

Iktatószám:

NSZFH/601/000470-1/2026



Bajai Szakképzési Centrum

SZABADSÁG KIADÁS RENDJE

Jóváhagyta: Virág Tibor kancellár
Készítette: Kovács Tímea gazdasági vezető
Készült: 2026. április 15.
Hatályos: 2026. április 16.
Érvényes visszavonásig

Valterné Pataki Gabriella főigazgató

TARTALOMJEGYZÉK

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	3
1. A SZABÁLYZAT CÉLJA.....	3
2. A SZABÁLYZAT HATÁLYA.....	3
II. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK SZABADSÁGÁNAK KIADÁSI RENDJE	3
1. A SZABADSÁG KIADÁSÁNAK ÁLTALÁNOS RENDJE	3
2. MUNKAVÁLLALÓI SZABADSÁGKÉRELEM	5
3. MUNKÁLTATÓI SZABADSÁGKIADÁS	5
4. GYERMEK UTÁN JÁRÓ SZABADSÁGOK KIADÁSI RENDJE	6
5. BETEGSZABADSÁG	6
6. SZÜLÉSI SZABADSÁG	6
7. FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG	7
III. A SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNYBEN A MUNKAVISZONYBAN FOGLALKOZTATOTT OKTATÓK SZABADSÁGÁNAK KIADÁSI RENDJE	8
IV. A KÖZNEVELÉSI FOGLALKOZTATOTTI JOGVISZONY HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK SZABADSÁGÁNAK KIADÁSI RENDJE	8
1. A SZABADSÁG KIADÁSÁNAK ÁLTALÁNOS RENDJE	8
2. KÖZNEVELÉSI FOGLALKOZTATOTT SZABADSÁGKÉRELME.....	10
3. MUNKÁLTATÓI SZABADSÁGKIADÁS	10
4. GYERMEK UTÁN JÁRÓ SZABADSÁGOK KIADÁSI RENDJE	11
5. BETEGSZABADSÁG	11
6. SZÜLÉSI SZABADSÁG	12
7. FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG	12
8. ALKOTÓI SZABADSÁG.....	13
V. NAGYSZÜLŐI PÓTSZABADSÁG	14
VI. SZABADSÁG ENGEDÉLY NYOMTATVÁNY	14
VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	14
1. MEGISMERÉSI NYILATKOZAT	15

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Bajai Szakképzési Centrum dolgozói munkajogi szempontból a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, ahhoz kapcsolódóan a 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény végrehajtásáról, valamint a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvények hatálya alá tartoznak.

1. A szabályzat célja

Jelen szabályzat célja, hogy biztosítsa az intézmény zavartalan működését, a működés megfeleljen a jogszabályi előírásoknak. A szabályzat biztosítja a munkafolyamatok folytonosságát azáltal, hogy a szabadságok kiadásának rendje nem veszélyezteti az oktatást, vizsgáztatást, és az adminisztrációs működést. Átláthatóságot és esélyegyenlőséget biztosít a határidők rögzítésével, tervezhetővé teszi az éves szabadságolási ütemezést. Biztosítja a jogbiztonságot, a munkáltató és a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek meghatározásával.

2. A szabályzat hatálya

Jelen Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a Centrumnál foglalkoztatottak alap- és pótszabadságainak kiadási rendjére, a szabadságigény bejelentésének határidejére, és a munkáltatói, valamint munkavállalói tájékoztatási kötelezettségekre.

A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Centrum valamennyi munkavállalójára.

II. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK SZABADSÁGÁNAK KIADÁSI RENDJE

1. A szabadság kiadásának általános rendje

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 115. §-a alapján „A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.”

Az Mt. 116. §-a alapján „Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.”

Az Mt. 117. § (1) bekezdése alapján „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.”

Az Mt. 117. § (2) bekezdése alapján „A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.”

Az Mt. 118. § (1) bekezdése alapján „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.”

Az Mt. 118. § (2) bekezdése alapján „Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.”

Az Mt. 120. §-a alapján „A munkavállalónak, ha

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

évenként öt munkanap pótszabadság jár.”

Az Mt. 124. § (1) bekezdése alapján „A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.”

Az Mt. 123. § (1) bekezdése alapján „A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni.”

Az Mt. 123. § (4) bekezdés alapján „Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.”

Az Mt. 122. § (5) bekezdése alapján „A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.”

Az Mt. 125. § alapján „A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.”

