

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról¹

I. rész

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A törvény hatálya

1. § (1)² E törvény hatálya - ha törvény eltérően nem rendelkezik - az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által (a továbbiakban: munkáltató) a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.

(2)³ A 25/A-25/C. § hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a munkáltatóra és a munkavállalóra, ha a munkáltató egészének vagy egy részének átadására tekintettel a munkaviszony létesítésére e törvény szabályai szerint kerül sor.

(3)⁴ A 25/C. § hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény és az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és kormánytisztviselőre, állami tisztviselőre, köztisztviselőre, kormányzati és közszolgálati ügykezelőre, állami ügykezelőre, valamint a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalóra, ha a munkáltató egészének vagy egy részének átadására tekintettel a kormányzati szolgálati jogviszony, az állami szolgálati jogviszony, a közszolgálati jogviszony vagy a munkaviszony létesítésére e törvény szabályai szerint kerül sor.

(4)⁵ Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően e törvény hatálya nem terjed ki a helyi önkormányzat, illetve a költségvetési szerv által közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottra, valamint az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló külön törvény alapján foglalkoztatott munkavállalóra.

(5)⁶ A 20/A. § (4) bekezdés a) pontja, a 26. § (4) bekezdése, a 30/A. §, a 30/D. §, a 30/E. §, a 44/A. § - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a munkáltató fenntartójára is.

(6)⁷ E törvény alkalmazásában fenntartó a munkáltató alapító szerve vagy az a szerv, amelyre e jogot átruházták, illetve a jogszabály által kijelölt szerv vagy személy. A munkáltató fenntartójának kell tekinteni az önkormányzati társulást és azt az önkormányzatot is, amely megállapodás alapján gyakorolja a fenntartói jogokat.

A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok

2. § (1) A közalkalmazotti jogvissonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi.⁸

(2) A kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik semmis.

(2a)⁹ Törvény - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - e törvény rendelkezéseitől eltérhet.

(3)¹⁰ A közalkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.¹¹

(4) Amennyiben e törvény közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)-(3) bekezdésben foglaltakat kell érteni.

3. §¹² (1)¹³ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. Általános rendelkezései (Első Rész) közül

a) a 12. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkaerő-piaci viszonyokat nem kell figyelembe venni, valamint a 13. § nem alkalmazható,

b) a 10. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott neve és beosztása - a nemzetbiztonsági szolgálatok által foglalkoztatott közalkalmazottakat kivéve - közérdekű adatnak minősül, azt bárki megismerheti.

(2)¹⁴ Az Mt. 198-207. §, 213. §-a és 228. §-a a közalkalmazotti jogviszony tekintetében nem alkalmazható. Az Mt. 208-211. §-a csak a 22/B. § szerinti magasabb vezetőre alkalmazható.

(3)¹⁵ Munkaerő-kölcsönzés vagy iskolaszövetkezeti tagság keretében munkavállaló a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható, kivéve, ha az alaptevékenység szerinti feladat ellátása más módon nem biztosítható. E bekezdés alkalmazásában akkor nem biztosítható más módon az alaptevékenység szerinti feladat ellátása, ha a munkakör haladéktalan betöltése a tevékenység folyamatos ellátásának biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és az ehhez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók.

II. rész

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

Az országos, ágazati és területi érdekegyeztetés

4. §¹⁶ (1)¹⁷ Az Országos Köszolgálati Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OKÉT) az e törvény, a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény és a honvédek jogállásáról szóló törvény által szabályozott jogviszonyokat együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma.

(2) Az OKÉT-ban a Kormány - az alapszabályban meghatározott - országos szakszervezeti szövetségek és országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek képviselőivel egyeztet.

(3) Az OKÉT az alapszabályában maga határozza meg szervezetét, működésének rendjét, az egyeztetés célját és tárgyköreit, valamint a szociális partnereket megillető jogosítványokat.

(4)¹⁸ Az OKÉT működésének feltételeit a Kormány a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter útján biztosítja.

5. §¹⁹ (1) A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (a továbbiakban: KOMT) a közalkalmazotti jogviszonyt érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű, ágazatközi érdekegyeztetési fóruma.

(2)²⁰ A KOMT-ban a Kormány

a) a reprezentatív, valamint az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációk, továbbá

b) az alapszabályában meghatározott országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek képviselőivel egyeztet.

(3) A KOMT az alapszabályában maga határozza meg a szervezetét, a működésének rendjét, az egyeztetés célját és tárgyköreit, valamint az egyes oldalakat megillető jogosítványokat.

(4)²¹ A KOMT működésének feltételeit a Kormány a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter útján biztosítja.

(5)²² E törvény II. részének alkalmazásában országos szakszervezeti konföderáción ágazati szakszervezeteket, illetve ágazati szakszervezeti szövetségeket tömörítő, legalább három különböző ágazatot képviselő munkavállalói érdek-képviselői szervezetet kell érteni.

6. §²³ (1)²⁴ A munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő

a) ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter (a továbbiakban: miniszter) az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek bevonásával az érintett ágazatban, alágazatban, szakágazatban (a továbbiakban együtt: ágazat) reprezentatív szakszervezetekkel a KOMT-ban vagy a (6) bekezdés szerinti ágazati érdekegyeztető fórumban,

b) területi (megyei) vagy települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten reprezentatív szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet.

(2)²⁵ A miniszter az (1) bekezdés a) pontja vagy a (6) bekezdés alapján létrejött ágazati érdekegyeztető fórumban részt vevő szervezetekkel véleményeztet

a) az ágazatba (alágazatba, szakágazatba) tartozó közalkalmazottak foglalkoztatását érintő döntések tervezetét,

b) az ágazatra (alágazatra, szakágazatra) vonatkozó munkajogi szabályozással, illetve a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli szabályokkal kapcsolatos javaslatokat.

(3)²⁶ A fenntartó döntése előtt az (1) bekezdés b) pontja alapján létrejött fórumban részt vevő szervezetekkel véleményeztet

a) a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer pénzügyi fedezetéül szolgáló költségvetés, valamint

b) a közalkalmazottak nagyobb, illetve egyes ágazatokba tartozó csoportját érintő intézkedés tervezetét.

(4) A (3) bekezdésben foglalt tervezeteket az azokról történő döntés előtt legalább tizenöt nappal meg kell küldeni a véleményezésre jogosult szakszervezeteknek.

(5)²⁷ Az (1) bekezdés a) pontjától eltérően, amennyiben az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) önkormányzati intézményfenntartó nem működik, az önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonása mellőzhető.

(6)²⁸ A miniszter az ágazaton (alágazaton, szakágazaton) belül az ágazati sajátosságoknak megfelelően, a tárcaszintű ágazati társadalmi párbeszéd (1) bekezdés a) pontjában foglaltaktól különböző egyéb fórumát is kialakíthatja (ágazati érdekegyeztető fórum). Ekkor a munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati kérdésekben az ágazati érdekegyeztető fórumban egyeztet. Az ágazati érdekegyeztető fórumban - az (5) bekezdésben foglaltakra is figyelemmel - az önkormányzati érdekképviselői szervezetek, az érintett költségvetési szervek, ágazati szakmai érdekképviselők, valamint a megfelelő szintű és reprezentativitással rendelkező szakszervezetek részvételét, továbbá véleményezési és konzultációs joguk érvényesülését e törvénynek megfelelően biztosítani kell.

(7)²⁹ Az (1) bekezdés b) pontja szerinti érdekegyeztető fórumok létrehozása, működtetése, továbbá személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a fenntartó kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat - megállapodás útján - maguk alakítják ki.

6/A. §³⁰ (1) Az 5-6. §-ban meghatározott jogokat az a szakszervezet gyakorolja, amely az adott körben reprezentatív.

(2) Területi (megyei) vagy települési szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni,

a) amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatók által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy

b) amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatóknál az adott ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy

c) amely az adott fenntartott munkáltatók legalább 20%-ában reprezentatív, legalább egy ágazatban.

(3) Ágazati (alágazati, szakágazati) szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át.

(4) Országos szinten azt az országos szakszervezeti konföderációt kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek legalább három reprezentatív ágazati szakszervezet a tagja, és tagszervezetei a közalkalmazottak legalább 5%-át képviselik.

(5)³¹ A (2)-(4) bekezdés szerinti reprezentativitást 2014. március 31-ével, ezt követően minden harmadik év március 31-ével kell ismételtelen megállapítani.

(6)³² Amennyiben a reprezentativitás kérdésében vita merül fel, az Mt. 289. §-ában meghatározott eljárásnak van helye.

6/B. §³³ Ha a közalkalmazott a Magyar Rendvédelmi Kar tagja, akkor a szakszervezeti érdekképviselőre a 6-6/A. § és az Mt. 270-275. §-ában foglaltak helyett a hivatásos szolgálati viszonyban állók szakszervezeti érdekképviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél működő szakszervezetek vonatkozásában a munkavállalói érdekképviselői tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a rendvédelmi feladatokat ellátó szerv a közalkalmazott illetményéből a szakszervezeti tagdíjat a rendvédelmi feladatokat ellátó szerv és a közalkalmazott erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le.

7. §³⁴ A 6-6/A. §-ban foglaltakat a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szerinti állami intézményfenntartó központ tekintetében a következő eltéréssel kell alkalmazni:

a) a tankerületi igazgató a járási, a megyeközponti tankerületi igazgató a járási továbbá a megyei jelentőségű, közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben az érintett, járási, illetve megyei szinten reprezentatív szakszervezetekkel a járási, illetve a megyei szintű érdekegyeztető fórum keretei között egyeztet,

b) járási, megyei szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma eléri a járási tankerület illetékességi területén, illetve a megyeközponti tankerület illetékességi területén az ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át,

c) az állami intézményfenntartó központ elnöke a közalkalmazottak jogviszonyát érintő - az ágazati érdekegyeztető fórum hatáskörébe tartozó kérdések kivételével - országos jelentőségű kérdésekben a reprezentatív szakszervezetek elnökeivel kialakított országos egyeztető fórum keretei között egyeztet.

A szakszervezetek, a kollektív szerződés³⁵

8-12/A. §³⁶

13. §³⁷ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 277. § (1) és (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kollektív szerződés az e törvény, illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.

A közalkalmazottak részvételi jogai

14. § (1) A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

(2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

(3) A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

15. §³⁸ A Kormány a KOMT-ban történt egyeztetést követően rendeletben meghatározza a reprezentativitás feltételei igazolásának rendjét.³⁹

16. § (1)-(2)⁴⁰

(3)⁴¹ A munkáltató legalább félévente köteles tájékoztatni a közalkalmazotti tanácsot a rész munkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

(4)⁴²

17. § (1) A közalkalmazotti tanács e törvényben meghatározott jogai körében a munkáltatóval együttesen megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot.

(2) A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések a közalkalmazotti szabályzatban állapíthatók meg.

(3)⁴³ A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

(4)⁴⁴

18. §⁴⁵

19. §⁴⁶ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 235. § (2) bekezdése, 251. §-a és 268. §-a nem alkalmazható.

III. rész

A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY

I. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

20. § (1) A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott.

(2)⁴⁷ Közalkalmazotti jogviszony

a) büntetlen előéletű,⁴⁸

b) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá

c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett,

d)⁴⁹ állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt nem álló személlyel létesíthető.

(2a)⁵⁰ Ha a rendőrségről szóló törvény az e törvényben meghatározott munkavégzési szabályra külön ellenőrzési lehetőséget teremt a munkáltató közalkalmazottai tekintetében, a közalkalmazotti jogviszony létesítésének és fenntartásának feltétele az ellenőrzéshez való hozzájárulás.

(2b)⁵¹ A munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban állók tekintetében - ha a rendőrségről szóló törvény előírja - a rendőrségről szóló törvény szerinti belső bűnmegelőzési és büntetőeljárás feladatokat ellátó szerv ellenőrizheti, hogy a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazott eleget tesz-e az e törvényben meghatározott hivatali kötelezettségének.

(2c)⁵² Ha a munkáltató feladatkörébe tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelése, felügyelete, gondozása vagy gyógykezelése tartozik, a közalkalmazotti jogviszony létesítésének a feltétele az (1) bekezdésben meghatározottakon túl a (2d) és (2e) bekezdésben meghatározott követelményeknek való megfelelés.

(2d)⁵³ Közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető

a) a büntetőeljárás jogerős befejezéséig azzal, aki

aa)⁵⁴ a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [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 közöszlés [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 kéjelgés 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)⁵⁵ tiltott toborzás [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. §), gyermekpornográfia (Btk. 204. §), szemérem sértés [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés *b*) pont]

bűncselekmény elkövetésének megalapozott gyanúja miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,

b) azzal, aki a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy

c) azzal, aki az *a*) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

(2e)⁵⁶ Közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető azzal, akivel szemben a (2d) bekezdés *a*) pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig;

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított két évig;

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig.

(3)⁵⁷ Végrehajtási jogszabály a jogviszony létesítéséhez

a) a (2) bekezdés *b*) és *c*) pontjában foglalt feltétel alól mentesítést adhat,

b) magyar állampolgárságot, magyar nyelvtudást, illetőleg cselekvőképességet írhat elő.

(4)⁵⁸ A közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, továbbá, hogy nem áll a (2) bekezdés *d*) pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, és - ha a (2c) bekezdésben meghatározott közalkalmazotti jogviszonyt kíván létesíteni - vele szemben nem állnak fenn a (2d) és (2e) bekezdésben foglalt kizáró okok.

(5)⁵⁹ A munkáltató felhívására a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a közalkalmazotti jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(6)⁶⁰ Indokolt esetben a munkáltató írásban felszólíthatja a közalkalmazottat, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül - ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul - hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás, vagy a (2) bekezdés *d*) pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, illetve - a (2c) bekezdésben meghatározott közalkalmazotti jogviszony esetén - nem állnak fenn vele szemben a (2d) és (2e) bekezdésben foglalt kizáró okok.

(7)⁶¹ Ha a közalkalmazott igazolja, hogy büntetlen előéletű, nem áll a (2) bekezdés *d*) pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, nem áll a (6) bekezdésben meghatározott foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, továbbá - a (2c) bekezdésben meghatározott közalkalmazotti jogviszony esetén - nem állnak fenn vele szemben a (2d) és (2e) bekezdésben foglalt kizáró okok, akkor a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a közalkalmazott részére megtéríti.

(8)⁶² A munkáltató a (2) bekezdés *a*) pontjában, a (2d) és (2e) bekezdésben, valamint az (5) és (6) bekezdésben meghatározott feltételeknek való megfelelés ellenőrzése céljából kezeli

a) a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a közalkalmazott

azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(9)⁶³ A (4)-(7) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén - a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

20/A. §⁶⁴ (1)⁶⁵ Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.

(2)⁶⁶ A 25. § (2) bekezdés *b*) pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező. Ezen túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető

a)⁶⁷ olyan munkakör esetén, amely tekintetében - kilencven napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,

b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,

c) ha a munkáltatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban legalább kilenc hónapig foglalkoztatott személlyel az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő egy hónapon belül létesítenek közalkalmazotti jogviszonyt, feltéve, hogy az ösztöndíjas foglalkoztatottként ellátott feladatai részét képezték a kinevezésében foglalt munkakörének, és az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony nem a munkáltató azonnali hatályú felmondásával szűnt meg,

d)⁶⁸ helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy

e) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

(3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

a)⁶⁹ a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését,

b)⁷⁰ a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői beosztással járó lényeges feladatokat,

c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,

d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá

e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.

