

RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGGZÉS SZABÁLYZATA

Vásárosdombói Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola



2025

**Vásárosdombói Általános Iskola és Alapfokú
Művészeti Iskola**

7362 Vásárosdombó, Szabadság tér 16.

Az érvényességet igazoló aláírások:
 Főigazgató 
 Tankerületi Igazgató, a Fenntartó (Szigetvári Tankerületi Központ) nevében 
Érvényes 2025. február 1-től visszavonásig.
A dokumentum jellege: Nyilvános
Megtalálható: http://altisk-vdombo.edu.hu/

I. Jogsabályi háttér

- 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról
- 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról
- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

II. Általános rendelkezések

1. A szabályzat célja

A szabályzat célja, hogy meghatározza azokat a kereteket és eljárásokat, amelyek biztosítják a rendkívüli munkavégzés biztonságos és jogszerű elrendelését, végrehajtását és ellenőrzését az iskola dolgozói számára. A rendkívüli munkaidő elrendelésének szabályozása különösen fontos a köznevelési intézményekben, mivel a munkavállalói jogok védelme, a diákok és pedagógusok érdekeinek figyelembevételével kell biztosítani a munkaidő-túllépések jogszerűségét.

2. A szabályzat hatálya

A szabályzat a Vásárosdombói Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola minden munkavállalójára (pedagógusok, nevelést-oktatást segítő, technikai dolgozók) vonatkozik.

3. A rendkívüli munkavégzés fogalma

Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő-, a munkaidőkereten felüli-, illetve az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam.

III. Az intézményvezető és a pedagógusok munkarendje

2023. július 4-én az Országgyűlés elfogadta a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvényt. A törvény szabályozza az intézményvezető és a pedagógusok munkarendjét:

A 77. §-ban foglaltak szerint az *intézményvezető kötetlen munkaidőben* dolgozik, azaz munkaideje felhasználását és beosztását, az előírt tanórák, foglalkozások megtartásának kötelezettségén kívül maga jogosult meghatározni.

A *pedagógusok munkarendje* részben kötetlen, azaz a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló pedagógus a kötött munkaidő feletti munkaidő-részt maga oszthatja be (ez a szabad felhasználású munkaidő), a munkaidő fennmaradó részét pedig a munkáltató osztja be.

A törvény 78. §-a pontos szabályozást tartalmaz a munkaidőkeret alkalmazási lehetőségeiről, így támogatva a köznevelési intézményekben célszerűen használható egyenlőtlen munkabeosztás lehetőségét, amely a napi szigorúan nyolc-nyolc óras munkaidőtől eltérő szabályozási lehetőségeket tartalmaz. Ugyanakkor a törvény rendelkezése szerint a köznevelési intézményekben alkalmazott munkaidőkeret időtartama egy tanítási/nevelési félévre és az azt követő nyári szünetre vonatkozhat. A Kollektív szerződés legfeljebb négy hónapig terjedő munkaidőkeretet állapíthat meg. A munkaidő-beosztás egyenlenségeit tehát akár hét hónapos időintervallumban értelmezve is lehet korrigálni.

Amennyiben a munkáltató nem rendeli el a munkaidőkeret alkalmazását, akkor az intézmény működése az általános munkarend szerint a napi nyolc-nyolc óras, heti 40 óras munkavégzésre alapozva történik, ezen belül a tanítók és tanárok többsége 22-26 óra neveléssel-oktatással lekötött feladatot végez. Ha a munkáltató például egy hónapos vagy akár hat hónapos munkaidőkeret bevezetését rendeli el, akkor a napi szigorúan nyolcórás és heti 40 óras munkavégzési kötelezettség megszűnik, a munkaidő egyes elemeit összesítve a munkaidőkeret egy hónapos vagy akár hat hónapos időtartama alatt kell teljesíteni. Ezzel lehetőség nyílik az egyes napok, hetek vagy akár hónapok közötti munkaidő-elemek munkáltatói és munkavállalói átcsoportosítására. A munkaidőkeret alkalmazása esetében azonban a Munka törvénykönyvében és a Státustörvényben egyaránt szereplő korlátozásokkal is számolni kell. Így a napi munkaidő mértéke legfeljebb 12 óra, minimuma napi négy óra lehet, a heti munkaidő mértéke pedig nem haladhatja meg a 48 órát

A törvény 80. §-a rendelkezik a pedagógusok neveléssel-oktatással lekötött munkaidejéről. A törvény 2024. január 1-jén hatályba lépő 2. sz. melléklete határozza meg munkakörönként a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt, amely a pedagógus munkakörök döntő többségében 24 óra (ez utóbbit a Köznevelési törvény 62. § (6) bekezdésének 2023. szeptember 1-jén hatályba lépő módosítása tartalmazza). A Köznevelési törvényből a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény e paragrafusába kerültek át az osztályfőnöki, munkaközösség-vezetői és a diákönkormányzati támogatói munka óraszám-kedvezményei. Az osztályfőnöki két órakedvezmény az osztályfőnöki órán felül jár. Ezeknek a beszámítható órakedvezményeknek a mértéke nem haladhatja meg a heti négy órát. Órakedvezményre jogosító új rendelkezésként jelent meg a pedagógusjelöltek mentorálásával kapcsolatos tevékenység, amely a maximális négyórás órakedvezményen felül biztosítható.

A törvény 82. §-a szerint többlettanítás, ha a pedagógus a számára a tantárgyfelosztásban előírt neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül további tanórai és egyéb foglalkozást, szakszolgálati közvetlen foglalkozást munkáltatói utasítás vagy megállapodás alapján lát el.