Az Mt. 121. § (1) bekezdése alapján „A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – a szabadság arányos része jár.”

Az Mt. 126. § (3) bekezdése alapján „Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.”

Az Mt. 123. § (2) bekezdése alapján „A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”

Az Mt. 121. § (2) bekezdése alapján „A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.”

Az Mt. 126. § (5) bekezdése alapján „A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.”, a kerekítési szabály biztosítja, hogy a munkavállalót ne érje hátrány a részarányos szabadság és a betegszabadság megállapításakor.

2. Munkavállalói szabadságkérelem

Az Mt. 122. § (1) bekezdése alapján „A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.”

Az Mt. 122. § (2) bekezdése alapján „A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.”

Az Mt. 123. § (3) bekezdés alapján „A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.”

3. Munkáltatói szabadságkiadás

Az Mt. 122. § (3) bekezdése alapján „A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.”

Az Mt. 122. § (4) bekezdése alapján „A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.”

Az Mt. 123. § (5) bekezdés alapján „A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja,
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”

Az Mt. 123. § (5a) bekezdése alapján „A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá az (5) bekezdés a) pont szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.”

Az Mt. 123. § (6) bekezdése alapján „A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.”

Az Mt. 123. § (7) bekezdése alapján „A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles

megteríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.”

4. Gyermek után járó szabadságok kiadási rendje

Az Mt. 118. § (3) bekezdése alapján „A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.”

Az Mt. 118. § (4) bekezdése alapján „Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő negyedik hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni.”

Az Mt. 118/A. § (1) bekezdése alapján „A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.”

Az Mt. 146. § (2) bekezdés alapján „A munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

Az Mt. 118/A. § (2) bekezdése alapján „A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.”

Az Mt. 122. § (4a) bekezdése alapján „A munkáltató a 118. § (1) és (2) bekezdése szerinti pótszabadságot és a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki, amelyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.”

5. Betegszabadság

Az Mt. 126. § (1) bekezdése alapján „A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.”

Az Mt. 126. § (2) bekezdése alapján „Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.”

6. Szülési szabadság

Az Mt. 127. § (1) bekezdése alapján „Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.”

Az Mt. 127. § (2) bekezdése alapján „A szülési szabadság annak a munkavállalónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.”

Az Mt. 127. § (3) bekezdése alapján „A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.”

Az Mt. 127. § (4) bekezdése alapján „A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.”

Az Mt. 127. § (5) bekezdése „A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.”

7. Fizetés nélküli szabadság

Az Mt. 128. § (1) bekezdése alapján „A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

Az Mt. 128. § (2) bekezdése alapján „A munkavállaló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

Az Mt. 128. § (3) bekezdése alapján „A munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.”

Az Mt. 130. § alapján „A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.”

Az Mt. 131. § (1) bekezdése alapján „A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.”, a munkavállaló hozzátartozójának a házastársat, élettársat, egyeneságbeli szülőt és gyermeket, örökbe-, mostoha- és nevelt gyermeket, örökbefogadó-, mostoha-és nevelőszülőt, illetve testvért tekintünk.

Az Mt. 131. § (2) bekezdése alapján „A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

Az Mt. 132. § alapján „A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.”

Az Mt. 133. § (1) bekezdése alapján „A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.”

Az Mt. 133. § (2) bekezdése alapján „A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.”

Az Mt. 133. § (3) bekezdése alapján „Az (1)–(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.”

III. A SZAKKÉPZŐ INTÉZMÉNYBEN A MUNKAVISZONYBAN FOGLALKOZTATOTT OKTATÓK SZABADSÁGÁNAK KIADÁSI RENDJE

A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (továbbiakban Szkt.) 40. § (1) bekezdése alapján „A szakképző intézmény alkalmazottja

- a) az igazgató,
- b) az igazgatóhelyettes,
- c) az oktató,
- d) a többcélú szakképző intézményben köznevelésialapfeladat-ellátásra a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény szerinti pedagógus munkakörben foglalkoztatott személy és
- e) a további, közvetlenül nem a szakmaialapfeladat-ellátással összefüggő feladat ellátására létesített munkakörben foglalkoztatott személy.”

Az Szkt. 40. § (2) bekezdése alapján „A szakképző intézmény alkalmazottja munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban áll.”

Az Szkt. 43. § (1) bekezdése alapján az alkalmazottat megillető kedvezmények „A szakképző intézmény 40. § (1) bekezdés a)–d) pontja szerinti alkalmazottjának minden naptári évben évi húsz munkanap pótszabadság jár, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltatói jogkör gyakorlója az oktatói tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet.”