(4)⁷¹ A pályázati felhívást a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv (a továbbiakban: személyügyi központ) internetes oldalán kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés)

a) ha a fenntartó önkormányzat, a székhelyén,

b) ha a fenntartó önkormányzati társulás, a társulásban részt vevő önkormányzatok székhelyén is, továbbá

c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen

a helyben szokásos módon köteles közzétenni. Végrehajtási jogszabály hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét is előírhat. Ebben az esetben, továbbá a) - c) pontban foglalt esetekben meg kell jelölni a pályázati felhívásnak a személyügyi központ honlapján való közzétételének időpontját. A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a személyügyi központ honlapján való elsődleges közzétételétől számított tizenöt napnál - a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén harminc napnál - rövidebb nem lehet. Álláshirdetés esetén e határidőket az a) pont alapján történő közzétételtől kell számítani.

(5)⁷² A pályázó - a (3) bekezdés d) pontja alapján meghatározottakon túlmenően - a pályázathoz csatolja

a) a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén a munkáltató vezetésére, fejlesztésére vonatkozó programját,

b) arról szóló nyilatkozatát, hogy a pályázati anyagában foglalt személyes adatainak a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez hozzájárul,

c) a külön jogszabályban vagy a pályázatban előírt további követelmények igazolására vonatkozó okiratokat.

(6)⁷³ Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában magasabb vezetői beosztásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja - a helyi önkormányzati képviselő-testület tagja kivételével - a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója. A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója a bizottság írásba foglalt véleményét mérlegelve a pályázati határidő lejártát követő

a) hatvan napon belül, vagy

b) első ülésén, ha e jogot testület gyakorolja,

dönt a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről, illetve a vezetői megbízásról. Egyebekben a pályázat elbírálásának rendjét a munkáltató határozza meg.

(7)⁷⁴ A benyújtott pályázat tartalma - törvény eltérő rendelkezése hiányában - csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel. Sikertelen pályázat esetén a pályázó részére a pályázati anyagot vissza kell juttatni. Amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozót a pályázat elbírálási határidejétől számított kilencven napon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni és személyes adatait törölni kell.

(8)-(9)⁷⁵

20/B. §²⁶ (1) A magasabb vezető és a vezető beosztás ellátására szóló megbízásra a 20/A. § (1) és (3)-(8) bekezdései alkalmazásával pályázatot kell kiírni. A pályázatot a megbízási jogkör gyakorlója írja ki.

(2) A pályázatban meg kell jelölni, hogy a magasabb vezető, illetve a vezető beosztás ellátására megbízást az kaphat, aki a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban áll, vagy a megbízással egyidejűleg közalkalmazotti munkakörbe kinevezhető.

(3) Ha e törvény alapján a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásához pályázatot kell kiírni, a pályázatban meg kell jelölni a közalkalmazott által betöltendő munkakört is.

(4) Ha a magasabb vezető, illetve a vezető beosztással történő megbízáshoz közalkalmazotti jogviszony létesítése is szükséges - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör a megbízási jogkör gyakorlóját illeti meg.

(5) A magasabb vezető és a vezető beosztás ellátása - a munkáltató vezetője kivételével - pályázat kiírása nélkül is betölthető

a) a 20/A. § (2) bekezdésének a)-b) pontja szerinti esetben, továbbá

b) ha a közalkalmazott az erre vonatkozó megbízást megelőzően legalább egy éve közalkalmazotti jogviszonyban áll a munkáltatóval.

21. § (1) A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2)⁷⁷ Közalkalmazotti jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik -

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető határozott időre történő kinevezéssel.

(3)⁷⁸ A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

(4)⁷⁹

(5)⁸⁰ A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

21/A. §⁸¹ (1) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - a (4)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel - három hónap próbaidő megállapítása kötelező.

(2) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

(3) A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.

(4)⁸² Nem kell próbaidőt megállapítani - kivéve, ha a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (16) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező -⁸³

a) áthelyezés,

b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve

c) azonos felek közötti újabb kinevezés esetén.

(5)⁸⁴ Végrehajtási rendelet megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén az (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani.⁸⁵

22. §⁸⁶ (1)⁸⁷ Az E-H fizetési osztályba sorolt, a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén - ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is - a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. E szabályt kell alkalmazni - jogszabály kizáró rendelkezése hiányában - a 79/C. § (2) bekezdésében szereplő tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottra is.

(2) A gyakornoki idő folyamatosságát nem érinti a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés. Ha a közalkalmazotti jogviszony a gyakornoki idő alatt megszűnt, annak tartamát a szakmai gyakorlat megállapításakor abban az esetben kell figyelembe venni, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnését követően a korábbival azonos vagy - a (4) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazása alapján - azzal egyenlő értékű munkakörre közalkalmazotti jogviszonyt létesít. Ettől eltérően, nem lehet a szakmai gyakorlat megállapításakor beszámítani a közalkalmazotti jogviszony időtartamát, ha az a gyakornoki idő alatt

a)⁸⁸ a (16) bekezdésében foglaltak szerint megszűnik, vagy

b) rendkívüli felmentéssel, illetve a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való - az egészségügyi alkalmatlanság kivételével - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került.

(3) A szakmai gyakorlat

a) a 87/A. § (1) bekezdésében és (3) bekezdése a) pontjában felsorolt jogviszonyok, valamint

b)⁸⁹ munkavégzésre irányuló további jogviszonyban, így különösen vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló jogviszonyban, személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági viszonyban, egyéni cég személyesen közreműködő tagjaként, továbbá ügyvédi és egyéni vállalkozói tevékenység során szerzhető meg. Az a)-b) pont szerinti, több jogviszonyban megszerzett szakmai gyakorlat időtartamát össze kell számítani. Az összeszámításkor egy évnek 365 nap felel meg.

(4)⁹⁰ Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban végrehajtási rendelet állapítja meg a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakört. Végrehajtási rendelet meghatározhatja munkakörönként - a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű - azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a közalkalmazott által korábban ellátott, a

(3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani. A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.⁹¹

(5)⁹² A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve az (1) bekezdésben meghatározott tudományos kutatói munkakörben három év. Ha a közalkalmazott⁹³

a) az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet,

b) az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve a tudományos kutatói munkakörben két évet

meghaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év. Végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol - az egyenértékű követelményrendszer, vizsga, illetőleg továbbképzések miatt - nem kell gyakornoki időt kikötni.⁹⁴

(6)⁹⁵ A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik,

a) a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy

b) ha a közalkalmazott munkaköre úgy változik, hogy az (1)-(3) bekezdés alapján nem lenne kötelező a gyakornoki idő kikötése.

(7) Ha a kinevezés módosításakor vagy az áthelyezés időpontjában a közalkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik az (1)-(4) bekezdés szerinti feltételekkel, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, amennyiben a 87/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet meghaladja. Ekkor a közalkalmazott és a munkáltató köteles a (6) bekezdés második mondatában, valamint a (8)-(11) bekezdésben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a „nem megfelelt” minősítés a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.

(8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:

a) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,

b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint

c) a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.

(9)⁹⁶ A gyakornoki idő kikötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai segítő személyéről. Másik szakmai segítőt kell kijelölni, ha a kinevezésben a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a módosítása ezt indokolta teszi.

(10)⁹⁷ A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását. A végrehajtási rendelet a gyakornoki idő szakmai követelményeit részletesen megállapíthatja.

(11)⁹⁸ A szakmai segítő

a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,

b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,

c) félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését.

(12)⁹⁹ Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.

(13)¹⁰⁰ A szakmai követelményekre figyelemmel a munkáltató gyakornoki szabályzatában állapítja meg a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségeket, különösen:

a) a szakmai követelmények részletes tartalmát,

b) a gyakornok és a szakmai segítő egyes kötelezettségeit,

c) a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit,

d) az értékelés részletes szabályait.

(14)¹⁰¹ A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének is eleget tehessen.

(15)¹⁰² A gyakornoki idő lejártának hónapjában a közalkalmazottat minősíteni kell. A minősítés során a 40. §-t azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közvetlen felettese véleménye mellett - ha személyük nem azonos - a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni, valamint

b)¹⁰³ a minősítés eredményeként

ba) harminctől száz százalékig „megfelelt” és

bb) harminc százalék alatt „nem megfelelt”

eredmény adható.

(16)¹⁰⁴ A közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének 40. § (5) bekezdése szerinti ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.

22/A. §¹⁰⁵ A közalkalmazottra a gyakornoki idő tartama alatt a 30/A-30/D. §-ban foglalt szabályok nem alkalmazhatók.

22/B. §¹⁰⁶ Végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a - munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű - magasabb vezetői munkaköröket, amelyek betöltésére - a 23. §-ban foglaltaktól eltérően - a Munka

Törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni. E munkakörök meghatározása során figyelemmel kell lenni¹⁰⁷

a) a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazotti létszámra,

b) a munkáltató szervezeti összetettségére, továbbá

c) a munkakörbe tartozó vezetői hatáskör terjedelmére.

23. §¹⁰⁸ (1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása magasabb vezető, illetve vezető beosztásra történő megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott - a kinevezés szerinti munkaköre mellett - látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Magasabb vezető - a 90. §-ban foglalt kivétellel - csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. Nem lehet megbízott vezető a közalkalmazott a gyakornoki idő tartama alatt.

(2) A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. A magasabb vezetői, valamint vezetői megbízások körét, továbbá a megbízás feltételeit a végrehajtási rendelet határozza meg.

(3) A magasabb vezetői, valamint a vezetői megbízás jogszabályban megjelölt, legfeljebb 5 évig terjedő határozott időre szól.

(4) A magasabb vezető és a vezető a vezetői beosztásáról írásban lemondhat. A lemondási idő két hónap.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a közalkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárulásától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja azzal, hogy a megbízás visszavonásától számított hat hónapon túl az indokolás kérésének nincs helye. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

(6) A lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(7) Ha a bíróság megállapítja, hogy a megbízás visszavonása jogellenes, a közalkalmazottat - kérelmére - az eredeti magasabb vezető, illetve vezető beosztásában kell továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően a vezetői pótlék elmaradt összegét a közalkalmazott részére meg kell téríteni.

(8) A bíróság mellőzi a közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztásba történő visszahelyezését, ha a jogvita elbírálásáig a megbízás visszavonás nélkül is megszűnt volna. A közalkalmazottat ebben az esetben a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.

(9) A közalkalmazottat, ha a megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig, de legfeljebb 6 hónapra számított összege illeti meg.

(10) A vezetői pótlék (7)-(9) bekezdés szerinti megtérítésén túlmenően a munkáltató a közalkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni.

23/A. §¹⁰⁹

23/B. §¹¹⁰ (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) ha a közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos.

A b) pontban foglaltak alkalmazása esetén - a felek eltérő megállapodása hiányában - a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(4) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetében a kérelmet a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tanév szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltatóval közölni.

(6) A (3) bekezdés szerinti időponttól a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében e törvény erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

(7) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött rész munkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b) ¹¹¹ legfeljebb a gyermek hároméves koráig, három vagy több gyermeket nevelő közalkalmazott esetén a gyermek ötéves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(8) Az (1)-(7) bekezdés nem alkalmazható a vezetői megbízású közalkalmazott tekintetében.

24. § ¹¹² (1) Ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

(2) ¹¹³ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (V., VII. és IX. fejezet) közül a 32-35. §, a 42-43. §, a 44/A. §, a 45. § (1) bekezdése, a 45. § (5) bekezdése, az 50. § és a 62. § nem alkalmazható.

(3) ¹¹⁴ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló VI. fejezete megfelelően abban az esetben alkalmazható, ha az átadó és az átvevő munkáltató e törvény hatálya alá tartozik.

(4) ¹¹⁵ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a 33. § (2)-(3) bekezdésben és a 37. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát lemondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a közalkalmazotti jogviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(5) ¹¹⁶ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott a (4) bekezdés szerinti lemondást - a 27. § (1) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával - köteles megindokolni.

II. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

25. § (1) ¹¹⁷ A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,

b) a közalkalmazott halálával,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint

d) ¹¹⁸ a 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik,

e) ¹¹⁹ a prémiumévek programban történő részvétel esetén a prémiumévek programról szóló törvény szabályai szerint.

e) ¹²⁰

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

a) közös megegyezéssel;

b) ¹²¹ áthelyezéssel

1. az e törvény, valamint

2. ¹²² e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény,

3. ¹²³

4. ¹²⁴ és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok,

5. ¹²⁵ az e törvény és az állami tisztviselőkről szóló törvény

hatálya alá tartozó munkáltatók között;

c) lemondással;

d) rendkívüli lemondással;

e) felmentéssel;

f) ¹²⁶ azonnali hatállyal

fa) a próbaidő alatt,

fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,

fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy

fd) a (3) bekezdés szerint, valamint

g) ¹²⁷ rendkívüli felmentéssel

ga) ¹²⁸

gb)¹²⁹

h)¹³⁰

(3)¹³¹ A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha

a) a közalkalmazott a 20. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

b)¹³² a 20. § (2) bekezdés a) pontjában, (2d) és (2e) bekezdésében vagy (6) bekezdésében meghatározott feltételnek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut.

(4)¹³³ A közalkalmazotti jogviszony (3) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését írásban indokolni kell.

25/A. §¹³⁴ (1) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról és

c) közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 25/B. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a közalkalmazott a jogviszony létesítését követően a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató megalapítására még nem került sor, az átvevő munkáltató számára a (2) és (3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját terheli.

(5) A közalkalmazott - a (7) bekezdésben meghatározott esetet kivéve - a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a közalkalmazott az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

(6) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(6) bekezdése alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - megfizetni.

(7) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot - az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló - gazdasági társaság utódszervezet részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül. Ebben az esetben az átadó és átvevő munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége csak a (2) és (3) bekezdésben foglaltakra kiterjedően áll fenn. A munkaviszony tartalmi elemeit az e bekezdésben foglaltak szerint adott tájékoztatás és a 25/B. § rendelkezései alapján kell meghatározni és legkésőbb az átadás napjáig írásba foglalni.

25/B. §¹³⁵ (1) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3) és (4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony 25/A. § (1) bekezdése szerinti megszűnéséről.

(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának

alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alaphéberbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.

(3) Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony esetén - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

(4) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(5) Ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a közalkalmazottat felmondási idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási időt, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a közalkalmazottra nézve kedvezőbb.

25/C. §¹³⁶ (1) A 25/A. §-t és a 25/B. §-t, valamint a (4)-(13) bekezdést nem kell alkalmazni, ha a 25/A. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpont előtt

a) tett munkáltatói vagy közalkalmazotti egyoldalú jognyilatkozat, vagy

b) megkötött megállapodás - ideértve az áthelyezést is - alapján a közalkalmazotti jogviszony a 25/A. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpontot követően megszűnik. Az a)-b) pont szerinti, a 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben foglalt időpont előtti jognyilatkozattal vagy megállapodással kapcsolatban a közalkalmazott által kezdeményezett munkaügyi jogvita esetén a 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben foglalt időpontot követően az átadó helyébe az átvevő munkáltató lép, valamint ezen időpont után a keresetlevelet az átvevő munkáltató ellen kell előterjeszteni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadás 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben meghatározott időpontját követően a közalkalmazottat az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli, továbbá a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, valamint juttatást az átadó munkáltatónak - a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával - legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a távolléti díj alapulvételével kell meghatározni.

