

Nemzeti
Közszolgálati Egyetem
Vezető- és Továbbképzési Intézet

DR. VESZPRÉMI BERNADETT

A közszolgálati jogviszony tartalma



Budapest, 2014

A tananyag az ÁROP-2.2.19-2013-2013-0001 Elektronikus képzési és távoktatási anyagok készítése című projekt keretében készült el.



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujsechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

Szerző:

© Dr. Veszprémi Bernadett 2014

Kiadja:

© NKE, 2014

Felelős kiadó:

Patyi András
rektor

Tartalom

I. A közszolgálat fogalma, szereplői. A közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény főbb jellemzői, felépítése	4
II. A kormánytisztviselői jogviszony létesítése	8
1. Fejezet: Létesítési feltételek	8
a) Általános létesítési feltételek	8
b) Az alkalmazás különös létesítési feltételei	8
2. Fejezet: Kiválasztási eljárás	9
3. Fejezet: A jogviszony létesítésének formája	10
4. Fejezet: A kinevezéshez kapcsolódó dokumentumok	10
III. A kormánytisztviselői jogviszony tartalma	12
1. Fejezet: Előmenetel	12
2. Fejezet: Az illetményrendszer	13
3. Fejezet: A szolgálatadó jogai és kötelezettségei	14
a) Teljesítményértékelés, minősítés	14
b) Képzés, továbbképzés	15
4. Fejezet: A kormánytisztviselő jogai és kötelezettségei	17
a) A közszolgálati hivatás etikai alapelvek	17
b) Az utasítások végrehajtásának kötelezettsége	18
c) Munkaidő, szabadság	19
5. Fejezet: Összeférhetetlenség	21
a) A vezetői munkakört betöltő tisztviselőre vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok	21
b) Az összeférhetetlenségi eljárás	22
6. Fejezet: A kormánytisztviselők felelősségi rendszere	22
a) A fegyelmi felelősség	23
b) Kártérítési felelősség	25
IV. A kormánytisztviselői jogviszony lezárása	26
1. Fejezet: A jogviszony lezárásához kapcsolódó jogi rendelkezések	27
a) A jogviszony lezárásának ideje	27
b) Végkielégítés	27
c) Tartalékállomány	27
V. Jogviták rendezése, érdekegyeztetés	29
1. Fejezet: A közszolgálati panasz és a közszolgálati jogvita	29
2. Fejezet: A szakmai érdekegyeztetés	29
VI. Speciális rendelkezések a köztisztviselőkre, ügykezelőkre, vezetőkre és jegyzőkre vonatkozóan	30
1. Fejezet: A köztisztviselőkre vonatkozó speciális rendelkezések	30
2. Fejezet: Az ügykezelőkre vonatkozó speciális rendelkezések	30
3. Fejezet: A vezetőkre vonatkozó speciális rendelkezések	31
4. Fejezet: A jegyzőre vonatkozó speciális rendelkezések	31
Fogalomtár	33

A rendszerváltást követően a közigazgatás személyi állományának jogviszonyát a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (továbbiakban: Ktv.) rendezte. Ez az egység 2010-ben megtört és a köztisztviselők köre kettévált. Új fogalom jött létre: a kormánytisztviselő. A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény hatályba lépésével külön szabályok vonatkoztak az államigazgatásban és az önkormányzatoknál dolgozóakra. Köztisztviselők alatt már csak a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatalánál, hatósági igazgatási társulásánál, közterület-felügyeleténél és a körjegyzőségnél dolgozó, közszolgálati jogviszonyban állókat értettük.¹ A kormánytisztviselők esetében a Ktv. mögöttes jogszabály volt, amelyet akkor lehetett alkalmazni, ha a kormánytisztviselői törvény eltérően nem rendelkezett. Ez felépítésében a Ktv.-hez igazodott, utalva az alkalmazhatóság korlátaira és a speciális szabályokra. A közszolgálati jogviszony szabályainak újbóli felülvizsgálata azonban 2012-re ismét fordulatot eredményezett. 2012. január 1-jétől lépett hatályba a közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.), amely az addigi kettős szabályozást megszüntetve egy törvény keretein belül szabályozza a közszolgálati (köztisztviselői) és kormányzati szolgálati jogviszonyt, egységet teremtve a közszolgálatban.

