 24 éves Kjt-és jogviszonya teljes egészében figyelmen kívül marad, s a példába nem illeszkedő köznevelési foglalkoztatottakkal ellentétben, végérvényesen elesik attól, hogy a 25 éves gyakorlata után jutalomban részesüljön.

Az utóbbi példa szerinti foglalkoztatott viszont pusztán azon oknál fogva, hogy számára a beszámítási szabály véletlenszerűen, de nem jár kedvezőtlen hatással, a jogviszonyváltással nem veszti el a 23 éves Kjt-és jogviszonyához kötődő jutalom iránti jogot, s a Púétv. hatálya alatt állva meg is szerzi a 25 éves fokozat köznevelési foglalkoztatotti jutalmát.

*A státuszváltással kapcsolatosan jogpolitikai célkitűzés volt, hogy a változással érintett alanyi kör jogállása nem váljon kedvezőtlenebbé, szerzett jog elvesztésére ne kerüljön sor. A tárgyalt szabályozás ennek a célkitűzésnek aggályosan feleltethető meg, a közalkalmazottak egy része azáltal, hogy köznevelési foglalkoztatottá vált, a jutalmat megalapozóan megszerzet jogát (közalkalmazotti jogviszonyban töltött évek száma) elvesztette.*

*Álláspontunk szerint a tárgyalt helyzet diszkriminatív természetű, a jogegyenlőség elvébe ütközik, s nem egyeztethető össze az igazságosságról alkotott közvélekedéssel. A köznevelési foglalkoztatottak körébe tartozó egyes jogalanyok lényegében véletlenszerűen, észszerű és méltányolható indok nélkül kerülnek hátrányos helyzetbe köznevelési foglalkoztatottak körébe tartozó más jogalanyokhoz képest.*

Javaslatunk szinkronban van az egészségügyi dolgozók jogviszonyváltásakor a 664/2021.(XII.1.) Korm. rendelet szabályozásával, ugyanis ez ott is problémát jelentett, mert az Eszjtv. és kapcsolódó kormányrendeletek szerint az egészségügyben is jogállásváltáskor máshogy alakultak a jogszerző idők, több olyan jogviszonyt is engedett az új szabályozás beszámítani (pl. külföldi munkavégzés), amit a Kjt. korábban nem. Nincs racionális indoka annak, hogy a közalkalmazotti jogviszonyból egészségügyi szolgálati jogviszonnyá történtő átalakulás kapcsán eltérő szabályozás legyen, mint a közalkalmazotti jogviszony köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyá alakítása során. A fenti kormányrendelet analóg alkalmazásával tehát egy ahhoz hasonló (lényegében mutatis mutandis, azzal azonos) jogszabály szövegezést kellene elérni.

#### **4./ Törvénymódosítási javaslat – köznevelési foglalkoztatotti jutalom**

A köznevelési foglalkoztatottak közötti hátrányos különbségtétel kizárása érdekében a kezdeményezett törvénymódosítás irányához a T. Államtitkár úr felkérése alapján az alábbi szövegjavaslattal élünk:

**A Púétv 160. § (8) bekezdés az alábbi (8a) bekezdéssel egészül ki:**

**Az a köznevelési foglalkoztatott, aki 105. § (6) bekezdés szerinti beszámítás révén 2024. január 1-jén elérte vagy meghaladta a köznevelési foglalkoztatotti jutalom valamely fokozatához kapcsolódó szakmai gyakorlati időt, jogosulttá válik az elért vagy meghaladott fokozathoz kapcsolódó köznevelési foglalkoztatotti jutalomra azzal, hogy az ennél alacsonyabb fokozathoz kapcsolódó köznevelési foglalkoztatotti jutalomra emellett nem jogosult.**

**A munkáltató a megszerzett köznevelési foglalkoztatotti jutalmat a 2024. január 1-jén érvényes illetmény alapulvételével fizeti ki a köznevelési foglalkoztatottnak 2024. október 31. napjáig, 2024. január 1-jei esedékességgel.**

Megradjuk az alkalmat az alábbiak kezdeményezésére is:

## **5./ Törvénymódosítási javaslat – a köznevelési dolgozók szabadsága**

A Púétv. terminológiája szerinti köznevelés dolgozók foglalkoztatása munkaviszony keretében, az Mt. normarendszere alapján történik, a Púétv. 132. § (2)-(7) bekezdésében foglalt eltérésekkel.

Az a személyi kör, amely a közalkalmazotti jogállását elveszítette, de – főszabály szerint – nem irányadók rá a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony szabályai, a szabadság jogintézményét érintően lényegesen kedvezőtlenebb helyzetbe kerültek a jogviszonyváltással.