(3) A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén - ha a közalkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni - az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 25/A. §-ban és a 25/B. §-ban, valamint a (4)-(13) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával az állásfelajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 25/A. § (2)-(3) bekezdése, és az (5) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.

(4)¹³⁷ A munkáltató személyében a jogszabály rendelkezése folytán bekövetkező olyan változás esetén, ha a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, vagy az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül, a munkáltató érintett szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a (6) és (7) bekezdésben, valamint a (12) bekezdésben foglalt kivétellel - a jogállásváltozás időpontjában kormányzati szolgálati, közszolgálati vagy állami szolgálati jogviszonnyá alakul át.

(5) A jogviszony átalakulásáról az érintetteket az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül tájékoztatja.

(6)¹³⁸ A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem alakul át a közalkalmazott jogviszonya, ha az átvevő munkáltató a közszolgálati tisztviselőkről szóló, vagy az állami tisztviselőkről szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet kormányzati szolgálati, közszolgálati, vagy állami szolgálati jogviszonyt az átadással érintett közalkalmazottal, ebben az esetben a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva az átadás időpontjában megszűnik. A jogviszony megszűnéséről a közalkalmazottat az átadás napjával írásban értesíteni kell. A jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(7) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - kell megfizetni.

(7) A (6) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni, ha az átadással érintett közalkalmazottal szemben a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény alapján összeférhetlenség áll fenn, kivéve, ha az összeférhetlenséget kiváltó ok megszüntethető, és ennek érdekében a közalkalmazott a jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja.

(8)¹³⁹ A jogviszony kormányzati szolgálati, közszolgálati, vagy állami szolgálati jogviszonnyá történő átalakulását követő negyvenöt napon belül a közalkalmazottat a kormányzati szolgálati jogviszonyra, közszolgálati jogviszonyra, vagy az állami szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.

(9)¹⁴⁰ Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati, közszolgálati vagy, állami szolgálati jogviszonná alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a jogviszony teljes munkaidős kormányzati szolgálati vagy állami szolgálati vagy közszolgálati jogviszonná alakul át.

(10) Az átalakult jogviszony esetén a közalkalmazottnak az átalakulással érintett, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(11)¹⁴¹ A közalkalmazotti jogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően - a kormányzati szolgálati jogviszonyra, közszolgálati jogviszonyra, vagy az állami szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével - kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani.

(12)¹⁴² A (4) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonná alakul át, ha a közalkalmazott a munkakörére tekintettel a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy az állami tisztviselőkről szóló törvény szabályai szerint a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóval nem kormányzati szolgálati, közszolgálati, vagy állami szolgálati jogviszonyban, hanem munkaviszonyban állhat. Ebben az esetben a közalkalmazott átalakulás utáni munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) az átalakulást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaviszonyban már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetők. A munkaberről való tájékoztatást a jogviszony átalakulását követő hatvan napon belül meg kell adni. E bekezdés alkalmazása során megfelelően alkalmazni kell az (5) és (6) bekezdést, továbbá a (9)-(11) bekezdést.

(13) Ha a jogviszony átalakulása időpontjában munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a közalkalmazotti kereset elbírálásánál

a) az azonnali hatályú felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott jogviszonya munkaviszonyá,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott jogviszonya kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonná alakul át.

25/D-25/E. §¹⁴³

26. § (1) Az áthelyezésben a két munkáltatónak egymással és a közalkalmazottal kölcsönösen meg kell állapodnia.

(2) Az áthelyezés során meg kell állapodni a közalkalmazott új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában.

(3) Az áthelyezett közalkalmazottnak az áthelyezést megelőző közalkalmazotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha az új munkáltatójánál töltötte volna el.

(4)¹⁴⁴ A munkáltató fenntartója - törvény eltérő rendelkezése hiányában - az általa fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között kezdeményezheti a közalkalmazott határozatlan időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak a munkáltatónak, ahová az áthelyezés irányul, a feladatai - különösen a munka- és pihenőidő, illetőleg a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel - munkaszervezési eszközök alkalmazásával sem teljesíthetők.

27. § (1)¹⁴⁵ A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott írásban indokolt lemondással akkor szüntetheti meg, ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.

(2)¹⁴⁶ A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdésének a)-d) pontjában foglalt okok alapján a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti; a közalkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó távolléti díját köteles előre megfizetni. Ettől eltérően, ha a megszüntetésre a 30. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott, a közalkalmazott nem megfelelő munkavégzése vagy - nem egészségügyi okkal összefüggő - alkalmatlansága miatt került sor, a közalkalmazottat egyhavi távolléti díj illeti meg. Ha ekkor a határozott időből még hátralévő idő egy hónapnál rövidebb, a munkáltató a hátralévő időre járó távolléti díjat köteles megfizetni.

28. § (1) A közalkalmazott a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt lemondással bármikor megszüntetheti.

(2) Lemondás esetén a lemondási idő két hónap. Ezen időtartam egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

29. § (1)¹⁴⁷ Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania.

(2)¹⁴⁸ A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

(3)¹⁴⁹ Rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A közalkalmazott követelheti felmerült kárának megtérítését is.

(4) Rendkívüli lemondás esetén - e törvényben előírt kivételektől eltekintve - a lemondás szabályai nem alkalmazhatók.

30. §¹⁵⁰ (1)¹⁵¹ A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a 30/A-30/D. §-ban és a 32. §-ban foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;

b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;

c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;

d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont].

(2) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

(3) Ha az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

(4)¹⁵² A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi.

(5)¹⁵³ A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltétel megállapításához szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával kell igazolni.

30/A. §¹⁵⁴ (1) A 30. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye - feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak -, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja¹⁵⁵

a) a munkáltatón belül,

b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve

c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a) - c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

(2) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerint kéri betöltetlen munkakör felajánlását, a munkáltató a fenntartóját, illetőleg az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatót köteles haladéktalanul megkeresni. A megkeresés kizárólag az érintett közalkalmazottnak az e törvény 5. számú melléklete szerinti közalkalmazotti alapnyilvántartás II-VII. pontjaiban foglalt adatait és az általa betöltött munkakör megnevezését tartalmazza.

(3)¹⁵⁶ A munkáltató fenntartója a 30/E. § szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a közalkalmazott részére felajánlhatók.

(4)¹⁵⁷ Az (1)-(3) bekezdést, továbbá a 30/C. § (1) bekezdés a) pontját, (2) bekezdés a) pontját és (3)-(4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor is azzal, hogy

a) felmentésen a munkáltató jogutód nélküli megszűnését kell érteni, és

b) a 30/A. § és 30/C. § szerinti eljárást legalább a munkáltató jogutód nélküli megszűnése előtt tíz nappal be kell fejezni.

30/B. §¹⁵⁸ (1)¹⁵⁹ A 30. § (1) bekezdésének *b*) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. A kérelmet az abban részes valamennyi közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a 30/C. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján a munkáltató erre lehetőséget ad. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a munkáltató - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó közalkalmazottak kinevezését.

(2) A munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét - a felek közalkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában - a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani.

30/C. §¹⁶⁰ (1) A munkáltató a 30/A. §-ban foglalt állásfelajánlás során a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat

a)¹⁶¹ a 30/A. § (3) bekezdése szerinti felajánlható munkaköréről (munkakörökről), továbbá

b)¹⁶² a 30/B. § szerinti lehetőségről és a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevééről, munkakörük megnevezéséről, továbbá a kinevezésmódosítással a közalkalmazottak között elosztható munkaidő mértékének felső határáról, illetve - döntése esetén - a napi négy óránál rövidebb munkaidő kikötésének lehetőségéről.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást követő öt napon belül

a) a közalkalmazott írásban nyilatkozik a felajánlott munkakör elfogadásáról, illetve

b) a 30/B. § (1) bekezdés szerinti kérelmet a munkáltatóval közölni kell.

(3) A munkakör elfogadása esetén a munkáltató gondoskodik a kinevezés megfelelő módosításáról, illetve kezdeményezi a közalkalmazott áthelyezését. Ha felajánlható munkakör nincs vagy a közalkalmazott a felajánlott munkakört elutasította, ezt a felmentést tartalmazó iratban a munkáltatónak fel kell tüntetnie. A (2) bekezdés szerinti nyilatkozat elmaradását a munkakör elutasításának kell tekinteni.

(4) A 30/A. §-ban foglaltak teljesítésével felajánlott munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásnak kell tekinteni. A (2) bekezdés *a*) pontjában foglalt nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekinteni.

30/D. §¹⁶³ (1) Két vagy több helyi önkormányzat írásban megállapodást köthet a 30/A. §-ban foglaltak szerinti tájékoztatás teljesítésére a megállapodásban részes helyi önkormányzat által fenntartott munkáltatónál a 30. § (1) bekezdésének *a*)-*b*) pontja szerinti, valamint az egészségügyi alkalmatlanság miatti felmentés megelőzése érdekében.

(2) A megállapodás hatálya kiterjed az azt kötő önkormányzatok fenntartásában lévő, e törvény hatálya alatt működő valamennyi munkáltatóra, melyeknél a helyben szokásos módon kell a megállapodásról a közalkalmazottakat tájékoztatni. A megállapodásban továbbá rendelkezni kell annak időbeli hatályáról.

(3) A megállapodás alapján a 30/A. és 30/C. §-ban foglaltakat az önkormányzat, illetve a munkáltató azzal az eltéréssel köteles teljesíteni, hogy a tájékoztatás teljesítése érdekében a munkáltató fenntartója mellett a megállapodásban részes többi önkormányzatot is köteles megkeresni, amelyek a munkáltatót közvetlenül értesítik az álláshelyekről, illetve azok hiányáról.

30/E. §¹⁶⁴ (1)¹⁶⁵ Az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató fenntartója elektronikus adatnyilvántartást vezet

a) a munkáltató, továbbá

b) a saját munkáltatói szervezete e törvény hatálya alá tartozó

betöltetlen munkaköreiről, az ahhoz szükséges képesítési előírásokról és egészségügyi feltételeiről.

(2) A munkáltató legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor köteles tájékoztatni a fenntartót a megszűnés következtében betöltetlenné váló munkakör

a) megnevezéséről, továbbá

b) a betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, szakképzettségről és szakképesítésről, illetve egészségügyi alkalmassági feltételekről.

30/F. §¹⁶⁶ A 30/A-30/E. § rendelkezéseit a közoktatási ágazatban a külön törvény alapján megállapított, a munkaerő-gazdálkodásra vonatkozó szabályokban foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

31. §¹⁶⁷ Felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munka;

b) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;

c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint

d) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés

tartama.

31/A. §¹⁶⁸ A felmentési védelem fennállása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó. Ettől eltérően

a) a 30/A. § (1) bekezdésében foglalt munkakör-felajánlási lehetőség, illetve

b) a 30/B. § (1) bekezdése szerinti kinevezésmódosítási lehetőség esetén

az erről szóló tájékoztatás közlésének időpontja irányadó a felmentési védelem fennállása tekintetében.

32. § (1) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel

a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;

b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint

c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

(2)¹⁶⁹ Ha a 30/A. § (1) bekezdése szerinti munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a felmentés indoka - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdés c)-d) pontján és (4) bekezdésén alapul. A munkáltató munkakör-felajánlásával kapcsolatban a 30/A. § és a 30/C. § szerint köteles eljárni.

33. § (1)¹⁷⁰ 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)¹⁷¹ 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.

(3)¹⁷² A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat - a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

(4)¹⁷³

33/A. §¹⁷⁴ (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntetethezesség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának - ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni - azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmentés okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

(4) Rendkívüli felmentés esetén - az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve - a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

34-35. §¹⁷⁵

36. §¹⁷⁶ (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor a közalkalmazott részére közalkalmazotti igazolást ad.

(2)¹⁷⁷ A közalkalmazotti igazolás tartalmazza

a) a közalkalmazott természetes személyi azonosító adatait (név, születési név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);

b) a közalkalmazott társadalombiztosítási azonosító jelét, a közalkalmazott pénztártag által választott magánnyugdíj-pénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát;

c) a közalkalmazott munkakörét;

d) a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartamát;

e) a 22. § (8) bekezdés a)-c) pontjában meghatározottakat és a szülési szabadság időtartamát;

f) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott illetményben részesült;

g) a közalkalmazott illetményéből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját, vagy pedig azt, hogy a közalkalmazott illetményét tartozás nem terheli;

h) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját;

i) a közalkalmazott 37. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá

j) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját.

37. § (1)¹⁷⁸ Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya

a) felmentés,

b) rendkívüli lemondás,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy

d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

(2)¹⁷⁹ Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha

a) legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont],

b) felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor.

(3)¹⁸⁰ Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a közalkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy közalkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszüntetett vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a közalkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon közalkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

(4)¹⁸¹ A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a (6) bekezdésben meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezzen. A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 22. § (8) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a hozzátartozó, valamint a tizennégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(5)¹⁸² A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

a) jogutódlás esetén a jogelődnél,

b)¹⁸³ a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [25/B. § (5) bekezdés].

(6)¹⁸⁴ 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,

e) tizenhárom év: öt havi,

f) tizenhat év: hat havi,

g) húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

(7)¹⁸⁵ 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*] alpontra 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)¹⁸⁶ A végkielégítés mértéke az (6)-(7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.

(9)¹⁸⁷ A végkielégítés összegének a felére jogosult a közalkalmazott, ha felmentésére vagy közalkalmazotti jogviszonyának a 25. § (1) bekezdés c) pontja szerinti megszűnésére azért került sor, mert a munkáltató által

felajánlott, a 30/A. § szerinti munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, illetőleg áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy a felajánlott megfelelő munkakör elfogadásáról nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha¹⁸⁸

a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,

b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, illetve hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a közalkalmazott személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy

d) az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazott esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke közalkalmazotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

Az a) pont alkalmazásakor a felajánlott illetmény a közalkalmazott fizetési osztálya és fokozata szerinti garantált illetménye mértékénél nem lehet alacsonyabb összegű.

(10)¹⁸⁹ Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a közalkalmazott részére kifizetni.

(11)¹⁹⁰ A végkielégítést a munkáltató költségére a közalkalmazott tartózkodási helyére kell megküldeni.

(12)¹⁹¹ Ha a közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b)¹⁹² a felmentési időből hátralevő idő tekintetében távolléti díjra nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

37/A. §¹⁹³ (1)¹⁹⁴

(2)¹⁹⁵ A közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletekben jogosult.

37/B. §¹⁹⁶

38. §¹⁹⁷ (1)¹⁹⁸ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései (X. fejezet) közül a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 69-70. §, a 77-79. § és a 85. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 71-76. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondáson felmentést, az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói intézkedésen az e törvény 27. § (2) bekezdése által szabályozott azonnali hatályú megszüntetést kell érteni, ha ezek közlésére a 30. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján kerül sor,

b) az Mt. 75. § (1) bekezdésében foglalt tájékoztatással egyidejűleg a munkáltató intézkedik a 30/A. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítése érdekében,

c) az Mt. 75. § (1) bekezdésében foglalt tájékoztatást megelőzően a munkáltató intézkedik a 30/C. § (1) bekezdése b) pontja szerinti kötelezettsége teljesítésének érdekében.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően a nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 71-76. §-ának rendelkezései nem alkalmazhatók.