I. A közszolgálat fogalma, szereplői. A közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény főbb jellemzői, felépítése

A Kttv. hatályba lépésével megváltozott a közszolgálatra és a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás közti viszony. A Kttv. számos általános elemet (érvénytelenség, határidő-számítás, nyilatkozat, alaki kötöttség) átvész a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényből (továbbiakban: Mt.), illetve külön részekben szabályozza a köz-, kormánytisztviselők, ügykezelők, közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók és vezetők jogviszonyát, meghatározva azok Mt.-vel való kapcsolatát.

A Kttv. a közszolgálati tisztviselők jogállását szabályozza (**személyi hatály**). Ezen fogalom alatt a kormánytisztviselőket, kormányzati ügykezelőket, köztisztviselőket és közszolgálati ügykezelőket érti.² A kormány- és köztisztviselő fogalmát nem különíti el, csak a feladatellátás lényeges elemeit emeli ki, ezért a szervei hatály segít eligazodni abban, hogy kit tekinthetünk kormány- és köztisztviselőnek. Eszerint **kormány- és köztisztviselő** a felsorolt szervek feladat- és hatáskörében eljáró vezető és ügyintéző, aki előkészíti a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre, illetve – felhatalmazás esetén – a döntést kiadmányozza, kivéve, ha ezt a tevékenységet valamely fegyveres szervnél más jogviszonyban álló személy végzi.³

Speciális szabályozást nyert a jegyző és a pártfogó felügyelő, továbbá hangsúlyozni kell, hogy a Kttv. hatálya még mindig kiterjed az ügykezelőkre is. A **jegyző** az önkormányzat szerve, egyben köztisztviselő, de kiemelt helyet kapott a Kttv.-ben. Külön fejezetben tér ki arra a törvény, hogy az általános szabályokhoz képest milyen specialitások jellemzik ezt a munkakört.⁴

A **pártfogó felügyelő** pártfogó felügyelői véleményt, környezettanulmányt készít, büntetőügyben közvetítői eljárást folytat le, szervezi és ellenőrzi a közérdekű munka végrehajtását, az egyéni pártfogó felügyelői terv szerint végrehajtja a pártfogó felügyeletet, pártfogói tevékenységet lát el a büntetés-végrehajtási intézetben, végzi az utógondozást, valamint ellátja a jogszabályban meghatározott más feladatait.⁵ Feladatai részletezésével a Pártfogó Felügyelői Szolgálat tevékenységéről szóló 8/2013. (VI. 29.) KIM rendelet foglalkozik, a Kttv. Elsősorban a kiválasztására, összeférhetetlenségére vonatkozóan állapít meg szabályokat. Ennek a munkakörnek a specialitásait a Kttv.-ben elszórva találjuk meg.⁶

A szubszidiárius jelleg a személyi hatálynál is megjelenik: a törvény egyes rendelkezéseit bizonyos esetekben más, a közszolgálattól független, kívülálló személyekre [(az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, ügyész, polgármester, helyi önkormányzati képviselő, Nemzeti Közszolgálati Egyetem (továbbiakban:

1 Természetesen a köztisztviselők köre tágabb, a törvény szervei hatályában a kormánytisztviselők kiemelése mellett nem történt változás. Itt arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy az eddigi fogalom kettévált és megkülönböztetve kezeli az államigazgatásban és az önkormányzati igazgatásban dolgozókat.

2 Kttv. 6.§ 20. pontja.

3 Kttv. 6.§ 13. pontja.

4 Kttv. X. Fejezet.

5 Kttv. 6.§ 28 pontja.

6 Kttv. 39.§ (2) bekezdés, 42.§ (2), (4), (5) bekezdés, 124.§ (1) bekezdés, 183/A.§ (1), (2) bekezdés.

NKE), pályázó állampolgárok, közigazgatási szervnél alkalmazott munkavállaló vonatkozásában) is alkalmazni rendeli (pl. pályázat, közigazgatási szakvizsga stb.).

A törvény **területi hatálya** Magyarországra terjed ki. Az Országgyűlés 2011. december 30-án hirdette ki és 2012. március 1-jén lépett hatályba⁷ (**időbeli hatály**).