IV. A KÖZNEVELÉSI FOGLALKOZTATOTTI JOGVISZONY HATÁLYALÁ TARTOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK SZABADSÁGÁNAK KIADÁSI RENDJE

1. A szabadság kiadásának általános rendje

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (továbbiakban Púétv.) 90. § (1) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely

- a) alapszabadságból,
- b) szülői szabadságból,
- c) apasági szabadságból és
- d) a (6)–(8) bekezdésben és (11) és (12) bekezdésben meghatározott pótszabadságból áll.”

A Púétv. 90. § (3) bekezdése alapján „Az alapszabadság mértéke évi ötven munkanap, amelyből a munkáltató legfeljebb tizenöt munkanapot igénybe vehet

- a) a nevelési-oktatási intézmény tevékenységi körébe tartozó nevelés, oktatás, gyermekfelügyelet, a pedagógiai szakszolgálati intézmény tevékenységi körébe tartozó pedagógiai szakszolgálati tevékenység céljára,
- b) továbbképzés, a köznevelésért felelős miniszter által előírt képzés, továbbá foglalkoztatást elősegítő képzés céljából, vagy

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

A Púétv. 90. § (9) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság időarányos része jár. Ettől eltérően, az időarányosság nem vonatkozik az apasági és a szülői szabadságra.”

A Púétv. 90. § (10) bekezdése alapján „A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.”, a kerekítési szabály biztosítja, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót ne érje hátrány a részarányos szabadság megállapításakor.

A Púétv. 90. § (11) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak 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 Púétv. 90. § (13) bekezdése alapján „A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.”

A Púétv. 90. § (12) bekezdése alapján „A (11) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.”

A Púétv. 90. § (8) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak, ha

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

évenként öt munkanap pótszabadság jár.”

A Púétv. 91. § (1) bekezdése alapján „A szabadságot természetben kell kiadni. Ettől eltérően, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az áthelyezés esetét, az apasági szabadság és a szülői szabadság kivételével – meg kell váltani.”

A Púétv. 91. § (4) bekezdése alapján „A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.”

A pedagógusok új életpályájáról szóló törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendeletének (továbbiakban Púétv. Vhr.) 35. § (4) bekezdése alapján „Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.”

A Púétv. Vhr. 35. § (5) bekezdése alapján „Kötetlen munkarendben dolgozó köznevelési foglalkoztatott esetén a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.”

A Púétv. Vhr. 35. § (6) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnésekor, ha a munkáltató a jogviszony időtartamára időarányosan járó szabadságnál többet adott ki, azt a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak nem kell megtéríteni.”

2. Köznevelési foglalkoztatott szabadságkérelme

A Púétv. 91. § (3) bekezdése alapján „A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló legalább öt munkanappal korábban közölt kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.”

A Púétv. 90. § (4) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony egy éve fennálljon.”

A Púétv. 91. § (5) bekezdés b) pontja alapján „szülői szabadságot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke hároméves koráig terjedő időszakban, kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

A Púétv. 90. § (7) bekezdése alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló részére első házassága megkötése alkalmából legkésőbb a házasságkötést követő második hónap végéig öt munkanap pótszabadság jár.”

A Púétv. Vhr. 35. § (2) bekezdése alapján „Ha a szabadságot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló oldalán felmerült ok miatt nem lehet a törvényben meghatározott határidőn belül kiadni, kiadását az akadályoztatás megszűnésétől számított hatvan napon belül meg kell kezdeni.”

3. Munkáltatói szabadságkiadás

A Púétv. Vhr. 35. § (1) bekezdése alapján „A munkáltató a szabadság kiadásának időpontját a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal köteles közölni. A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérelmére kiadott szabadságnál ennél rövidebb határidő alkalmazható.”

A Púétv. 91. § (2) bekezdése alapján „A szabadságot – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló előzetes meghallgatása után – a munkáltató az iskolai szünetben, óvodában július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban adja ki.”

A Púétv. 91. § (6) bekezdése alapján „A munkáltató kivételesen fontos köznevelési érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja,

- b) a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- c) a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év július 31-ig adhatja ki.”

A Púétv. 91. § (7) bekezdése alapján „A munkáltató a (6) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá a (6) bekezdés a) pontja szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval.”