(4) A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter a 6. § (6) bekezdése szerinti ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, ennek hiányában a KOMT-ban, illetőleg az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - tárgyalást kezdeményez.

(5)¹⁹⁹ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 83. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott kérelmére - az Mt. 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően - a bíróság a közalkalmazotti jogviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a munkáltató, vagy annak fenntartója megsérti a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30/A-30/D. §; 32. §].

38/A. §²⁰⁰ (1)-(2)²⁰¹

(3) A miniszter és az önkormányzat a létszámcsökkentést eredményező döntésének meghozatala előtt az ágazati (alágazati) érdekegyeztető tanácsban, illetve az önkormányzati érdekegyeztető tanácsban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - egyeztetést kezdeményez.

III. fejezet

A munkavégzés

39. § (1) A munkáltató elősegíti a közalkalmazott munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét.

(2)²⁰² A közalkalmazott a munkaköri feladatait a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően, a közérdek figyelembevételével látja el. A közalkalmazott köteles a munkáltatóját tájékoztatni arról, ha vele szemben közzvadra üldözendő büntetett megalapozott gyanúját közölték. A kötelezett a munkáltatót erről a megalapozott

gyanú közlését követő tizenöt napon belül köteles írásban tájékoztatni, e határidő elmulasztása esetén a közalkalmazott igazolással élhet. Igazolásnak nincs helye akkor, ha a büntetőeljárásról a munkáltató tudomást szerzett. Ha a közalkalmazott tájékoztatási kötelezettségének önhibáján kívül nem tud eleget tenni, ez esetben a határidőt az akadály elhárultát követő naptól kell számítani.

(2a)²⁰³ Ha a közalkalmazott a (2) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettségét nem teljesíti és mulasztása miatt igazolással nem él, de a munkáltató tudomására jut, hogy a közalkalmazott ellen közvédra üldözendő büntett miatt büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént, a munkáltató megvizsgálja a 25. § (2) bekezdésében foglalt munkáltatói intézkedések alkalmazhatóságát.

(3)²⁰⁴ A munkáltató tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén

a) a „B”, „C” vagy „D” fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak munkatársi, illetve főmunkatársi, b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak tanácsosi, illetve főtanácsosi címet adományozhat.

(4)²⁰⁵ Végrehajtási rendelet a (3) bekezdésben foglaltakon kívül egyéb címeket is alapíthat és megállapíthatja az adományozás feltételeit.

40. §²⁰⁶ (1) A közalkalmazottat

a)²⁰⁷ vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,

b) a várakozási idő 65. § (3) bekezdés szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,

c) a 66. § (1)-(3) bekezdés, a 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,

d) a 66. § (8) bekezdés szerinti esetben, illetve

e) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,

f) címadományozást megelőzően, illetve

g) gyakornoki ideje alatt a 22. § (15) bekezdésében foglalt esetben minősíteni kell.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.

(3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére - az (1) bekezdés e) pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével -, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.

(4) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

(5) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A minősítést az 1. számú melléklet szerinti minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni. Végrehajtási rendelet munkakörönként meghatározza a mellékletben foglaltakhoz képest az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további, illetve a minősítésből kizárt szempontokat.

(6) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.

(7) A minősítés során az egyes minősítési szempontok értékelésekor a következő pontszámokat kell alkalmazni:

a) kiemelkedő minősítés három pont,

b) megfelelő minősítés kettő pont,

c) kevéssé megfelelő minősítés egy pont,

d) nem megfelelő minősítés nulla pont.

(8) A közalkalmazott minősítésének eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kaphat. A minősítés eredményét az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható legmagasabb pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:

a) nyolcvantól száz százalékig kiválóan alkalmas,

b) hatvantól hetvenkilenc százalékig alkalmas,

c) harminctől ötvenkilenc százalékig kevéssé alkalmas,

d) harminc százalék alatt alkalmatlan

minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően, a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.

(9) A közalkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.

(10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.

(11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

(12) Az e §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni, ha törvény a munka értékelésével kapcsolatosan e szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapít meg a közalkalmazottak tekintetében, és végrehajtási rendelet a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározza a minősítési eredménnyel való egyenértékűség feltételeit.

41. §²⁰⁸ (1) A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

(2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen

a)²⁰⁹ ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b)²¹⁰ a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

(3)²¹¹ A (2) bekezdés b) pontja az egészségügyi szolgáltatónál, valamint a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó egészségügyi közszolgáltatások ellátására létesített, továbbá az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített közalkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódó munkakörre, magasabb vezetői, vezetői megbízásra nem alkalmazható.

(4)²¹² A felsőoktatási intézményben - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 115. § (12) bekezdésében az intézményi társaságokkal kapcsolatosan előírt korlátozás megtartása mellett - a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.

(5)²¹³ A (2) bekezdés b) pontjától eltérően a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló törvény szerinti költségvetési kutatóhely által foglalkoztatott közalkalmazott a hasznosító vállalkozásnak - a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával - tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.

41/A. §²¹⁴

42. § A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

43. § (1) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

(2) A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

43/A. §²¹⁵ (1)²¹⁶ A 41-43. §-ban foglaltakon túlmenően, a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes - jogszabály szerinti - költségvetési szerveknél nem bízható meg magasabb vezető, illetőleg vezető beosztás ellátásával az, aki - illetőleg, akinek hozzátartozója - a szerv fő tevékenységével azonos vállalkozói tevékenységet végez, az ilyen tevékenységet végző és az intézménnyel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társasággal, illetőleg munkáltatóval tagsági viszonyban, munkaviszonyban, további munkaviszonyban, illetőleg munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll.

(2)²¹⁷ Az (1) bekezdésben meghatározott munkáltatónál megbízott magasabb vezető és vezető munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Nem vonatkozik ez a tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, ismeretterjesztő, oktatói vagy szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

43/B. §²¹⁸ A 41-43. §-ban foglaltakon túlmenően, a katasztrófavédelmi feladatot ellátó, végrehajtási jogszabályban megnevezett munkáltatóknál összeférhetetlen a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, ha a munkavégzés a munkáltató tevékenységi körébe is tartozik, vagy ha a munkavégzésre a közalkalmazott munkáltatójával gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló munkáltatónál kerül sor.

43/C. §²¹⁹ A 41-43. §-ban foglaltakon túlmenően a nemzetbiztonsági feladatot ellátó, végrehajtási jogszabályban megnevezett munkáltatónál összeférhetetlen a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, ha

a) a munkavégzés a nemzetbiztonsági feladatot ellátó munkáltató jogszabályban előírt tevékenysége eredményességét veszélyezteti;

b) a munkavégzés a nemzetbiztonsági feladatot ellátó munkáltató tevékenységi körébe is tartozik, vagy ha a munkavégzésre a munkáltatóval gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló munkáltatónál kerül sor;

c) a munkavégzés veszélyezteti a közalkalmazott munkaköri kötelezettségének teljesítését.

43/D. §²²⁰ (1) A 41-43. §-ban foglaltakon túlmenően a Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott köztestületi költségvetési szervnél, valamint a központi költségvetési intézményként működő kutatóintézeteknél összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató üzleti titkát képező módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k alkalmazására, hasznosítására kerülne sor.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában üzleti titok a munkáltató gazdasági (kutatási) tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.

(3) Az (1) bekezdésben megjelölt munkáltatónál foglalkoztatott magasabb vezető, vezető beosztású, illetve témacsoport-vezető közalkalmazott nem lehet tagja, illetve vezető tisztségviselője olyan gazdasági társaságnak, amelynek az őt foglalkoztató munkáltató az alapítója, tagja vagy a munkáltatóval - ide nem értve a közműszolgáltató tevékenységet ellátó gazdasági társaságokat - gazdasági kapcsolatban áll.

44. § (1)²²¹ A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével - köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.

(2) A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

(3)²²² Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja a közalkalmazottat az összeférhetlenség megszüntetésére.

(4)²²³ Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerinti tiltás vagy a (3) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

(5)²²⁴ Az (1)-(4) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni a további jogviszony létesítésének megtiltására, illetve a már fennálló összeférhetlenség jogkövetkezményeire vonatkozóan akkor is, ha az összeférhetlenség a 41. §, valamint a 43/A-43/D. § alapján áll fenn.

(6)²²⁵

44/A. §²²⁶ (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaszerződés teljesítésére vonatkozó rendelkezései (VIII. fejezet) közül az 57. § nem alkalmazható.

(2)²²⁷ Az Mt. 53. §-a alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre akkor kerülhet sor, ha ez alapján a közalkalmazott az e törvény vagy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény vagy a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végez munkát.

(3)²²⁸ Az Mt. 53. § (2) bekezdésétől a Magyar Honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében a felek írásbeli megállapodás alapján eltérhetnek.

(3a)²²⁹ A Magyar Honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében végrehajtási rendelet a honvédségi feladatok ellátásával összefüggésben, az Mt. 143. és 144. §-a szerinti pótlék helyett napi átalány illetménypótlékot is megállapíthat.

(4)²³⁰ Az Mt. 55. § (1) bekezdése szerinti eseteken túl a Magyar Honvédségnél és a rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott a munkáltató engedélye alapján is mentesülhet a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A mentesítés miatt kiesett munkaidő az Mt. 115. § (2) bekezdése alkalmazásában munkában töltött időnek minősül, és ezen időtartamra a közalkalmazott az Mt. 146. § (2) bekezdésétől eltérően távolléti díjra jogosult.

(5)²³¹ A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény 36. § (1) bekezdés *h*) pontja vagy (2) bekezdés *a*) pontja szerinti feladatvégrehajtásban, valamint az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi válsághelyzet kezelésében személyesen részt vevő, a Magyar Honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazott által a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet, a katasztrófa elleni védekezés vagy az egészségügyi válsághelyzet időtartama alatt teljesített munkavégzés tekintetében a felek az Mt. 99. § (2) bekezdés *b*) pontjától, 109. § (1) bekezdésétől és 135. § (3) bekezdésétől írásbeli megállapodással eltérhetnek, azzal, hogy a megállapodás alapján teljesített munkaidő

a) nem vehető figyelembe a rendkívüli munkaidő éves felső korlátja szempontjából,

b) időtartamát a más munkaköri feladatokhoz kapcsolódó rendkívüli munkavégzéstől elkülönítve tartja nyilván a munkáltató, és

c) időtartama a rendes munkaidőn és a más munkaköri feladatokhoz kapcsolódó rendkívüli munkaidőn felül naptári évenként legfeljebb 832 óra lehet.

45-53. §²³²

53/A-54. §²³³

54/A. §²³⁴

IV. fejezet

A munkaidő és pihenőidő

55. §²³⁵ A munka jellegétől függően végrehajtási rendelet meghatározhatja a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

55/A. §²³⁶ (1)²³⁷

(2)²³⁸

56. §²³⁹ A közalkalmazottat

a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,

b)²⁴⁰ az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban és a 79/C. §-ban említett munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.

57. § (1) A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

(2)²⁴¹ A magasabb vezető megbízású közalkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

(3)²⁴² A bölcsődékben, a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben, a felsőfokú oktatás keretében, valamint az egészségügyi ágazatban a nevelő, nevelő-oktató, oktató munkát, pedagógiai szakszolgálati tevékenységet végző közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató nevelő, nevelő-oktató, oktató, illetőleg a neveléssel, oktatással, pedagógiai szakszolgálati tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktatással és neveléssel kapcsolatos munkák körét végrehajtási rendelet állapítja meg.

(3a)²⁴³ A gyermekvédelmi szakellátási intézményekben, javítóintézetekben jogszabályban meghatározott pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadságból legfeljebb tizenöt munkanapot vehet igénybe a munkáltató

a) a gyermekekkel, fiatal felnőttekkel való közvetlen, egyéni és csoportos foglalkozás vezetésére, fejlesztés és oktatás tartására,

b) a gyermekek, fiatal felnőttek és a velük kapcsolatos intézkedések meghozatala, a számukra nyújtott ellátások meghatározása szempontjából jelentőséggel bíró személyek személyiségállapotának vizsgálatára, pedagógiai megfigyelések és családgondozási, utógondozási feladatok végzésére, és

c) az a) és b) pontban foglalt tevékenységgel összefüggő feladatok ellátására.

(4)²⁴⁴

(5)²⁴⁵ A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a közalkalmazott ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

(6)²⁴⁶ A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül az (5) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a közalkalmazottat is, akit rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze.

57/A. §²⁴⁷ Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

57/B. §²⁴⁸ (1)-(2)²⁴⁹

58. § (1)²⁵⁰ A pótszabadság a közalkalmazottat alapszabadságán felül - a (2)-(3) bekezdésben foglalt kivételekkel - egyszerre többféle jogcímen is megilleti.

(2)²⁵¹ A fizetési fokozathoz kapcsolódó [57. § (1) bekezdés] és a munkakör [57. § (3) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

(3)²⁵² A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

58/A. §²⁵³ (1) A közalkalmazottnak - kérelmére - a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a közalkalmazott házastársa külszolgálatot teljesít.

(2) A munkáltató - ha a kutatónak a kutatás-fejlesztési munka eredménye hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéséhez e törvény szerint előzetesen hozzájárult - a kutatóval kötött megállapodás alapján a kutató számára a megállapodásban meghatározott időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

59. §²⁵⁴ (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében

a)²⁵⁵ az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. Fejezet) közül a 92. § (4) bekezdése, a 116-117. §, a 118. § (4) bekezdése, a 119. § (2) bekezdése, a 123. § (6) bekezdése és a 135. § (4)-(6) bekezdése nem alkalmazható;

b) jogszabály vagy kollektív szerződés - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontjától a közalkalmazott javára eltérhet.

(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében

a) az Mt. 95. § (2) bekezdés c) pontjában és (3) bekezdés c) pontjában foglalt, a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásán

aa) a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést, valamint

ab) a 27. § (2) bekezdése szerinti - ide nem értve a közalkalmazott szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt - azonnali hatályú megszüntetést,

b) az Mt. 95. § (2) bekezdés d) pontjában és (3) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásán a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjával indokolt felmentést,
c) az Mt. 95. § (4) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint e) pontjában foglalt, nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásán a 27. § (2) bekezdés és a 30. § (1) bekezdés c) pontja szerinti, a közalkalmazott tartós szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt azonnali hatályú megszüntetést vagy felmentést kell érteni.

(3) Az Mt. 95. § (4) bekezdését alkalmazni kell a 30. § (4) bekezdése szerinti felmentés esetén is.

(4)²⁵⁶ A munkáltató a felek naptári évre kötött írásbeli megállapodása alapján

a) az 57. § (1) bekezdés szerinti, a fizetési fokozat alapján, és

b) az 57. § (2) bekezdés szerinti, a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás alapján megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(5)²⁵⁷ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 298. § (7) bekezdése nem alkalmazható.

V. fejezet

A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere

60. § E törvény biztosítja a közalkalmazott számára a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetőségét.