Kérjük annak megfontolását, hogy Púétv. 132. § (2)-(7) bekezdésében foglalt kivétel szabályokat növelve, a köznevelési dolgozók szabadságára a Púétv. rendelkezései váljanak alkalmazandóvá az Mt. szabályai helyett.

## **6./ Törvénymódosítási javaslat – esélyteremtési illetményrész**

Javasoljuk a Púétv. 98. (5) bekezdésének módosítását, amellyel egyrészt egy kodifikációs hibát is ki lehet javítani (egy alpontban szűkül az érintettek köre) másrészt megszűnne az az indokolatlan különbségtétel, ami fennál aközött, hogy ha a foglalkoztatott ún. listás településen dolgozik, és ennek alapján eleve jogosult az esélyteremtési illetményrészre, míg a másik esetben két feltétel meg szabott, nemcsak a hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók száma, hanem olyan foglalkozás megtartása is kritérium, amely egyes pedagógus-munkakörökben nem tartható, nem beszélve a vezetőkről, akik emiatt eleshetnek az esélyteremtési illetményrésztől, mivel munkaidejüket elsősorban a vezetői feladatok teszik ki.

Javaslat: **Púétv. 98. §**

**(5) Ha a pedagógus, valamint a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló**

**a) a Kormány rendeletében meghatározott kedvezményezett településen vagy felzárkózó településen lévő köznevelési feladatellátási helyen dolgozik, vagy**

**b) az a) pont hatálya alá nem tartozó településen dolgozik, és a feladatellátási helyen a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók, vagy a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók külön vagy együttesen számított aránya eléri a tíz százalékot., és a pedagógus a nevelési-oktatói intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott képességkibontakoztató, integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program keretében tartozó feladatokat lát el,**

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

## **7./ Törvénymódosítási javaslat – a felmentési idő megállapításakor köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyba számító idő**

A Púétv. 52. § (2) bekezdése szerint a felmentési idő hatvan napon túli időtartama a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő alapján állapítandó meg. A törvényből nem derül ki, hogy e tekintetben mi számítandó be a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltendő időbe.

A Púétv. 57. § (3) bekezdése szerint „A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáltatónál és jogelődjénél a (7) bekezdésben meghatározott

időtartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnal rendelkezzen, ideértve a 2024. január 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt is.”

Kérjük, hogy a Púétv-ben legyen egyértelmű szabályozás a felmentési idő megállapításakor köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött idő megállapítására. Ez a végkielégítésre jogosultság feltételének szabályaival legyen azonos! A javaslatot indokolja, hogy a felmentési idő tekintetében a beszámítható idő a közalkalmazotti jogban a végkielégítésnél több időt foglal magában.

Javaslat: A Púétv. 52. § (2) bekezdése szerinti köznevelési foglalkoztatotti idő megállapításakor a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időn túl figyelembe kell venni a 2024. január 1. napját megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban töltött időt.

## **7./ Törvénymódosítási javaslat – határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony munkáltató által történő megszüntetése**

A Púétv. nem rendelkezik a határozott idejű köznevelési foglalkoztatotti jogviszony munkáltató által történő megszüntetéséről. A 64. § sem tartalmaz erre vonatkozó szabályt. Javasoljuk, hogy a 65. § (2) bekezdésében foglaltakkal szinkronban legyen a törvényben szabály arról is, hogy mi a jogkövetkezménye annak, ha a munkáltató szünteti meg jogellenesen a foglalkoztatott határozott tartamú köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát.

## **8./ Törvénymódosítási javaslat – Távolléti díj számítása**

A Púétv. távolléti díj számítására vonatkozó 106. § (8) bekezdésének rendelkezése hátrányos lehet a foglalkoztatottak számára, mivel a távolléti díj mértéke indokolatlanul függ az adott időszakban a munkanapok számától. Ezt a problémát a Mt. egy korábbi módosításával sikerült megoldani, ám a Púétv. szabályozása e tekintetben az Mt. korábbi rendelkezését követte. A 174-gyel osztás szabálya helyett javasoljuk a Púétv. 106. § (8) bekezdését az Mt. 136. § (3) bekezdésében foglaltakkal azonosan módostani a következőképpen:

**(8) A (6) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazást az esedékesség időpontja szerinti összegben, ha pedig a távollét tartama során annak összege módosul, a távollét módosítást követő tartamára a módosított összegben kell figyelembe venni. A (6) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazás meghatározott időszakra járó részének számításánál a díjazásnak az így egy hónapra megállapított összegét osztani kell 174-gyel és szorozni kell a meghatározott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával, a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.**

\*\*\*

*Kérjük a fentiek naprendre vételét a következő sztrájkbizottsági egyeztetésen.*

Budapest, 2024. június 25.

Tisztelettel:

Nagy Erzsébet  
PDSZ Választmányának elnöke

Totyik Tamás László  
Pedagógusok Szakszervezetének elnöke