A Kttv. **tárgyi hatálya** a köz- és kormánytisztviselői szolgálati jogviszonyt fogja át. A Kttv. definiálja a közszolgálati tisztviselőket és a kormányzati szolgálati jogviszonyt, de a közszolgálati jogviszonynál csak utal arra, hogy a törvény rendelkezéseit erre is alkalmazni kell.⁸ Ebből következik, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonynál leírtakat a szervei hatállyal összevetve határozhatjuk meg a **közszolgálati tisztviselők jogviszonyát. Eszerint munkáltatói oldalon az állam** (a szervei hatálynál felsorolt szervek) **vagy az önkormányzat** (szintén lásd lentebb) (**továbbiakban: szolgálatadó**) állhat, míg a másik oldalon a **kormány- és köztisztviselő. A jogviszony munkavégzés céljából létesített speciális jogviszony, amelyben mindkét felet sajátos jogok és kötelezettségek illetik és terhelik.**⁹ **Ők a közszolgálat legszűkebb értelemben használt fogalmának szereplői.**

A munkáltatói jogokat a kormánytisztviselők felett az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője¹⁰ vagy testület gyakorolja, míg a köztisztviselőknél a képviselő-testület, illetve a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője. Testület esetén a kinevezés, a felmentés, az összeférhetetlenség megállapítása, a fegyelmi eljárás megindítása és a fegyelmi büntetés kiszabása át nem ruházható hatáskör.

A törvény rögzíti, hogy közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető. Megbízási, vállalkozási, illetve munkaszerződés nem köthető olyan feladat elvégzésére, amelyre csak kormánytisztviselői, köztisztviselői kinevezés adható.¹¹

Közszolgálati jogviszonyban a köztisztviselők, ügykezelők és a jegyző áll. A törvény alapkategóriának a kormányzati szolgálati jogviszonyt tekinti, ez kitűnik felépítéséből is. Ezt részletesen kifejti, míg a közszolgálati jogviszony tekintetében csak a specialitásokra tér ki. Mi is ezt a logikát követjük a jogviszony tartalmának bemutatásánál.

Speciális szabályok vonatkoznak a politikai vezetők **állami vezetői** szolgálati jogviszonyára, mivel a kormányzati szolgálati jogviszonyra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni rájuk bizonyos kivételekkel.

A hatályos szabályok szerint állami vezetőnek minősül:

- a miniszterelnök,
- a miniszter,
- az államtitkár,
- a közigazgatási államtitkár,
- a helyettes államtitkár.¹²

A fentiek közül a miniszterelnök, miniszter, államtitkár **politikai**, míg a közigazgatási és helyettes államtitkár **szakmai vezető**. A politikai vezető e tevékenységét állami vezetői szolgálati jogviszony keretében látja el. A szakmai vezető kormányzati szolgálati jogviszonyban áll, rá a Kttv. vonatkozik, meghatározott kivételekkel, ezzel is hozzájárulva az egységes szabályozás kialakításához. A törvény külön fejezetben tárgyalja a szakmai vezetőkre vonatkozó közös és speciális szabályokat.¹³

A törvény **szervei hatálya** határozza meg azon közigazgatási szerveket és közigazgatási feladatokat is ellátó nem közigazgatási szerveket, amelyeknél a foglalkoztatottak jogállására a Kttv. szabályai irányadók. Eszerint köztisztviselők a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatalánál, közterület-felügyeleténél és közös önkormányzati hivatalánál dolgozó, közszolgálati jogviszonyban állók. Kormánytisztviselők a Miniszterelnökség, a minisztérium, a kormányhivatal, a központi hivatal, azok területi, helyi szerve, a megyei, fővárosi kormányhivatal, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv által foglalkoztatott kormányzati szolgálati jogviszonyban állók, illetve a minisztériumban és Miniszterelnökségben dolgozó közigazgatási államtitkárok és a helyettes államtitkárok. A törvény a rendészeti igazgatás (rendőrség, büntetés-végrehajtás, hivatásos katasztrófavédelem) állományára is kiterjed – annak hivatásos állományú tagjainak kivételével.

Megmaradt a törvény szubszidiárius jellege a tágabb értelemben vett közigazgatásba tartozó szerveknél, azaz államigazgatási feladatokat ellátó, de nem a kormány irányítása alá tartozó, autonómiával rendelkező (autonóm) szerveknél, illetve más állami szervek hivatalaiban. Ezek a következők:

⁷ Bizonyos rendelkezések csak később, júliusban és szeptemberben léptek hatályba.

⁸ Kttv. 226. § (1) bekezdés.

⁹ Az új törvény már ezeket pontosan rögzíti mindkét oldalon (Kttv. 75-79.§).

¹⁰ Minisztérium esetén a közigazgatási államtitkár.

¹¹ Kttv. 8.§ (1)-(2) bekezdés.

¹² A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 6.§ (1) bekezdés.

¹³ Kttv. VII. Fejezet.