61. §²⁵⁸ (1) A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:²⁵⁹

a) az „A” fizetési osztályba

aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,

ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

b) a „B” fizetési osztályba

ba)²⁶⁰

bb) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

c) a „C” fizetési osztályba

ca) a „B” fizetési osztály bb) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

cb)²⁶¹

cc)²⁶² a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cd)²⁶³ az érettségi végzettséghez kötött munkakör;

d) a „D” fizetési osztályba

da) a „C” fizetési osztály cb)-cc) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

db)²⁶⁴ az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

e) az „E” fizetési osztályba

ea)²⁶⁵ az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör,

eb)²⁶⁶ az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;

f) az „F” fizetési osztályba

a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;

g) a „G” fizetési osztályba

a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;

h) a „H” fizetési osztályba

ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,

hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;

i) az „I” fizetési osztályba

ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,

ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);

j) a „J” fizetési osztályba

ja)²⁶⁷ az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,

jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.

(2)²⁶⁸ Az (1) bekezdésben említett iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a köznevelési, a szakképzési és a felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Ennek során a

részsakképesítés és a szakképesítés-elágazás is szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülés pedig szakképesítésre épülő szakképesítésnek tekintendő.

(3)²⁶⁹ Az Országos Képzési Jegyzék szerinti emelt szintű szakképesítést az (1) bekezdés, valamint a 66. § (2) bekezdésének alkalmazásakor felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.

(3a)²⁷⁰ Azon szakképesítés esetében, ahol a szakképesítés szakmai és vizsgakövetelménye a szakképzésben való részvétel feltételeként az iskolai végzettség megléte helyett a bemeneti kompetenciák meglétét is elfogadja, a szakképesítéssel rendelkező személyt a besorolás szempontjából minden esetben úgy kell tekinteni, mintha rendelkezne az előírt iskolai végzettséggel is.

(4)²⁷¹ Végrehajtási rendelet rendelkezhet az (1) és (3) bekezdésben foglaltak alól indokolt esetben lehetséges felmentésről. A felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb öt éven belüli megszerzését. Nem számítható be az ötéves határidőbe mindazon időtartam, amelyet a gyakornoki időnél figyelmen kívül kell hagyni. A felmentés időtartamának eredménytelen eltelte esetén a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.

(5)²⁷²

62. §²⁷³ A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tizenhét fizetési fokozatot tartalmaznak.

63. §²⁷⁴ (1) A közalkalmazott fizetési osztályát (besorolását) - a 61. § (1) bekezdésében foglaltak figyelembevételével - az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a közalkalmazott rendelkezik.

(2)²⁷⁵ A művészeti területen foglalkoztatottak esetében az „F” fizetési osztály helyett a „G” fizetési osztályba, a „H” fizetési osztály helyett az „I” fizetési osztályba kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki a Kossuth-díjról és a Széchenyi-díjról szóló 1990. évi XII. törvény vagy a Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéseiről szóló törvény, a Magyar Köztársaság Kiváló Művésze, a Magyar Köztársaság Érdemes Művésze, a Magyar Köztársaság Babérkoszorúja-díjjal vagy a kultúráért felelős miniszter által jogszabály alapján adományozható művészeti díjjal rendelkezik. E rendelkezést kell alkalmazni a korábban hatályos jogszabályok alapján Kossuth-díjban vagy állami díjban, illetve a jelenleg hatályos jogszabályokban szereplőkkel azonos elnevezésű művészeti díjban vagy kitüntető címben részesült, művészeti területen foglalkoztatott közalkalmazottak besorolásánál is.

(3) Nem érinti a 61. § (1) bekezdése szerinti besorolást, ha a munkakör ellátásához az iskolai végzettségen, illetve szakképesítésen, szakképzettségen, doktori címen, tudományos fokozaton, valamint akadémiai tagságon túl egyéb más képesítés is szükséges.

64. § (1) A közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.

(2)²⁷⁶ A fizetési fokozat megállapításánál a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számítására a 87/A. §-ban foglaltakat kell alkalmazni.

(3) A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a fizetési fokozat megállapításánál a várakozási időnek a 65. § (3)-(5) bekezdése alapján megelőzőleg történt csökkentését is figyelembe lehet venni.

65. § (1)²⁷⁷ A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

(2)²⁷⁸ A fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számítható be mindazon időtartam, amelyet a 37. § (4) bekezdésének harmadik mondata alapján a végkielégítésre való jogosultság tekintetében figyelmen kívül kell hagyni.

(3)²⁷⁹ A közalkalmazott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése esetén csökkenthető. A tartósan magas színvonalú munkavégzés megállapításához kiválóan alkalmas vagy alkalmas eredményű minősítés szükséges. A várakozási időt csökkenteni kell, ha a közalkalmazott miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült.

(4) A várakozási idő csökkentésének mértéke fizetési fokozatonként nem haladhatja meg az egy évet.

(5)²⁸⁰ A várakozási idő csökkentése esetén az annak megfelelő időpontban a közalkalmazott eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.

66. §²⁸¹ (1)²⁸² A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.²⁸³

(2)²⁸⁴ Amennyiben a közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal a közalkalmazott rendelkezik, az (1) bekezdés szerint járó garantált illetménye²⁸⁵

a) egy további szakképesítés esetén legalább 5%-kal,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 8%-kal növekszik.

Az illetménynövekedés feltétele, hogy a közalkalmazott a további szakképesítését munkaidejének legalább 10%-ában hasznosítja.

(3) A (2) bekezdés szerinti illetménynövekedés mértéke a „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazott által megszerzett

a) egy további szakképesítés esetén legalább 7%,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 10%.

(4)²⁸⁶ Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit végrehajtási rendelet állapítja meg. Felhatalmazást kap a miniszter, hogy a közoktatási ágazatban a további szakképesítés hasznosításának a kötelező óraszámra eső mértékét meghatározza.

(5) További szakképesítésként a közalkalmazott besorolásánál alapul vettl azonos képzettségi szinten szerzett szakképesítést, szakképzettséget lehet figyelembe venni.

(6) Az (5) bekezdés alkalmazása során a képzettségi szintek a következők:

a) alsó képzettségi szint az „A” fizetési osztályban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;

b) közép képzettségi szint a „B”, „C” és „D” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;

c) felső képzettségi szint az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség.

(7)²⁸⁷ Az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

(8)²⁸⁸ A (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

(9)²⁸⁹ A közalkalmazottat garantált illetményként legalább

a) a kötelező legkisebb munkabérnek,

b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.

(10)²⁹⁰ A garantált illetmény összegét a kerekítés általános szabályai szerint száz forintra kerekítve kell megállapítani.

(11)²⁹¹ A (2)-(4) bekezdésben említett illetményrész azon időszak alatt illeti meg a közalkalmazottat, amely alatt a további szakképesítést alkalmazza. Ez az időszak azonban egy hónapnál rövidebb nem lehet.

66/A. §²⁹²

67. § (1) A közalkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményén felül illetménykiegészítésben részesülhet.

(2)²⁹³ A kollektív szerződés, ennek rendelkezése hiányában a munkáltató határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre.

(3) A munkáltató, ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak meghatározott hányadát illetménykiegészítésre fordíthatja jogszabályban, vagy ennek hiányában kollektív szerződésben foglaltak szerint. Ebben az esetben a közalkalmazottal külön megállapodásban kell meghatározni a részére járó illetménykiegészítés feltételeit és mértékét.

68. §²⁹⁴

69. §²⁹⁵ Az e törvényben megállapított feltételek mellett a közalkalmazott a 70-75. § szerinti illetménypótléokra jogosult. A 70-75. § szerinti illetménypótlék számításának alapját (a továbbiakban: pótlékalap) a mindenkori éves költségvetési törvény állapítja meg.²⁹⁶

70. §²⁹⁷ (1) A megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg.

(2) A pótlék mértéke

a) magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-ötszáz százaléka,

b) vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszázötven százaléka.

(3) A pótlék mértékét a (2) bekezdésben foglalt keretek között végrehajtási rendelet állapítja meg.

71. § (1) A főtanácsost, a főmunkatársat, a tanácsost, valamint a munkatársat címpótlék illeti meg.

(2)²⁹⁸ A pótlék mértéke

a) munkatársi cím esetén a pótlékalap huszonöt százaléka,

b) tanácsosi cím esetén a pótlékalap ötven százaléka,

c) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap hetvenöt százaléka,

d) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap száz százaléka.

(3)²⁹⁹ Végrehajtási rendelet által alapított cím esetén a pótlék mértéke nem haladhatja meg a pótlékalap száz százalékát.

(4) Amennyiben a közalkalmazott vezetői és címpótléokra is jogosult, részére a vezetői pótlék jár.

72. §³⁰⁰ (1) A közalkalmazott illetménypótléokra jogosult, ha

a) foglalkoztatására munkaideje legalább felében jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy

b) a védelem csak egyéni védőeszköz olyan állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a közalkalmazott számára fokozott megterhelést jelent.

(2)³⁰¹ A pótléokra jogosító munkaköröket a munkáltató állapítja meg.

(3) A pótlék mértéke a pótlékalap 100%-a.

73. §³⁰²

74. § (1) Idegennyelv-tudási pótléokra jogosult a közalkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott idegen nyelv rendszeres használata indokolt.

(2)³⁰³ A munkáltatónál az idegennyelv-tudási pótléokra jogosító idegen nyelveket és munkaköröket a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A pótlék megállapításának további feltétele, hogy a meghatározott idegen nyelvből a közalkalmazott állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezzen.

(4)³⁰⁴ Nem fizethető idegennyelv-tudási pótlék a nyelvtanári, tolmácsi, valamint a fordítói (revizor-fordítói) munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához szükséges idegen nyelv használata alapján.

(5)³⁰⁵ A pótlék mértéke

a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százalékáa,

b) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százalékáa.

75. § (1)³⁰⁶ Végrehajtási rendelet a 69-74. § rendelkezéseiben foglaltakon túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékokat állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja.

(2)³⁰⁷ A kollektív szerződés a jogszabályban megállapított mértéknél magasabb pótlékokat is megállapíthat.

(3)³⁰⁸ A (2) bekezdéstől eltérően, ha jogszabály az illetménypótlék mértékének alsó és felső határát egyaránt meghatározza, e felső határnál magasabb mértékű illetménypótlékokat a kollektív szerződés sem állapíthat meg.

76. §³⁰⁹

77. §³¹⁰ (1) A közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok - ide nem értve az átirányítást - teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.

(2) A keresetkiegészítés feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában a közalkalmazott kinevezés szerinti havi illetménye tizenkétszeresének harminc százalékát.

77/A. §³¹¹

77/B. §³¹²

77/C. §³¹³

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)³¹⁴ 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)³¹⁵ 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 megszűnésekor ki kell fizetni.

(5)³¹⁶ A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálózása miatt szűnik meg.

78/A. §³¹⁷ (1)³¹⁸ Az állam készfizető kezességet vállal a közalkalmazott által a lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézetétől igényelt állami kamattámogatású kölcsön összegének a hitel fedezetétül szolgáló, hitelcél szerinti lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének 60%-át meghaladó részére, legfeljebb e hitelbiztosítéki érték 100%-áig.

(2) Az állam készfizető kezességet az (1) bekezdésben foglaltakon túl annál a közalkalmazottnál vállalhat, aki:

a) határozatlan időre létesített közalkalmazotti jogviszonyt;

b) legalább hároméves közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik;

c) felmentési vagy lemondási idejét nem tölti;

d)³¹⁹

e)³²⁰ nem áll - a magánindítvány vagy pótmagánvádló vádindítványa alapján indult eljárás kivételével - büntetőeljárás hatálya alatt, és

f) az (1) bekezdés szerinti kezességvállalással biztosított hitelrész a hitelintézetnek kiegyenlítette, illetve a vele közös háztartásban élő házastárs vagy élettárs - az igénylés időpontjában - állami kezességvállalással biztosított lakáscélú hitel törlesztésére nem kötelezett;

g) a kölcsönt nyújtó hitelintézet belső szabályai szerint - saját, illetve adóstársa jövedelmi helyzetét is figyelembe véve - a kölcsön teljes összegére vonatkozóan hitelképesnek bizonyul.

(3)³²¹ A (2) bekezdés a)-c) pontjában foglalt feltételek teljesülését, valamint a kezességvállalás alapjául szolgáló közalkalmazotti jogviszony fennállását a munkáltatói jogkör gyakorlója igazolja.

(4)³²² A (2) bekezdés e) pontjában foglalt feltétel teljesülését a közalkalmazott hatósági bizonyítvánnyal igazolja, a (2) bekezdés f) pontjában foglalt feltétel teljesüléséről a közalkalmazott a kölcsönt nyújtó hitelintézetnek nyilatkozik.

(5) A közalkalmazott a munkáltatói jogkör gyakorlójának köteles bejelenteni a hitelszerződés megkötését követő öt munkanapon belül

a) a hitelszerződést kötő pénzügyi intézmény nevét, címét;

b) az állami kezességvállalással biztosított hitel nagyságát;

c) a hitel lejártának időpontját.

A fenti adatokban bekövetkezett változásokról a közalkalmazott haladéktalanul köteles tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(6)³²³ Amennyiben a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya a 25. § (2) bekezdésének a), c) vagy g) pontja, illetve (3) bekezdése alapján szűnik meg, a még fennálló állami kezesség után a központi költségvetés javára - a hitelintézet útján - egyszeri kezességvállalási díjat kell fizetnie. A kezességvállalási díj mértéke a kezességgel biztosított kötelezettség összegének 2%-a.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyának (6) bekezdés szerinti megszűnése esetén erről 8 napon belül értesíti a közalkalmazott által az (5) bekezdés alapján bejelentett hitelintézetet.

(8) A hitelintézet megállapítja, és 8 napon belül írásban közli a közalkalmazottal a (6) bekezdés szerint megfizetendő kezességvállalási díj összegét, melyet a közalkalmazott a hitelintézeti értesítés kézhezvételétől számított 30 napon belül a folyósító hitelintézet részére megfizet.

(9)³²⁴ Ha a közalkalmazott a (6) bekezdés szerinti fizetési kötelezettségének nem tesz eleget, úgy a hitelintézet erről, valamint a közalkalmazott adatairól 8 napon belül értesíti az állami adóhatóságot.

(10)³²⁵ A hitelintézet a negyedét követő hónap 15. napjáig tájékoztatja a kincstárt a közalkalmazottnak nyújtott kölcsönök állami kezességvállalással érintett részének negyedév végén fennálló állományáról, valamint a kölcsönök számáról. Az adatgyűjtés és adatszolgáltatás egyedi azonosításra alkalmatlan módon történhet.

(11)³²⁶ Amennyiben az állam a készpénzes kezességvállalás alapján a közalkalmazott helyett a kezességvállalással biztosított - a hitelintézetnek meg nem térülő - összeget kifizette, illetve a (6) bekezdés szerinti egyszeri kezességvállalási díj megfizetését a közalkalmazott elmulasztotta, akkor a közalkalmazott ezen tartozásai a Magyar Állammal szembeni köztartozásnak minősülnek, amelyet az állami adóhatóság adók módjára hajt be.

(12)³²⁷

78/B. §³²⁸

79. § (1)³²⁹ Végrehajtási rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó formaruha-juttatást.