A Púétv. 91. § (8) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.”

A Púétv. Vhr. 35. § (3) bekezdése alapján „Ha a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló már megkezdett szabadságát megszakította, a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.”

4. Gyermek után járó szabadságok kiadási rendje

A Púétv. 91. § (5) bekezdés a) pontja alapján „az apasági szabadságot legkésőbb a gyermek születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő negyedik hónap végéig a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni,”

A Púétv. 91. § (5) bekezdés b) pontja alapján „szülői szabadságot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke hároméves koráig terjedő időszakban, kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

A Púétv. 91. § (5) bekezdés c) pontja alapján „a 90. § (11)–(12) bekezdése szerinti pótszabadságot a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt közölt – kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

5. Betegszabadság

A Púétv. 92. § (1) bekezdése alapján „A munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.”

A Púétv. 92. § (2) bekezdése alapján „Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.”

A Púétv. 92. § (4) bekezdése alapján” A betegszabadság kiadásánál a 91. § megfelelően alkalmazandó.”, miszerint szerint a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít, a kerekítési szabály biztosítja, hogy a munkavállalót ne érje hátrány a részarányos szabadság megállapításakor.

6. Szülési szabadság

A Púétv. 93. § (1) bekezdése alapján „Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.”

A Púétv. 93. § (3) bekezdése alapján „A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.”

A Púétv. 93. § (4) bekezdése alapján „A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.”

A Púétv. 93. § (7) bekezdése alapján „A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.”

7. Fizetés nélküli szabadság

A Púétv. 94. § (1) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köznevelésben foglalkoztatott kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

A Púétv. 94. § (2) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.”

A Púétv. 94. § (3) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

A Púétv. 94. § (4) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.”

A Púétv. 94. § (5) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

A Púétv. 94. § (6) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.”

A Púétv. 94. § (7) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állónak – kérelmére – a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha költségvetési szervvel munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.”

A Púétv. 94. § (9) bekezdése alapján „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló az (1)–(7) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal, az alkotói szabadságot annak kezdete kérelmezett időpontját megelőzően legalább három hónappal korábban írásban köteles bejelenteni. A fizetés nélküli szabadság annak lejáratakor, vagy – tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára szóló fizetés nélküli szabadságot kivéve – a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.”

A Púétv. 94. § (10) bekezdése alapján „A felek az (1) – (9) bekezdésben foglalt eseteken kívül is megállapodhatnak fizetés nélküli szabadság biztosításáról.”

8. Alkotói szabadság

A Púétv. 94. § (8) bekezdése alapján „A legalább Pedagógus II. fokozatot elért pedagógus tízévenként – tudományos kutatáshoz, vagy szakmai továbbképzésen való részvételhez – legfeljebb egy évi fizetés nélküli szabadságot (a továbbiakban: alkotói szabadság) vehet igénybe. Ha az alkotói szabadságot a pedagógus egy évnél rövidebb időtartamra kérte, az nem hosszabbítható meg és a fennmaradó rész későbbi időpontban nem vehető igénybe. Az alkotói szabadság időpontja a munkáltató döntése alapján június 15. és augusztus 31. között kezdődhet.”

A Púétv. Vhr. 36. § (1) bekezdése alapján „Az alkotói szabadság igénybevétele iránti, a munkáltatóhoz benyújtandó kérelméhez a pedagógusnak csatolnia kell az általa folytatni kívánt tudományos kutatás szakmai munkatervét, vagy a tervezett szakmai továbbképzés leírását.”

A Púétv. Vhr. 36. § (2) bekezdése „Az alkotói szabadság igénybevételének feltételéül meghatározott tíz év számításánál a pedagógus, pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó munkakörben eltöltött időt lehet figyelembe venni.”

A Púétv. Vhr. 36. § (3) bekezdése alapján „A munkáltató az alkotói szabadság igénybevételét mérlegelési jogkörében engedélyezi.”

A Púétv. Vhr. 36. § (4) bekezdése „A munkáltató engedélye esetén az alkotói szabadság kiadásáról a felek írásban megállapodnak. A megállapodásnak tartalmaznia kell

- a. az alkotói szabadság kezdetének és lejártának időpontját,
- b. az alkotói szabadság – (1) bekezdésben foglalt dokumentumokkal alátámasztott – célját,
- c. a pedagógus kötelezettségvállalását arra vonatkozóan, hogy az alkotói szabadság lejártát követően a munkáltatónak bemutatja
 - ca. a tudományos kutatása részeredményeit, vagy
 - cb. a szakmai képzésre történő felvételét igazoló dokumentumot, valamint a képzés elvégzéséről kiadott igazolásokat, bizonyítványokat,
- d. a c) pontban szereplő kötelezettségek teljesítésének módját és határidejét,
- e. a c) pontban szereplő kötelezettségek elmulasztásának jogkövetkezményét.”