- a Köztársasági Elnöki Hivatal,
- az Országgyűlés Hivatala,
- az Alkotmánybíróság Hivatala,
- a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság,
- az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala,
- az Állami Számvevőszék,
- a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal,
- a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatala,
- a Gazdasági Versenyhivatal,
- a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága,
- a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága,
- az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára,
- az Egyenlő Bánásmód Hatóság,
- a Közbeszerzési Hatóság,
- a Nemzeti Választási Iroda és
- az Országgyűlési Őrség,
- Nemzeti Emlékezet Bizottságának Hivatala.

Ezekben az esetekben a Kttv.-t akkor kell alkalmazni, ha a szervezetre vonatkozó speciális jogszabály másként nem rendelkezik.¹⁴ Ezeknél a szerveknél köztisztviselők dolgoznak.

A törvény értelmében az állami intézményfenntartó központnál dolgozók is kormánytisztviselőnek (ügykezelőnek) minősülnek, és a Kttv. szabályait kell rájuk alkalmazni törvény eltérő rendelkezése hiányában.

A törvény egyértelműen előírja azt is, hogy mely szervekre vagy tevékenységekre nem vonatkoznak a törvényi rendelkezések.¹⁵

A Kttv. a Ktv.-hez képest kibővült, és amellett, hogy egységes szerkezetben kezeli a kormány- és köztisztviselőket, valamint a két jogviszonyban tevékenykedő ügykezelőket, az Mt.-ből számos rendelkezést (jognyilatkozat, érvénytelenség, határidő-számítás, a felelősségnél a költségviselés, kártérítés, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban okozott kár) vett át, amelyet eddig a záró rendelkezésében tett utalással oldott meg, ezáltal teljesen elkülönülve az Mt.-től.

A törvény részekre, azon belül fejezetekre és címekre tagolódik. Első Része az általános rendelkezéseket tartalmazza, amely meghatározza a törvény hatályát, fogalmakat nevesít, a jogviszonyokra vonatkozó közös szabályokat fogalmazza meg (általános magatartási követelmények, alakosság, érvénytelenség, személyhez fűződő jogok védelme stb.).

Második Része a közszolgálati személyzeti igazgatást bontja elemeire. Kifejti a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv (továbbiakban: személyügyi központ) feladatait, amely a pályázati eljárásban vesz részt és az eddigi szabályozástól eltérően¹⁶ a közszolgálat szerves részeként említi a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős minisztert. A IV. Fejezet életbe lépteti a Magyar Kormánytisztviselői Kart (továbbiakban: MKK), meghatározva jogállását, szervezetét, működési kereteit, hatáskörét.

A Harmadik Rész tartalmazza a kormánytisztviselőkre (V. Fejezet), a kormányzati ügykezelőkre (VI. Fejezet) és a szakmai vezetőkre (VII. Fejezet) vonatkozó szabályokat, míg a Negyedik a köztisztviselőkre (VIII. Fejezet), közszolgálati ügykezelőkre (IX. Fejezet) és jegyzőre (X. Fejezet) vonatkozó normákat foglalja össze. Ez utóbbi eléggé vázlatos, csak visszautal az előző Részre és az eltéréseket nevesíti.

Az Ötödik Rész a közigazgatási szerveknél dolgozó munkavállalókra vonatkozóan állapít meg szabályokat.

A közszolgálati jogviszony tartalmának bemutatásánál a törvény felépítését követjük, meghatározva a kormánytisztviselőkre vonatkozó általános szabályokat és az utolsó fejezetben kitérve a speciális rendelkezésekre a köztisztviselőket, vezetőket és a jegyzőt illetően. Az ügykezelőkre vonatkozó szabályokkal a tananyagban csak érintőlegesen foglalkozunk.

14 Kttv. 2. §.

15 Kttv. 4. §. E törvény hatálya nem terjed ki

- a) törvény eltérő rendelkezésének hiányában a Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrök szerveire;
- b) jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására – polgármesteri hivatalban – foglalkoztatottakra;
- c) a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottra, valamint az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyban foglalkoztatottra, illetve alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalóra.

16 Ezt megelőzően az egyes miniszterek feladat- és hatáskörreit külön törvény szabályozta.

Önellenőrző kérdések

1) Mit értünk a Kttv. személyi hatálya alatt?

.....
.....
.....

2) Ki minősül a törvény értelmében közszerológálati tisztviselőnek?

.....
.....
.....

3) Ki gyakorolja a munkáltatói jogokat a kormánytisztviselők felett?

.....
.....

4) Kik az állami vezetők?

.....
.....
.....

5) Hogyan tagolható a törvény?

.....
.....
.....