(2)³³⁰ A munka- és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, valamint a juttatás egyéb feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A juttatási idő eltelte után a munka, illetve formaruha a közalkalmazott tulajdonába megy át. Ha a közalkalmazotti jogviszony a juttatási idő letelte előtt megszűnik, a kollektív szerződés rendelkezései irányadóak a visszaszolgáltatás vagy a közalkalmazott részéről történő megváltás tekintetében.

79/A. §³³¹ (1)³³² A közalkalmazottat az e törvény 60-79. §-a alapján megillető illetmény kifizetése a közalkalmazott által meghatározott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik.

(2)³³³ A fizetési számlához kapcsolódóan a közalkalmazott részére legfeljebb havonta a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla-hozzájárulás adható.

(3)³³⁴ A munkáltató viseli az illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét.

79/B. §³³⁵ A felsőoktatási intézményben a 2. számú mellékletben meghatározott oktatói, tanári, valamint a központi költségvetési szervnél (ideértve a Magyar Tudományos Akadémiához tartozó, költségvetési rendben gazdálkodó intézményt is) tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszerére e törvény 61., 63., 66., 71. és 75. §-ában foglaltak, továbbá oktatói, tudományos kutatói munkakörben a 74. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók. A 62., 64. és 65. §-ban foglaltak kizárólag e törvény 57. § (1) bekezdése tekintetében alkalmazhatók.

79/C. §³³⁶ (1) A felsőoktatási intézményben az oktatói, kutatói, tanári és más munkakörben történő foglalkoztatás egyes kérdéseit (határozott időre történő foglalkoztatás, a pályázati eljárás kérdései, várakozási idő csökkentése, további szakképesítés figyelembevétel, illetménykiegészítés, vezetői pótlékok, illetménypótlékok) a Kormány határozza meg.³³⁷

(2) Tudományos kutatói munkakörként - a felsőoktatási intézmények kivételével - kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos segédmunkatárs munkakör létesíthető. Az e bekezdésben meghatározott tudományos munkakörbe történő besorolás feltételeit a Kormány határozza meg.³³⁸

79/D. §³³⁹ (1)³⁴⁰ A felsőoktatási intézményben az egyetemi tanári és a főiskolai docensi, egyetemi adjunktusi, a tanári, továbbá a központi költségvetési szervnél (ideértve a Magyar Tudományos Akadémiához tartozó, költségvetési rendben gazdálkodó intézményt is) a kutatóprofesszori, a tudományos tanácsadói és a tudományos főmunkatársi munkakörök három, az egyetemi docensi, a főiskolai tanári munkakörök négy fizetési fokozatra tagozódnak. A felsőoktatási intézményben az egyetemi tanársegédi, a főiskolai adjunktusi és a mesteroktatói munkakörök két fizetési fokozatra tagozódnak.

(2)³⁴¹ A közalkalmazotti fizetési fokozatát felsőoktatási intézménynél, illetve központi költségvetési szervnél (ideértve a Magyar Tudományos Akadémiához tartozó, költségvetési rendben gazdálkodó intézményt is) az adott munkakörben - a megbízási jogviszony és a negyedik fizetési fokozat kivételével - munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. Ha azonos időtartam alatt egyidejűleg több, az adott munkakörben munkavégzésre irányuló jogviszony vehető figyelembe, közülük csak egy számítható be.

(3)³⁴² Az (1) bekezdésben felsorolt munkakört betöltő közalkalmazottat, ha a (4) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelel,

a) egyetemi tanár, főiskolai tanár, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó esetén az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött öt évet követően,

b)³⁴³ egyetemi docens, főiskolai docens, tudományos főmunkatárs, továbbá egyetemi adjunktus, főiskolai adjunktus és a tanár esetén az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött tíz évet követően,

c) egyetemi tanársegéd (gyakornok), mesteroktató esetén az előírt feltételek teljesítését követően magasabb fizetési fokozatba kell besorolni.

(4)³⁴⁴ A második, harmadik és negyedik fizetési fokozatba sorolás feltétele, hogy a közalkalmazott megfeleljen az adott fizetési fokozathoz a munkáltatónak a munkakörre vonatkozó szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói, tanári követelménynek. A negyedik fizetési fokozatba sorolás további feltétele a legalább második fizetési fokozat betöltése és a habilitáció megléte.

(5)³⁴⁵ A (3) bekezdés szerinti fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számíthatók be a 22. § (8) bekezdésében említett időtartamok, valamint a sor- és tartalékos katonai, illetve a polgári szolgálat időtartama.

(6) Munkakör változása esetén a közalkalmazottat az új munkakörének első fizetési fokozatába kell besorolni. Ettől eltérően a korábbi fizetési fokozattal azonos fizetési fokozatba kell a közalkalmazottat besorolni akkor, ha olyan munkakörbe kerül, amelyre a 2. számú melléklet az előző besorolásához tartozó arányszámmal azonos arányszámot állapít meg.

79/E. §³⁴⁶ A felsőoktatási intézményben oktatói, tanári munkakört, valamint a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak garantált illetményét e törvény 2. számú melléklete szerint kell meghatározni az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozata garantált illetményének költségvetési törvényben rögzített összege³⁴⁷ százalékos arányában.

80. §³⁴⁸ (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. munkabérré vonatkozó rendelkezései (XII. fejezet) közül a 136. § (1)-(2) bekezdés, a 137-138. §, a 145. §, a 150. §, a 151. § (5) bekezdés, a 156. § (1) bekezdésének b) pontja, a 157. § (2) bekezdés, a 159. § és a 165. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 148-149. §-át, valamint 151. § (1)-(4) bekezdését és 152. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a távolléti díj megállapításakor a 70-75. § szerinti illetménypótlékot, valamint a 77. § (1) bekezdése szerinti havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést is figyelembe kell venni.

(3) A távolléti díj megállapításakor a 70-75. § szerinti illetménypótlékok közül azokat, amelyek a közalkalmazottat a munkavégzés esetén

a) folyamatosan megilletik, az Mt. 149. §-ának megfelelően, az alapbérré,

b) folyamatosan nem illetik meg, az Mt. 151. § (4) bekezdésének megfelelően, a bérpótléokra vonatkozó szabályok szerint kell figyelembe venni.

(4) A távolléti díj megállapításakor a 77. § (1) bekezdés szerinti, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést a (3) bekezdés a) pontjában foglaltak szerint kell figyelembe venni.

VI. fejezet

A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége

81. §³⁴⁹

82. §³⁵⁰ (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2)³⁵¹ A magasabb vezető, ha közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg - az Mt. 84. § (1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - hat havi távolléti díjával felel.

83. §³⁵² (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV. fejezet) közül a 178. § és a 191. § nem alkalmazható.

(2) A cselekvőképtelen közalkalmazott esetén a 81-82. § nem alkalmazható.

VII. Fejezet³⁵³

Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állókra vonatkozó eltérő szabályok³⁵⁴

83/A. §³⁵⁵ (1) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban álló esetében - a helyi önkormányzatokról szóló törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezés és a felmentés a képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a polgármester gyakorolja.

(2) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban álló esetében a 15. §, a 18-19. §, a 22/B. § és a 23. § nem alkalmazható.

VIII. Fejezet³⁵⁶

A közalkalmazott nyilvántartás³⁵⁷

83/B. § (1)³⁵⁸ A munkáltató a közalkalmazottról az e törvény 5. számú mellékletében meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet (a továbbiakban: közalkalmazotti alapnyilvántartás). Az 5. számú mellékletben nem szereplő körben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában adatszerezés nem végezhető, ilyen adatot nyilvántartani nem lehet.

(2) A közalkalmazotti alapnyilvántartás adatai közül a munkáltató megnevezése, a közalkalmazott neve, továbbá a besorolására vonatkozó adat közérdekű, ezeket az adatokat a közalkalmazott előzetes tudta és beleegyezése nélkül nyilvánosságra lehet hozni.

83/C. §³⁵⁹ (1) A munkáltató közalkalmazotti alapnyilvántartási rendszere törvény felhatalmazásának hiányában más adatrendszerrel nem kapcsolható össze.

(2) A közalkalmazotti alapnyilvántartásból statisztikai célra csak személyazonosításra alkalmatlan módon szolgáltatható adat.

83/D. §³⁶⁰ A munkáltatónál vezetett közalkalmazotti alapnyilvántartásba - az érintetten kívül - a következők jogosultak betekinteni, illetőleg abból adatot átvenni a rájuk vonatkozó jogszabályban meghatározott feladataik ellátása céljából:

a) a közalkalmazott felettese,

b) a minősítést végző vezető,

c)³⁶¹ feladatkörének keretei között a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló szerv,

d)³⁶²

e) munkaügyi, polgári jogi, közigazgatási per kapcsán a bíróság,

f) a közalkalmazott ellen indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság,

g) a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,

h)³⁶³ az adóhatóság, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv és az egészségbiztosítási szerv, az üzemi baleseteket kivizsgáló szerv és a munkavédelmi szerv.

IV. rész

VEGYES ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

84. § (1)³⁶⁴ E törvény 1992. július elsején lép hatályba.

(2)³⁶⁵

85. §³⁶⁶ (1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg

a) a KOMT-ban történt egyeztetést követően a reprezentativitás feltételei igazolásának rendjét,

b)³⁶⁷ a közalkalmazotti pályázatnak, illetve álláshirdetésnek a személyügyi központ internetes oldalán való közzétételére vonatkozó részletes szabályokat,

c) az Európai Unió magyar soros elnökségében közvetlenül részt vevő közalkalmazottak kiválasztására, valamint többletmunkájukhoz és képzési többletterhükhöz kapcsolódó anyagi elismerésük feltételeire, módjára és mértékére vonatkozó szabályokat, továbbá a képzésükre és a képzéssel kapcsolatos kötelezettséjükre vonatkozó eltérő szabályokat,

d)³⁶⁸ a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat.³⁶⁹

(2)³⁷⁰ Felhatalmazást kap a Kormány, hogy az egészségügyi, a szociális, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi, a közoktatási, a d) és e) pont kivételével a felsőoktatási intézmények, a Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott köztisztviselési költségvetési szervek, a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi, a) pont utolsó

fordulata kivételével a testnevelési és sportintézmények, továbbá az *a*) pont utolsó fordulata, a *d*) pont utolsó fordulata, az *e*) és *g*) pont kivételével a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó költségvetési intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak vonatkozásában rendeletben határozza meg³⁷¹

a) az ágazatban betölthető közalkalmazotti munkaköröket, a munkakörhöz kapcsolódó fizetési osztályokat, a munkakör betöltéséhez a 61. § (1) bekezdésében foglaltakat meghaladóan szükséges képesítési és más többletkövetelményeket, továbbá a 61. § (1) bekezdés *g*) és *i*) pontjával összefüggésben a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgával egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevelek körét,³⁷²

b)³⁷³ azt a munkakört, amelyben nem kötelező pályázat kiírása a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez,³⁷⁴

c) a gyakornoki idővel, valamint a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan a munkáltató alaptevékenységébe tartozó munkaköröket,³⁷⁵

d)³⁷⁶ a magasabb vezető, valamint a vezető megbízás körét, továbbá ezek e törvényben meghatározottakon túlmenő feltételeit,³⁷⁷

e)³⁷⁸

f) a magasabb vezető, illetve vezető megbízással rendelkező közalkalmazott vezetői pótlékának mértékét,³⁷⁹

g) az ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel fizetendő illetménypótlékokat és azok mértékét.³⁸⁰

(3) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy - a (2) bekezdésben foglaltakon túlmenően - rendeletben határozza meg

a) az egészségügyi intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében

aa)³⁸¹ a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél a tizennyolcadik életév betöltésének, valamint a magyar állampolgársággal, a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezésnek, illetve bevándorolt vagy letelepedett státusz feltétele alóli mentesítést, illetve a magyar állampolgárság feltételét,³⁸²

ab) a pályázat hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,³⁸³

ac) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,³⁸⁴

ad) munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén a 21/A. § (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani,³⁸⁵

ae) azokat a munkaköröket, illetve munkakörönként - a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű - azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a közalkalmazott által korábban ellátott, a 22. § (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani,³⁸⁶

af) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,³⁸⁷

ag) a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,³⁸⁸

ah) az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,³⁸⁹

ai) munkakörönként a napi munkaidőből a kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,³⁹⁰

aj)³⁹¹ a pótszabadságra jogosult oktató, nevelő munkát végzők körét,³⁹²

ak) az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,³⁹³

al)³⁹⁴

b) a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében

ba) a pályázat hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,

bb)³⁹⁵ az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, szakképesítés, illetve szakképzettség megszerzése alóli felmentés szabályait,

bc) az ágazatban adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékokat,

bd) munkakörönként a napi munkaidőből a kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,

be)³⁹⁶ pótszabadságra jogosult oktató, nevelő munkát végzők körét,

bf) az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg;

c) a közoktatási intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében³⁹⁷

ca) a pályázat hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,

cb) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

cc) munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén a 21/A. § (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani,

cd) a gyakornoki követelmények elveit, a szakmai segítő részletes kötelezettségeit, a gyakornoki szabályzat kiadásával kapcsolatos eljárási szabályokat, valamint a gyakornok kötelező órájával kapcsolatos rendelkezéseket,

ce) a külön törvényben szabályozott teljesítményértékelés minősítési eredménnyel való egyenértékűsége feltételeit,

cf)³⁹⁸ a pótszabadságra jogosult nevelő, nevelő-oktató és pedagógiai szakszolgálati tevékenységet végzők körét,

cg) a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának a kötelező óraszámra eső mértékét,

ch) az ágazatban adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékot,

ci) az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,

cj)³⁹⁹ a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél a magyar állampolgárság, a szabad mozgás és tartózkodás jogával való rendelkezés, illetve bevándorolt vagy letelepedett státusz feltétele alóli mentesítést,

ck)⁴⁰⁰ a 66. § (2)-(3) bekezdése szerinti illetménynövekedésre való jogosultság tekintetében a további szakképesítéssel egyenértékűnek elismert képesítéseket;

d) a felsőoktatási intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében⁴⁰¹

da) a magyar állampolgárság feltételét a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez,

db) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

dc)⁴⁰² az illetménytöbblet mértékét és juttatásának szabályait,

dd) az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,

de) a külön törvényben szabályozott teljesítményértékelés minősítési eredménnyel való egyenértékűsége feltételeit,

df) az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,

dg) a tudományos kutatói munkakörbe történő besorolás feltételeit;

e)⁴⁰³ a Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott köztestületi költségvetési intézményeknél, illetve más kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél foglalkoztatott közalkalmazottak tekintetében

ea)⁴⁰⁴ azt a magasabb vezető beosztást, amelynek a betöltéséhez a munkakör ellátásához szükséges magyar nyelvtudás előírható,⁴⁰⁵

eb) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

ec) az ágazatban adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékot,⁴⁰⁶

ed) az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,

ee) a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,⁴⁰⁷

ef)⁴⁰⁸ a tudományos kutatói közalkalmazotti jogviszony létesítésénél a magyar állampolgársággal rendelkezés alóli felmentésnek, a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezés alóli felmentésnek a feltételeit, illetve bevándorolt vagy letelepedett státusz feltétele alóli mentesítésnek a feltételét,

eg)⁴⁰⁹ az illetménytöbblet mértékét és juttatásának szabályait;

f) a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében

fa) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként magyar állampolgárság feltételét,

fb) a pályázat hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,

fc) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

fd) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

fe) a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,

ff) az ágazatban adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékot,

fg) munkakörönként a napi munkaidőből a kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,

fh) az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,

fi)⁴¹⁰

ff)⁴¹¹ az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,

fk)⁴¹² azt a magasabb vezető és vezető beosztást, amelynek a betöltéséhez a munkakör ellátásához szükséges magyar nyelvtudás előírható;

g)⁴¹³ a testnevelési és sportintézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében munkakörönként a napi munkaidőből a kötelezően a munkahelyen töltendő időt.⁴¹⁴