A jogszabálytervezet a többlettanításnak két formáját határozza meg: az eseti helyettesítést és a tartós helyettesítést. A két helyettesítési forma elkülönítését a (3)

bekezdés rögzíti, amely úgy rendelkezik, hogy ugyanazon munkakört érintő helyettesítési feladatok két hétig eseti helyettesítéssel, ezen túl azonban csak tartós helyettesítéssel láttathatók el. A jogszabály meghatározza az eseti helyettesítés éves mértékét is: egy tanévben, nevelési évben legfeljebb 60 óra eseti helyettesítés rendelhető el. A napi két óra, heti hat óra, illetve a neveléssel-oktatással lekötött időkeret maximuma felett elrendelt eseti helyettesítéssel kapcsolatos korábbi 30-napos szabály tehát megszűnik, utóbbit úgyis nagyon nehezen lehetett követni és adminisztrálni. Ugyanakkor a törvény 82. § (4)-(7) bekezdései a munkáltató számára lehetőséget teremtenek a többlettanítás elrendelésére azokban az esetekben, amikor a feladatellátás más munkaszervezési eszközökkel nem oldható meg. Ennek során a munkáltató a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő mértékéig bármely okból, annak 110%-áig pedig kizárólag eseti helyettesítés formájában rendelhet el többlettanítást.

Tartós helyettesítés keretében azonban a pedagógus munkakörére meghatározott neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül további tanórai és egyéb foglalkozás megtartására csak az érintett pedagógus és a munkáltató írásba foglalt, legfeljebb az adott nevelési év vagy a tanítási év végéig szóló megállapodása alapján kerülhet sor. Az új törvény többlettanításra vonatkozó rendelkezéseinek hatályba léptetése egyben azt is jelenti, hogy a továbbiakban a fenti jogszabályoknak megfelelően elrendelt eseti helyettesítés mint többlettanítás nem minősül rendkívüli munkavégzésnek. A rendkívüli munkavégzés ugyanis a törvény 83. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a munkáltató által előírt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés elrendelésekor valósul meg.

A tartós helyettesítésért a törvény 101. §-ában meghatározott rendelkezés alapján többlettanítási óradíj jár.

IV. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés

2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról 83§ alapján a kötött munkaidőben foglalkoztatott számára a munkáltató rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést rendelhet el.

Rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben lehet elrendelni, akkor, ha az nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, nem jelent személyi, családi és egyéb körülményeire nézve aránytalan terhet.

A rendkívüli munkaidő elrendeléséről az intézményvezető dönt. A munkaidő túllépése előtt a munkavállalóval egyeztetni kell. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérésére írásban kell elrendelni. Az ügylet, készenlét tartalmát és időpontját legalább egy héttel korábban közölni kell.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés az alábbiak szerint rendelhető el:

- kizárólag a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára;
- a tanulók tanulmányi, sport vagy művészeti versenyre, rendezvényre, munkaszüneti naphoz kötődő megemlékezésre kísérés érdekében;
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében.

A munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra, ügyeletre, illetve az általa megjelölt, a munkavégzés helyére tekintettel elérhető helyen töltendő készenlétre kötelezhető. Ügyelet vagy készenlét:

- a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más az iskolában szervezett program,
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el.

A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem igényli a munkavállaló előzetes beleegyezését, de az elrendelésnek összhangban kell lennie a munkavállaló jogainak tiszteletben tartásával, és a munkaidőre vonatkozó szabályokat betartásával.

1. A rendkívüli munkavégzés mértéke

Naptári évenként **kétszázötven óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ennek időarányos részét lehet elrendelni, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony

- év közben kezdődött,
- határozott időre jött létre, vagy
- alapján a munkavégzés részmunkaidőben vagy csökkentett munkaidőben történik.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

A rendkívüli munkavégzés nem haladhatja meg a törvényben előírt napi és heti munkaidőt, és nem sértheti meg a pihenőidőre vonatkozó előírásokat.

2. Korlátozások

Rendkívüli munkaidő nem rendelhető el

- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves koráig
- a munkáltató által a munkakörre vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén

Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében elrendelt rendkívüli munkavégzést kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

Éjszakai munka

- Éjszakai munka elrendelése esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.

3. A munkaidő nyilvántartása

A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és **rendkívüli munkaidő**, valamint a készenlét és ügyelet kezdő és befejező időpontjának is.

4. Díjazás

A rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabéren felül a törvényben meghatározott illetménypótlék illeti meg.

5. A rendkívüli munkavégzés megszüntetése és következményei

A munkavégzés megszüntetése

A munkáltató jogosult a rendkívüli munkavégzés idejét módosítani vagy megszüntetni, amennyiben az adott munkakörben való munkavégzés biztonságossága nem garantálható, vagy az intézmény működési szükségletei megváltoznak.

A jogsértő elrendelés következményei

Ha a rendkívüli munkavégzés elrendelése jogszerűtlen, vagy a munkavállaló jogait megsértik, a munkáltatót kötelezhetik a munkavállaló kártérítésére. A munkavállalónak joga van panaszt tenni, amennyiben úgy véli, hogy a munkáltató megsértette jogait.

V. Záró rendelkezések

1. A szabályzat módosítása

A szabályzatot a munkáltató bármikor módosíthatja, figyelembe véve a jogszabályi változásokat és az intézmény működési szükségleteit.

1. Hatálybalépés

A szabályzat a munkavállalókkal történő megismertetés után lép hatályba.

Vásárosdombó, 2025. február 1.




Lantos Attila
főigazgató