II. A kormánytisztviselői jogviszony létesítése

A jogviszony létesítésével kapcsolatban az alábbiakat kell megvizsgálnunk:

- ki lehet kormánytisztviselő? (létesítési feltételek)
- milyen eljárás keretében történik a kiválasztás? (kiválasztási eljárás)
- milyen formában létesül a jogviszony? (a létesítés formája)
- milyen dokumentumok kapcsolódnak a kiválasztáshoz? (kapcsolódó dokumentumok)

1. Fejezet: Létesítési feltételek

A jogviszony létesítését a törvény feltételekhez köti. Meghatározza általános jelleggel, hogy mit vár el egy kormány- és köztisztviselővel szemben, illetve nevesíti a különbségeket is a két kategória között. Emellett egyes munkakörök (jegyző, pártfogó felügyelő) esetén speciális feltételeket ír elő vagy lehetőséget biztosít azok jogszabályi¹⁷ vagy munkáltatói alkalmazására.

a) Általános létesítési feltételek

A szakmaiságot biztosítandó, a minimum követelmények a következők:

- magyar állampolgárság,
- cselekvőképesség,
- legalább középiskolai végzettség,
- büntetlen előélet,
- vagyonyilatkozat tételi kötelezettség,
- nincs összeférhetlenségi ok,¹⁸
- nem áll hivatalvesztés hatálya alatt,
- nem áll fenn hozzátartozói együttalkalmazási tilalom.

Cselekvőképes, akinek cselekvőképességét a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (továbbiakban: Ptk.) nem korlátozza vagy nem zárja ki. A cselekvőképes személy szerződést köthet, jognyilatkozatot tehet. Cselekvőképes koránál fogva, aki betöltötte 18. életévét és ügyei viteléhez szükséges belátási képességgel rendelkezik és nem áll cselekvőképességet kizáró vagy korlátozó gondnokság hatálya alatt.¹⁹

A büntetlen előélet igazolására hatósági igazolvány szolgál, amelyet a jogviszony tartama alatt a szolgálatadó bármikor kérhet.

A korrupció visszaszorítása érdekében meghatározott munkakörök betöltése, feladatok ellátása esetén a vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség tartalmát és gyakoriságát külön törvény²⁰ határozza meg. A Kttv. a közélet tisztasága szempontjából jelentős érzékenységgel rendelkező munkakörök tekintetében öt évenkénti vagyongyarapodási vizsgálatot ír elő. A többi munkakör tekintetében eltérő időszakonként teljesítendő és a tisztviselővel közös háztartásban élő közeli hozzátartozóra is kiterjed. A vagyonyilatkozat-tétel nem teljesítése a jogviszony megszűnését eredményezi. Ha a vagyonyilatkozat alapján a megszerzett jövedelem nem igazolható, az adóhatóság eljárást indít.

A hivatalvesztés a legsúlyosabb fegyelmi büntetés, amelynek lényege, hogy a közszolgálati tisztviselő jogviszonya megszűnik és további három évig nem létesíthet ilyen jogviszonyt. Ennek szabályait részletesebben lásd a közszolgálati jogviszony tartalmára vonatkozó alfejezetben a felelősségi résznél.

b) Az alkalmazás különös létesítési feltételei

Különös feltételnek nevezhető a felsőfokú végzettség, amelyet csak a kormánytisztviselőkre vonatkozóan ír elő a Kttv. a központi államigazgatási szerv alaptevékenysége tekintetében. Emellett, ha pályakezdőt kíván felvenni a szerv, angol, francia vagy német nyelvvizsgával kell rendelkeznie.²¹

17 A közszolgálati tisztviselő képzéséről szóló 29/2012. (III. 7.) Korm. rendelet.

18 Lásd a III. rész 5. Fejezetét.

19 Ptk. 11-17. §.

20 Egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény.

21 Kttv. 40. § (1)-(2) bekezdés.

Speciális feltételhez jogszabályi rendelkezés vagy a szolgáltató előírása alapján köthető egy munkakör (pl. jegyző esetében gyakorlat). A Kttv. két ilyen munkakört nevesít: a jegyző és a pártfogó felügyelő.²² A törvény még két speciális feltételt rögzít általános jelleggel. Az egyiket a munkakör jellegéhez (fontos, bizalmas)²³ köti és jogszabályra bízta ezen munkakörök pontos meghatározását, a másikat a szolgáltató jellegétől (központi államigazgatási szerv) teszi függővé.