(3a)⁴¹⁵

(4)⁴¹⁶ Felhatalmazást kap az elektronikus hírközlésért, a honvédelemért, a környezetvédelemért, a vízgazdálkodásért, vízügyi igazgatási szervek irányításáért, vízvédelemért, a természetvédelemért, az oktatásért, a kultúráért, a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért, az államháztartásért, a nemzetpolitikáért, a nemzetiségpolitikáért, a c) pont kivételével az agrár-vidékfejlesztésért, az agrárpolitikáért, az e) pont kivételével a katasztrófák elleni védekezésért, az a) pont utolsó fordulata és a c) pont kivételével a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok irányításáért, a polgári hírszerzési tevékenység irányításáért, a b) és g) pont kivételével a közlekedésért, az energiapolitikáért, a bányászati ügyekért és a postaügyért (a továbbiakban: a közlekedésért), az a) pont utolsó fordulata és az e) pont kivételével a büntetés-végrehajtásért, az idegenrendészetért és menekültügyért, az igazságügyért, a rendészetért felelős miniszter, továbbá valamennyi pont tekintetében a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter, az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter, valamint az informatikáért felelős miniszter, hogy az általa irányított, a (2)-(3) bekezdés alá nem tartozó költségvetési intézmények (munkáltatók), illetve közalkalmazottak tekintetében rendeletben állapítsa meg⁴¹⁷

a) az ágazatban betölthető közalkalmazotti munkaköröket, a munkakörhöz kapcsolódó fizetési osztályokat, a munkakör betöltéséhez a 61. § (1) bekezdésében foglaltakat meghaladóan szükséges képesítési és más többletkövetelményeket, továbbá a 61. § (1) bekezdés g) és i) pontjával összefüggésben a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgával egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevelek körét,⁴¹⁸

b)⁴¹⁹ azt a munkakört, amelyben nem kötelező pályázat kiírása a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez,⁴²⁰

c) a gyakornoki idővel, valamint a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan a munkáltató alaptevékenységébe tartozó munkaköröket,⁴²¹

d)⁴²² a foglalkoztatáspolitikáért, valamint az államháztartásért felelős miniszter egyetértésével a magasabb vezető, valamint a vezető megbízás körét, továbbá ezek e törvényben meghatározottakon túlmenő feltételeit,⁴²³

e)⁴²⁴

f) a magasabb vezető, illetve vezető megbízással rendelkező közalkalmazott vezetői pótlékának mértékét,⁴²⁵

g) az ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel fizetendő illetménypótlékokat és azok mértékét.⁴²⁶

(5) A (4) bekezdésben foglaltakon túlmenően felhatalmazást kap⁴²⁷

a)⁴²⁸ a honvédelemért, valamint a közlekedésért felelős miniszter, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél a tizennyolcadik életév betöltésének feltétele alóli mentesítést,⁴²⁹

b)⁴³⁰ a honvédelemért, a büntetés-végrehajtásért, az idegenrendészetért és menekültügyért, az igazságügyért, a rendészetért felelős miniszter, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok irányításáért felelős miniszter, a polgári hírszerzési tevékenység irányításáért felelős miniszter, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként magyar állampolgárság feltételét,⁴³¹

c)⁴³² a honvédelemért, a büntetés-végrehajtásért, az idegenrendészetért és menekültügyért, az igazságügyért, a rendészetért, valamint a katasztrófák elleni védekezésért felelős miniszter, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként a munkakör ellátásához szükséges magyar nyelvtudás feltételét,⁴³³

d)⁴³⁴ a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért, az államháztartásért, valamint a honvédelemért felelős miniszter, hogy a pályázat hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét, továbbá a pályázati eljárásban részt vevők körét, a pályázatok elbírálására vonatkozó többletkövetelményeket és az eljárás részletes szabályait,⁴³⁵

e)⁴³⁶ a honvédelemért felelős miniszter, hogy a Magyar Honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazottak részére, a honvédségi feladatok ellátásával összefüggésben biztosítható napi átalány illetménypótlékra való jogosultsággal kapcsolatos szabályokat,

f)⁴³⁷ a honvédelemért, valamint a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter, hogy munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén a 21/A. § (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani,⁴³⁸

g)⁴³⁹ a honvédelemért, a büntetés-végrehajtásért, az idegenrendészetért és menekültügyért, az igazságügyért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter, hogy a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,⁴⁴⁰

h) a honvédelemért felelős miniszter, hogy a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,⁴⁴¹

i)⁴⁴² a honvédelemért, a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért, a rendészetért, valamint az államháztartásért felelős miniszter, hogy azokat a munkaköröket, illetve munkakörönként - a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű - azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a

közalkalmazott által korábban ellátott, a 22. § (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani,⁴⁴³

j)⁴⁴⁴ a honvédelemért, az elektronikus hírközlésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter, a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter, az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter, valamint az informatikáért felelős miniszter, hogy az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,⁴⁴⁵

k)⁴⁴⁶ a honvédelemért, a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter, hogy munkakörönként a napi munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,⁴⁴⁷

l)⁴⁴⁸ a honvédelemért felelős miniszter, hogy a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

m)⁴⁴⁹ a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter, a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter, az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter, valamint az informatikáért felelős miniszter, hogy munkakörönként, illetve vezetői megbízásonként az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,⁴⁵⁰

n)⁴⁵¹ a honvédelemért, a rendészetért, a büntetés-végrehajtásért, a katasztrófák elleni védekezésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a szakképzésért és felnőttképzésért, a családpolitikáért, szociál- és nyugdíjpolitikáért, valamint az államháztartásért felelős miniszter, hogy az ágazatban adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékokat,⁴⁵²

o)⁴⁵³ a honvédelemért felelős miniszter, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok irányításáért felelős miniszter, a polgári hírszerzési tevékenység irányításáért felelős miniszter, hogy a közalkalmazottak illetményének folyósítására, illetve jutalmazására vonatkozó részletes szabályokat,⁴⁵⁴

p)⁴⁵⁵ az elektronikus hírközlésért, valamint a környezetvédelemért, a vízgazdálkodásért, vízügyi igazgatási szervek irányításáért, vízvédelemért, a természetvédelemért felelős miniszter, hogy a formaruha-juttatást,

q)⁴⁵⁶ a honvédelemért, a büntetés-végrehajtásért, a rendészetért felelős miniszter, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok irányításáért felelős miniszter, a polgári hírszerzési tevékenység irányításáért felelős miniszter, hogy a közalkalmazottak és hozzátartozóik tekintetében a juttatások, költségtérítések, kedvezmények, támogatások rendszerét és feltételeit, valamint az üdültetés rendjét, a szociális és kegyeleti gondoskodással kapcsolatos feladatokra vonatkozó részletes szabályokat, a közalkalmazottak étkezési, illetve lakhatási támogatásának részletes szabályait,⁴⁵⁷

r)⁴⁵⁸ honvédelemért, rendészetért, a büntetés-végrehajtásért felelős miniszter, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok irányításáért felelős miniszter, a polgári hírszerzési tevékenység irányításáért felelős miniszter, hogy a külföldön tanulmányokat folytató, illetve külföldi kiküldetést teljesítő közalkalmazottak pénzbeli járandóságaira vonatkozó részletes szabályokat,⁴⁵⁹

s)⁴⁶⁰ a katasztrófák elleni védekezésért felelős miniszter, hogy a közalkalmazottak és hozzátartozóik tekintetében a juttatások, költségtérítések, kedvezmények, támogatások rendszerét és feltételeit, valamint a szociális és kegyeleti gondoskodással kapcsolatos feladatokra vonatkozó részletes szabályokat, a közalkalmazottak lakhatási támogatásának részletes szabályait,⁴⁶¹

t)⁴⁶²

u)⁴⁶³ a büntetés-végrehajtásért, a rendészetért, az adópolitikáért és a katasztrófák elleni védekezésért felelős miniszter, hogy - az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben - a munkaköri alkalmassági vizsgálatra és az alkalmasság véleményezésére vonatkozó szabályokat, valamint az eljárás rendjét,

v)⁴⁶⁴ a katasztrófák elleni védekezésért felelős miniszter, hogy a közalkalmazottak jutalmazására vonatkozó részletes szabályokat

az általa irányított, a (2) és (3) bekezdés alá nem tartozó költségvetési intézmények (munkáltatók), illetve közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg.

(6) Amennyiben a munkáltató több, a (2)-(5) bekezdés hatálya alá tartozó intézmény alaptevékenységébe tartozó tevékenységet is ellát, az egyes tevékenységek körébe tartozó munkakört ellátó közalkalmazottra a tevékenységre vonatkozó végrehajtási rendelet szabályait kell alkalmazni.

(7)⁴⁶⁵ Felhatalmazást kap a honvédelemért felelős miniszter, hogy

a) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó egészségügyi, felsőoktatási, közoktatási, kutatási, valamint közművelődési és közgyűjteményi intézmények, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg

aa) a közalkalmazottak illetményének folyósítására, illetve jutalmazására vonatkozó részletes szabályokat,

ab)⁴⁶⁶ a közalkalmazottak és hozzátartozóik tekintetében a juttatások, költségtérítések, kedvezmények, támogatások rendszerét és feltételeit, valamint az üdültetés rendjét, a szociális és kegyeleti gondoskodással kapcsolatos feladatokra vonatkozó részletes szabályokat, a közalkalmazottak étkezési, illetve lakhatási támogatásának részletes szabályait,⁴⁶⁷

ac) a külföldön tanulmányokat folytató, illetve külföldi kiküldetést teljesítő közalkalmazottak pénzbeli járandóságaira vonatkozó részletes szabályokat;⁴⁶⁸

b) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó közművelődési, közgyűjteményi intézmények, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg a formaruha-juttatást;

*c)*⁴⁶⁹ az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó egészségügyi, köznevelési, kutatási, valamint közművelődési és közgyűjteményi intézmények, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg a honvédségi feladatok ellátásával összefüggésben biztosítható napi átalány illetménypótlékra való jogosultsággal kapcsolatos szabályokat.

(8)⁴⁷⁰ Felhatalmazást kap a büntetés-végrehajtásért és a rendészetért felelős miniszter, hogy az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó egészségügyi, felsőoktatási, oktatási, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg

a) az ágazatban adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékot,

*b)*⁴⁷¹ a közalkalmazottak és hozzátartozóik tekintetében a juttatások, költségtérítések, kedvezmények, támogatások rendszerét és feltételeit, valamint az üdültetés rendjét, a szociális és kegyeleti gondoskodással kapcsolatos feladatokra vonatkozó részletes szabályokat, a közalkalmazottak étkezési, illetve lakhatási támogatásának részletes szabályait,⁴⁷²

c) a külföldön tanulmányokat folytató, illetve külföldi kiküldetést teljesítő közalkalmazottak pénzbeli járandóságaira vonatkozó részletes szabályokat.

(9)⁴⁷³ Felhatalmazást kap az államháztartásért felelős miniszter, hogy az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó szervek tekintetében rendeletben határozza meg a külföldi kiküldetést teljesítő közalkalmazottak pénzbeli járandóságaira és a kiküldetésre vonatkozó részletes szabályokat.⁴⁷⁴

(10)⁴⁷⁵ Felhatalmazást kap az ágazatért felelős miniszter, hogy az ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel rendeletben határozza meg az Mt. 86. § (3) bekezdésétől az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak javára történő eltérés szabályait.

85/A. §⁴⁷⁶ Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály

a) munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt,

b) munkaviszonyt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyt,

c) munkavállalót említ, azon közalkalmazottat,

d) munkaszerződést említ, azon kinevezést,

e) munkáltatói felmondást említ, azon felmentést,

f) az Mt. 78. §-a szerinti

fa) munkáltatói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli felmentést,

fb) munkavállalói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli lemondást,

g) az Mt. 79. § (1) bekezdés *a)* pontja szerinti azonnali hatályú felmondást említ, azon a 21/A. § (3) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,

h) az Mt. 79. § (1) bekezdés *b)* pontja szerinti azonnali hatályú felmentést említ, azon a 27. § (2) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,

i) munkavállalói felmondást említ, azon lemondást,

j) munkavégzés alóli felmentést említ, azon munkavégzés alóli mentesítést,

k) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt,

l) munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, keresetkiegészítést és jutalmat,

m) alapbért említ, azon illetményt,

n) bérpótlékot említ, azon illetménypótlékot

is érteni kell.

86. §⁴⁷⁷

87. § (1) E törvény hatálybalépésével a hatálya alá tartozó munkáltatónál foglalkoztatottak munkaviszonya közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át.

(2)-(5)⁴⁷⁸

87/A. §⁴⁷⁹ (1)⁴⁸⁰ E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt,
b) a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban töltött időt,

*c)*⁴⁸¹ a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban töltött időt,

d) a szolgálati jogviszony időtartamát, továbbá

e) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban, valamint

*f)*⁴⁸² a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,

g)⁴⁸³ az e törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
h) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,
i)⁴⁸⁴ az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál állami szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt.

(2) Ha jogszabály, kormányhatározat vagy a bíróság jogerős ítélete alapján megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésére a közalkalmazott politikai vagy vallási meggyőződése, továbbá munkavállalói érdek-képviselői szervezethez való tartozása, illetve ezzel összefüggő tevékenysége miatt került sor, a munkaviszony megszüntetésétől 1990. május 2-áig a munkaviszonyban nem töltött időtartamot az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a közalkalmazotti jogviszonyban töltött időbe be kell számítani.

(3) A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)-(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,

b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát, továbbá

c)⁴⁸⁵ a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint

d)⁴⁸⁶ az (1) bekezdés g) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt.

(4) A (3) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításakor figyelmen kívül kell hagyni a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak azt a tartamát, amely e § rendelkezése szerint egyébként közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősül.

(5) Ha a közalkalmazotti jogviszony megállapításakor azonos időtartamra több jogviszony vehető figyelembe, közülük erre az időre csak egy jogviszony számítható be.

88. §⁴⁸⁷

89. § (1)⁴⁸⁸ E törvénynek a közalkalmazottak illetményelömenetelére vonatkozó rendelkezését 1994. január 1-jétől kell alkalmazni. A közalkalmazott illetménye a megállapítást megelőző alapbérénél nem lehet alacsonyabb mértékű.

(2)⁴⁸⁹

(3)⁴⁹⁰

90. §⁴⁹¹ (1) Gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézményben, valamint szociális szolgáltatónál és szociális intézményben történő foglalkoztatás esetén a Kjt. 23. §-ának (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően az a közalkalmazott,

a) aki 2008. december 31-én magasabb vezetői megbízással rendelkezett, 2016. december 31-éig,

b) akit 2009. január 1-jét követően bíztak vagy bíznak meg magasabb vezetői feladatok ellátásával, 2013. december 31-éig

felsőfokú szakképesítéssel is elláthat magasabb vezetői feladatokat.