A Púétv. Vhr. 36. § (5) bekezdése alapján „Az alkotói szabadság tartamába az igénybevétel évében járó alap- és pótszabadság nem számítható be.”

V. NAGYSZÜLŐI PÓTSZABADSÁG

A Púétv. 90. § (6) bekezdése alapján „A nagyszülő unokája születése esetén öt munkanap pótszabadságot vehet igénybe legkésőbb a születést követő második hónap végéig, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

Az Szt. 43. § (2) bekezdése alapján „A szakképző intézmény nagyszülő alkalmazottja az unokája születése esetén öt munkanap pótszabadságot vehet igénybe legkésőbb a születést követő második hónap végéig, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

A Bajai Szakképzési Centrum, mint munkáltató saját hatáskörében az összes munkavállalójára kiterjeszti a nagyszülői pótszabadság igénybevételének lehetőségét. Ez alapján a szakképző intézmény alkalmazottja 5 nap nagyszülői pótszabadságra jogosult unokája születése esetén, a születést követő második hónap végéig, melyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

VI. SZABADSÁG ENGEDÉLY NYOMTATVÁNY

Minden szabadságnapot – mindkét esetben, a munkáltató és munkavállaló kérése alapján egyaránt – szabadság igénylési nyomtatványon kell megtenni.

Minden intézmény rendelkezik saját készítésű nyomtatvánnyal, amit köteles használni.

A szabadság megkezdése csak akkor történhet, ha a munkáltató aláírta az engedélyezést.

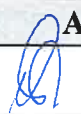



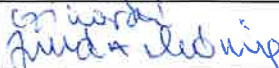

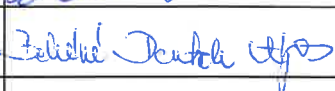



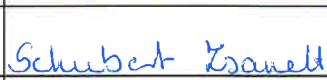


A szabadság igénylési nyomtatványt az intézményi munkaügyes köteles rögzíteni a szabadság nyilvántartási analitikában, KIRA-ban, valamint lefűzi a tárgyévi szabadságengedélyezési mappába.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen szabályzat közzététele a Bajai Szakképzési Centrum és az intézmények weboldalán történik a dolgozók tájékoztatása érdekében.

1. Megismerési nyilatkozat

A szabályzatban foglaltakat megismertem. Tudomásul veszem, hogy az abban foglaltakat a munkavégzésem során köteles vagyok betartani.

Név	Beosztás	Kelt	Aláírás
VIRÁG TIBOR	KANCELLÁR	2026.04.16.	
VALTERNÉ PATAKI GABRIELLA ÉVA	FŐIGAZGATÓ	2026.04.16.	
KOVÁCS Tímea	GAZDASÁGI VEZETŐ	2026.04.16.	
WETZL ATTILA	IGAZGATÓ	2026.04.16.	
CZIKRÁNÉ JUHÁSZ MÓNIKA	IGAZGATÓI BÖGKÖRIBEN ELYÁRGÓ IGAZGATÓHELYETTES	2026.04.16.	
FEVETE ANTAL	IGAZGATÓ	2026.04.16.	
BERÉNYÉ DEUTSCH ÁGNES	IGAZGATÓ	2026.04.16.	
BOK KATALIN	IGAZGATÓ	2026.04.16.	
KÖHEGYI MIHÁLY	KOLLEGIUMI IGAZGATÓ	2026.04.16.	
KMETOVICS Tímea	VIZSGAKÖZPONT VEZETŐ	2026.04.16.	
SCHUBERT ZSANETT	MUNKAÜGYI ÜGYINTÉZŐ	2026.04.16.	
BARTA ÉVA	MUNKAÜGYI ÜGYINTÉZŐ	2026.04.16.	
PANDUR Tímea	MUNKAÜGYI ÜGYINTÉZŐ	2026.04.16.	
SZABÓ TAMÁS ISTVÁNNE	MUNKAÜGYI ÜGYINTÉZŐ	2026.04.16.	