Jogszabály emellett iskolai végzettséghez, szakképzettséghez, szakképesítéshez, munkaköri követelményhez, gyakorlati időhöz, egészségi, pszichikai alkalmassághoz, képességhez kötheti a munkakör betöltését.

2. Fejezet: Kiválasztási eljárás

A kiválasztási eljárás során a munkakör ellátására legalkalmasabb személyt keresik végzettségét, képesítéseit, képességeit igazoló okmányai és akár pályaalkalmassági vizsgálat alapján. A kiválasztási szempontok elsősorban a szakmai követelményeknek való megfelelést preferálják.²⁴

A kiválasztás országonként eltérő. Történhet szóban, írásban vagy ezek ötvözeteként, a szakmai, pszichológiai vagy fizikai alkalmasságot vizsgálva. Módszerei lehetnek: teszt, felmérés, pszichológiai vizsgálat. Lehet pályázattal vagy kijelöléssel, a pályázat lehet kötelező vagy választható.

Jelenleg Magyarországon a kiválasztás meghívásos vagy pályázati eljárással történik, amelyet jogszabály vagy a szolgáltató kezdeményez. A személyügyi központ működteti a **toborzási adatbázist**, amelynek lényege, hogy összegyűjti a jelentkezők vagy a valamely okból a közszolgálatból kikerültek adatait, és tájékoztatja erről a szolgáltatókat. Emellett a személyügyi központ látja el a pályázati eljárással kapcsolatos feladatokat is.

A Kormány személyügyi központként a **Közigazgatási és Igazságügyi Hivatalt** jelölte ki, amely a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter irányítása alatt álló központi hivatal. A Hivatal elnök vezeti, akit a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter nevez ki és ment fel. A Hivatal elnökhelyetteseit és igazgatóit az elnök javaslatára a miniszter nevezi ki és menti fel. Az elnökhelyettesek és az igazgatók felett – a kinevezés, a felmentés, az illetmény megállapítása kivételével – a munkáltatói jogköröket az elnök gyakorolja. A Hivatal

- ellátja az egységes toborzási adatbázis és a tartaléklománny egységes nyilvántartását biztosító rendszerrel összefüggésben meghatározott feladatokat,
- biztosítja a jogszabályban meghatározott pályázati és kiválasztási eljárásokkal összefüggő szolgáltatásokat,
- az NKE közreműködésével működteti a kompetencia és munkakör alapú közszolgálati továbbképzés tervezési, beiskolázási és módszertani feladatait,
- javaslatot tesz a miniszternek az objektív teljesítménymentés és teljesítményértékelés rendszerére, támogatja annak működtetését.²⁵

A pályázati eljárás szabályait a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv által lefolytatott pályáztatás rendjéről, annak szervezéséről és lebonyolításáról, a pályázati eljárás alól adott mentesítésről, a kompetencia-vizsgálatról és a toborzási adatbázisról, valamint a pályázati eljáráshoz kapcsolódó nyilvántartás szabályairól szóló 406/2007. (XII. 27.) Kormányrendelet tartalmazza. A pályázat segíti a kiválasztást, előszűrőként használható. Lehetővé teszi a jelöltek közti rangsor felállítását, illetve rögzíthető benne az adott munkakör betöltéséhez szükséges valamennyi paraméter.

A közigazgatási szerv a betölteni kívánt állásról elektronikus úton munkakör-térképet tölt ki, amelyet a pályázati kiírás tervezett közzétételének időpontja előtt legalább 3 munkanappal korábban továbbít a személyügyi központ részére. A személyügyi központ megállapítja az általa lefolytatandó kompetencia-vizsgálat módját, a pályázatok elbírálásának rendjét, és elkészíti a pályázati kiírás szövegét. Ezt elektronikus úton megküldi a közigazgatási szervnek, amely 1 munkanapon belül tájékoztatja esetleges észrevételeiről. A pályázati kiírást a személyügyi központ a honlapján teszi közzé. A pályázati határidő leteltét követően a személyügyi központ megvizsgálja a pályázatokat, előszűrést végez a pályázók között, és annak eredménye alapján összeállítja azon pályázók körét, akiket kompetencia-vizsgálatra javasol. Értesíti a pályázókat a kompetencia-vizsgálat fajtájáról, helyéről és időpontjáról. A munkakör jellegétől függően az alábbi kompetencia-vizsgálatok végezhetők:

- személyes interjú,
- munka-alkalmassági teszt,
- (egyéni vagy csoportos) értékelő központ.

22 39.§ (2) bekezdés.