(2) Az (1) bekezdés nem alkalmazható, ha a vezetői megbízás mellett ellátandó munkakört külön jogszabály alapján csak felsőfokú végzettséggel lehet betölteni.

91. §⁴⁹² (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 2-18. §-át a közalkalmazotti jogviszony tekintetében is megfelelően alkalmazni kell.

(2) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 76. § (4) bekezdése szerinti kedvezőbb feltételt megállapító kinevezésre a közalkalmazott kinevezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

(3) Az Mth. hatálybalépésekor folyamatban lévő fegyelmi eljárás megszűnik.

(4) Az Mth. hatálybalépését megelőzően elkövetett, fegyelmi eljárás tárgyát képező kötelezettségzegés miatt - feltéve, hogy az Mt. 78. § (2) bekezdésében megjelölt határidő még nem telt el - az Mt. 56. § (4) bekezdés szerinti intézkedés vagy azonnali hatályú felmentés 2012. július 15. napjáig közölhető.

91/A. §⁴⁹³ (1) Az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 1. § (5) bekezdésével megállapított 33/A. §-ban foglaltakat a Módtv. hatálybalépését követően közölt rendkívüli felmentésre kell alkalmazni.

(2) A Módtv. 1. § (7) bekezdésével megállapított 38. § (5) bekezdésben foglaltakat a Módtv. hatálybalépése után közölt munkáltatói közalkalmazotti jogviszony-megszüntetés jogellenességének megállapítása iránt indított munkaügyi perben kell alkalmazni.

(3) A Módtv. 1. § (13) bekezdésével megállapított - 80. § (2)-(4) bekezdésében foglaltakat a Módtv. hatálybalépése után esedékessé váló távolléti díjra kell alkalmazni.

91/B. §⁴⁹⁴ E törvénynek az egyes törvényeknek a gyermekek védelme érdekében történő módosításáról szóló 2013. évi CCXLV. törvénnyel (a továbbiakban: 1. módosító törvény) megállapított rendelkezéseit az 1. módosító törvény hatálybalépésekor fennálló közalkalmazotti jogviszonyra akkor kell alkalmazni, ha az 1. módosító törvény hatálybalépése után indul büntetőeljárás a 20. § (2d) bekezdés a) pontjában meghatározott bűncselekmény elkövetésének megalapozott gyanúja miatt.

91/C. §⁴⁹⁵ (1) A pedagógiai szakszolgálati intézményben foglalkoztatott - külön jogszabályban meghatározott munkakört betöltő - közalkalmazottat az 57. § (3) bekezdése alkalmazásakor a 2014. július 1. és 2014. december 31. napja közti időszakra 15 munkanap pótszabadság illeti meg.

(2) A pedagógiai szakszolgálati intézményben foglalkoztatott - külön jogszabályban meghatározott munkakört betöltő - közalkalmazottat a 2014. július 1. és 2014. december 31. napja közti időszakban a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező munkavégzésre legfeljebb öt munkanapra lehet igénybe venni.

91/D. §⁴⁹⁶ Az egyes jogállási törvények módosításáról szóló 2014. évi LXXXV. törvény 1. §-ával megállapított 25/A-25/C. §-t a folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell.

91/E. §⁴⁹⁷ (1) E törvénynek az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról szóló 2015. évi XXXII. törvénnyel megállapított, a jogviszony létesítésére és fenntartására vonatkozó szabályait az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról szóló 2015. évi XXXII. törvény hatálybalépésekor fennálló közalkalmazotti jogviszonyra akkor kell alkalmazni, ha az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról szóló 2015. évi XXXII. törvény hatálybalépése után indul büntetőeljárás a 20. § (2) bekezdés *d*) pontjában meghatározott bűncselekmény elkövetésének megalapozott gyanúja miatt.

(2) Az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról szóló 2015. évi XXXII. törvény szerinti tájékoztatási kötelezettség az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról szóló 2015. évi XXXII. törvény hatálybalépése után közölt megalapozott gyanú esetében áll fenn.

91/F. §⁴⁹⁸ (1) E törvénynek - az egyes, a felsőoktatás szabályozására vonatkozó törvények módosításáról szóló 2015. évi CXXXI. törvénnyel megállapított - 79/D. §-át és 2. számú mellékletét a költségvetési szervvel 2015. szeptember 1-jén már közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek tekintetében is alkalmazni kell.

(2) E törvénynek - az oktatás szabályozására vonatkozó egyes törvények módosításáról szóló 2015. évi CCVI. törvénnyel (a továbbiakban: Kjt. módtv.) megállapított - 79/B. §-át, 79/D. §-át és 2. számú mellékletét a költségvetési szervvel 2016. január 1-jén már közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek tekintetében is alkalmazni kell.

(3) Az a tanári munkakörbe kinevezett közalkalmazott, akinek munkaköre a Kjt. módtv. 3. §-a következtében megszűnt, a kinevezésének megfelelő munkakörben - a (2) bekezdés figyelembevételével - alkalmazható tovább, e munkakörre új kinevezés azonban nem létesíthető.

92. §⁴⁹⁹ (1)⁵⁰⁰

(2) A nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományába tartozó közalkalmazottak tekintetében a 79/A. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

(3)⁵⁰¹

93. §⁵⁰² Ha a közalkalmazotti jogviszony 2011. december 31-ét követően szűnik meg, és a munkáltató a felmentést, a munkáltató jogutód nélküli megszűnését vagy a munkavállaló a rendkívüli lemondást a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló törvény, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény hatálybalépését megelőzően közölte, a közalkalmazott a közléskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül nyugdíjasnak.

93/A. §⁵⁰³ A 66. § (1) bekezdésétől eltérően a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat 2016-ra nézve a 3. melléklet állapítja meg.

94. §⁵⁰⁴ E törvény a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek és azok tagállamai közötti társulás létesítéséről szóló, Brüsszelben, 1991. december 16-án aláírt Európai Megállapodás tárgykörében, a Megállapodást kihirdető 1994. évi I. törvény 3. §-ával összhangban az Európai Közösségek következő jogszabályaival összeegyeztethető szabályozást tartalmaz:

a) az UNICE, az ETUC és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 1999/70/EK irányelvvel a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

b) az UNICE, az ETUC és a CEEP által a részmunkaidőről kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 97/81/EK irányelvvel a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

c) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001/23/EK irányelvvel, a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt.

95. §⁵⁰⁵ (1) E törvény a harmadik országbeli állampolgárok és hontalan személyek nemzetközi védelemre jogosultként való elismerésére, az egységes menekült- vagy kiegészítő védelmet biztosító jogállásra, valamint a nyújtott védelem tartalmára vonatkozó szabályokról szóló, 2011. december 13-i, 2011/95/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

(2) E törvény az egy harmadik ország állampolgára, illetve hontalan személy által a tagállamok egyikében benyújtott nemzetközi védelem iránti kérelem megvizsgálásáért felelős tagállam meghatározására vonatkozó

feltételek és eljárási szabályok megállapításáról szóló, ...-i, .../2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 6., 33. cikkei végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.

1. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez⁵⁰⁶

Minősítési lap

1. A közalkalmazott személyi adatai

Neve (születési neve):

Anyja neve:

Születési hely, idő:

2.⁵⁰⁷ A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos adatok

A közalkalmazotti jogviszony kezdete:

A közalkalmazott besorolása:

A vezetői beosztás/munkakör betöltésének kezdete:

A minősítés indoka:

3. A közalkalmazott minősítésének szempontjai

3.1. A munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek

Kiemelkedő (3 pont) - Megfelelő (2 pont) - Kevésbé megfelelő (1 pont) - Nem megfelelő (0 pont)

Szöveges indokolás:

3.2. A munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.3. A szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.4. A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.5. A munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

3.6. A végrehajtási rendelet által meghatározott egyéb szempontok:

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

4.⁵⁰⁸ Vezetői beosztásához/munkakörhöz kapcsolódó minősítési szempontok

4.1. A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkájának színvonala

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

4.2. A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkavégzésének szervezése

Kiemelkedő - Megfelelő - Kevésbé megfelelő - Nem megfelelő

Szöveges indokolás:

5. A közalkalmazott munkavégzésével kapcsolatos egyéb lényeges körülmény, megjegyzés, a kevésbé alkalmas területek fejlesztésére vonatkozó javaslatok, célkitűzések:

.....

.....

6. A közalkalmazott minősítése

kiválóan alkalmas (80-100%) - alkalmas (60-79%) - kevésbé alkalmas (30-59%) - alkalmatlan (30% alatt)

7. A közalkalmazott által a minősítésre tett észrevétel:

Dátum:

A minősítés megállapításait a közalkalmazottal ismerttettem.	A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem.	
.....	
a minősítést végző aláírása, beosztása	a minősített aláírása	

2. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez⁵⁰⁹

A felsőoktatási intézményben oktatói, tanári munkakört, valamint a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak garantált illetményét meghatározó, az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának a költségvetési törvényben megállapított garantált illetményére vetülő arányszámok

	A	B	C
1.	Munkakör	Fizetési fokozat	Arányszám (%)
2.	Oktatói munkakörök		
3.	Egyetemi tanár	3.	106
4.	Egyetemi tanár	2.	103
5.	Egyetemi tanár	1.	100
6.	Egyetemi docens (ha rendelkezik habilitációval)	4.	85
7.	Egyetemi docens	3.	76
8.	Egyetemi docens	2.	73
9.	Egyetemi docens	1.	70
10.	Egyetemi adjunktus	3.	54
11.	Egyetemi adjunktus	2.	52
12.	Egyetemi adjunktus	1.	50
13.	Egyetemi tanársegéd	2.	40
14.	Egyetemi tanársegéd (gyakornok)	1.	37
15.	Főiskolai tanár (ha rendelkezik habilitációval)	4.	90
16.	Főiskolai tanár	3.	81
17.	Főiskolai tanár	2.	78
18.	Főiskolai tanár	1.	75
19.	Főiskolai docens	3.	61
20.	Főiskolai docens	2.	58
21.	Főiskolai docens	1.	55
22.	Főiskolai adjunktus	3.	49
23.	Főiskolai adjunktus	2.	47
24.	Főiskolai adjunktus	1.	45
25.	Főiskolai tanársegéd	-	40
26.	Mesteroktató	2.	54
27.	Mesteroktató	1.	51
28.	Kutatói munkakörök		
29.	Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	3.	106
30.	Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	2.	103
31.	Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	1.	100
32.	Tudományos főmunkatárs	3.	76
33.	Tudományos főmunkatárs	2.	73
34.	Tudományos főmunkatárs	1.	70
35.	Tudományos munkatárs	-	50
36.	Tudományos segédmunkatárs	-	40
37.	Tanári munkakörök		
38.	Mérnökstanár	3.	47
39.	Mérnökstanár	2.	42
40.	Mérnökstanár	1.	37

41.	Nyelvtanár	3.	47	
42.	Nyelvtanár	2.	42	
43.	Nyelvtanár	1.	37	
44.	Testnevelő tanár	3.	47	
45.	Testnevelő tanár	2.	42	
46.	Testnevelő tanár	1.	37	
47.	Művésztanár	3.	47	
48.	Művésztanár	2.	42	
49.	Művésztanár	1.	37	
50.	Mestertanár	3.	47	
51.	Mestertanár	2.	42	
52.	Mestertanár	1.	37	
53.	Kollégiumi nevelőtanár	3.	47	
54.	Kollégiumi nevelőtanár	2.	42	
55.	Kollégiumi nevelőtanár	1.	37	

3. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez⁵¹⁰

A közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok 2016. évben

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	69 000	77 000	78 000	79 000	89 000	122 000	127 000	129 500	142 000	154 500
2	1,0175	1,0175	1,0200	1,0250	1,0275	1,0350	1,0350	1,0500	1,0450	1,0600
3	1,0350	1,0350	1,0400	1,0500	1,0550	1,0725	1,0725	1,1000	1,1025	1,1350
4	1,0525	1,0525	1,0650	1,0750	1,0900	1,1100	1,1100	1,1500	1,1675	1,2100
5	1,0700	1,0700	1,0900	1,1000	1,1250	1,1475	1,1475	1,2000	1,2425	1,2850
6	1,0875	1,0875	1,1125	1,1250	1,1600	1,1850	1,1850	1,2600	1,3175	1,3600
7	1,1075	1,1075	1,1375	1,1525	1,1975	1,2225	1,2225	1,3350	1,3925	1,4200
8	1,1275	1,1400	1,1625	1,1875	1,2350	1,2650	1,2725	1,4100	1,4675	1,4825
9	1,1500	1,1725	1,1950	1,2250	1,2725	1,3075	1,3325	1,4850	1,5275	1,5450
10	1,1725	1,2075	1,2300	1,2625	1,3100	1,3675	1,3950	1,5600	1,5875	1,6075
11	1,1950	1,2425	1,2675	1,3000	1,3475	1,4275	1,4575	1,6250	1,6475	1,6700
12	1,2175	1,2775	1,3050	1,3375	1,3775	1,4875	1,5200	1,6900	1,7075	1,7325
13	1,2400	1,3125	1,3425	1,3750	1,4075	1,5475	1,5825	1,7550	1,7775	1,8025
14	1,2625	1,3500	1,3800	1,4125	1,4425	1,6075	1,6450	1,8200	1,8475	1,8725
15	1,2850	1,3875	1,4175	1,4500	1,4775	1,6675	1,7075	1,8850	1,9175	1,9425
16	1,3075	1,4250	1,4550	1,4875	1,5125	1,7275	1,7700	1,9500	1,9875	2,0125
17	1,3300	1,4625	1,4925	1,5250	1,5475	1,7875	1,8325	2,0150	2,0575	2,0825

4. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez⁵¹¹

5. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez⁵¹²

A közalkalmazotti alapnyilvántartás adatköre

A közalkalmazott

I.

- neve (leánykori neve)
- születési helye, ideje
- anyja neve
- TAJ száma, adóazonosító jele
- lakóhelye, tartózkodási hely, telefonszáma
- családi állapota
- gyermekeinek születési ideje
- egyéb eltartottak száma, az eltartás kezdete

II.

- legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)
- szakképzettsége(i)
- iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése(i), valamint meghatározott munkakör betöltésére jogosító okiratok adatai
- tudományos fokozata
- idegennyelv-ismerete

III.⁵¹³

- a korábbi, 87/A. § (1) és (3) bekezdése szerinti jogviszonyban töltött időtartamok megnevezése,
- a munkahely megnevezése,
- a megszűnés módja, időpontja

IV.⁵¹⁴

- a közalkalmazotti jogviszony kezdete
- állampolgársága
- a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte
- a jubileumi jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok

V.⁵¹⁵

- a közalkalmazottat foglalkoztató szerv neve, székhelye, statisztikai számjele
- e szervnél a jogviszony kezdete
- a közalkalmazott jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja, vezetői beosztása, FEOR-száma
- címadományozás, jutalmazás, kitüntetés adatai
- a minősítések időpontja és tartalma

VI.

- személyi juttatások

VII.

- a közalkalmazott munkából való távollétének jogcíme és időtartama

VIII.

- a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és a határozott idejű áthelyezés időpontja, módja, a végkielégítés adatai

IX.

A közalkalmazott munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyával összefüggő adatai [41. § (1)-(2) bek.].