23 Fontos és bizalmas munkakör esetén a nemzetbiztonsági szolgálat vizsgálja, hogy a leendő tisztviselő megfelel-e az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges biztonsági feltételeknek.

24 Új szempont, hogy a kiválasztás során előnyben kell részesíteni az azonos feltételekkel rendelkező jelöltek esetén a több gyermeket nevelő személyeket.

25 A Közigazgatási és Igazságügyi Hivatalról szóló 177/2012. (VII. 26.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés, 2. § (1)-(2) bekezdés, 9. § (1) bekezdés a), c), e), f) pontja.

A pályázó munka-alkalmassági tesztjének adatait kérésére a személyügyi központ hat hónapig a toborzási adatbázisban kezeli és nyilvántartja. Ezt követően a szolgáltató központ összeállítja a pályázók ajánlati listáját és megküldi a közigazgatási szervnek. Ha nincs megfelelő pályázó, a pályázati eljárást eredménytelennek kell tekinteni. Az ajánlati listán a pályázók között felállított sorrend a közigazgatási szervet a kiválasztási eljárása során nem köti. A személyügyi központ a közigazgatási szerv döntését követő 5 munkanapon belül értesíti a pályázókat a kiválasztási eljárás eredményéről.²⁶

3. Fejezet: A jogviszony létesítésének formája

Míg a munkaviszony munkaszerződéssel létesül, amelyet – törvényi korlátokkal – a munkáltató és a munkavállaló köt szabad elhatározásából és tartalommal, addig a közszolgálati jogviszonyt egy egyoldalú közjogi aktus, a **kinevezés** hozza létre, amely csak annak elfogadásával és eskü letételével érvényes. Vannak olyan országok, amelyek jogi formaként a választást vagy szerződést alkalmazzák. A közszolgálati jogviszony teljes munkaidőre, főszabály szerint határozatlan időre létesül.²⁷ Helyettesítés vagy feladat elvégzése céljából határozott időre is létesíthető közszolgálati jogviszony.

A kiválasztást követően minimum három, maximum hat hónapos próbaidő kikötése kötelező, melyet meghosszabbítani nem lehet, és a próbaidő alatt a jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti.

A pályakezdők elhelyezkedését segítő és az életpálya-modellt népszerűsítő új szabályként a Kttv. bevezette az ösztöndíjas jogviszony létesítésének lehetőségét a közszolgálatban, amely ösztöndíjat a Kormány a közigazgatási szakmai gyakorlat támogatására alapíthat. Az ösztöndíjas jogviszony szerződéssel létesül és megszűnését követően kormányzati szolgálati jogviszony létesítése esetén próbaidő már nem köthető ki.

4. Fejezet: A kinevezéshez kapcsolódó dokumentumok

Nemcsak a jogviszony létesítése (folyamata, feltételei), hanem a létesítéshez kapcsolódó dokumentumok tartalma is jogilag kötött. A kinevezés legfontosabb elemeit a kinevezési okmányban kell rögzíteni. Ezek a következők:

- besorolási osztály,
- besorolási fokozat,
- fizetési fokozat,
- illetmény,
- az alapilletményhez viszonyított beállási szint,
- munkakör, feladatkör,
- munkavégzés helye,
- előmenetelhez szükséges kötelezettségek,
- jogviszony kezdetének napja.

A kinevezési okmány mellett átadásra kerül a munkaköri leírás is, amelyben rögzítik a munkakörhöz tartozó feladatokat. Emellett a szolgáltató szóban, majd harminc napon belül írásban tájékoztatja a kormánytisztviselőt a feladatának ellátásához szükséges információkról és a munkarendről.²⁸

26 406/2007. (XII.27.) Korm. rend. 4.§ (2) bekezdés, 6.§ (1), (5) bekezdés, 7.§ (1), (2), (9) bekezdés, 8.§ (1) bekezdés, 9.§ (2) bekezdés.

27 A teljes munkaidőben foglalkoztatott tisztviselő írásbeli kérelmére a szolgáltató köteles a kinevezésben heti húsz órás rész munkaidőt kikötni, ha a tisztviselő a kérelem benyújtásakor (gyermekgondozás céljából) fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. A szolgáltató rész munkaidőben a kérelem szerinti időpontig, de legfeljebb a gyermek hároméves koráig köteles foglalkoztatni. (Kttv. 50. § (1) és (5) bekezdés.)

28 A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a szolgáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Kormányrendelet 8. § (1)-(2) bekezdés.

Önellenőrző kérdések

1) Melyek a közszolgálati tisztviselői jogviszony létesítésének általános feltételei?

.....
.....
.....

2) A Kttv. mikor ír elő vagyongyarapodási vizsgálatot?

.....
.....
.....

3) Mi a toborzási adatbázis?

.....
.....
.....

4) Mely szerv tölti be a személyügyi központ szerepét?

.....
.....
.....

5) Mi a közszolgálati jogviszony létesítésének jogi formája?

.....
.....
.....

III. A kormánytisztviselői jogviszony tartalma

A közszolgálati jogviszony tartalma a szolgálatadót, valamint a közszolgálati tisztviselőket megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket jelenti. Ezek részletezésével a törvény V. Fejezete foglalkozik.

1. Fejezet: Előmenetel

Míg a munkavállaló munkájáért munkabért kap, amelynek összege a munkáltatóval kötött megállapodás függvénye, addig a közszolgálati tisztviselő a köz érdekében végzett szolgálatáért illetményre jogosult, amely Magyarországon alapvetően végzettségétől, a közszolgálatban eltöltött időtől és munkakörétől függ. Ennek megállapításához szükséges a **besorolás**, amely az illetmény számításának az alapja. A törvény mellékletét képezi az a három táblázat, amely a köz- és kormánytisztviselőkre, valamint az ügykezelőkre vonatkozóan meghatározza az alapilletményt. Ez alapján a kormány- és köztisztviselőknél két besorolási osztály létezik (külön a felsőfokú /I./ és a középiskolai végzettségűeknek /II./), amelyek besorolási fokozatokra és fizetési fokozatokra különülnek.

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorószám
Gyakornok	1	0–1	3,1
Fogalmazó	2	1–2	3,2
	3	2–3	3,3
Tanácsos	4	3–4	3,5
	5	4–6	3,7
	6	6–8	3,9
Vezető-tanácsos	7	8–10	4,2
	8	10–12	4,4
	9	12–14	4,6
	10	14–16	4,8
Főtanácsos	11	16–19	5,1
	12	19–22	5,2
	13	22–25	5,3
Vezető-főtanácsos	14	25–29	5,6
	15	29–33	5,7
	16	33–37	5,8
	17	37 év felett	6,0

Forrás: Kttv. 1. számú melléklete

1. táblázat: Besorolási és fizetési fokozatok felsőfokú végzettségnél (I. besorolási osztály)

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorószám
Gyakornok	1	0–2	1,79
Előadó	2	2–4	1,9
	3	4–6	2,0
	4	6–8	2,2
	5	8–10	2,25
	6	10–12	2,3
Főelőadó	7	12–15	2,5
	8	15–18	2,6
	9	18–21	2,65
	10	21–24	2,7
	11	24–27	2,8
	12	27–29	2,85
	13	29–31	2,9
Főmunkatárs	14	31–33	3,3
	15	33–35	4,0
	16	35–37	4,2
	17	37 év felett	4,4

Forrás: Kttv. 1. számú melléklete

2. táblázat: Besorolási és fizetési fokozatok középiskolai végzettségnél (II. besorolási osztály)

Minden besorolási fokozathoz fizetési fokozatok tartoznak. Az egyes fizetési fokozatokban való előrelépés **várakozási időhöz** kötött, amelyet a táblázatok határoznak meg.

A besorolási fokozatok közötti ugrás egyrészt a minősítés eredményétől,²⁹ másrészt jogszabályi (pl. közigazgatási szakvizsga) vagy a szolgálatadó által előírt kötelezettségek teljesítésétől függ.³⁰ Emellett a hivatali szerv vezetőjének joga van az alapilletmény törvényben meghatározott korlátok közötti eltérésére (emelésére vagy csökkentésére).

Ha a tisztviselő kötelezettségeit a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási idő lejárta előtt teljesítette, a magasabb besorolási fokozat legalacsonyabb fizetési fokozatába kell sorolni.

Ha a kormánytisztviselő megfelelőnél alacsonyabb fokozatú minősítést³¹ kap, a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási ideje legfeljebb egy évvel meghosszabbítható.

Fogalmazó besoroláshoz egy éven belül, előadó besoroláshoz két éven belül **közigazgatási alapvizsgát**³² kell tenni, ellenkező esetben a jogviszony megszűnik.³³ A törvény a határidő lejártát követően egyszeri, hat hónapos türelmi időt ad a vizsga teljesítésére. Nem kell közigazgatási alapvizsgát tennie annak, aki

- jogi, közigazgatási, rendészeti képzési területhez tartozó szakon vagy e szakoknak megfeleltethető, korábban létesített szakokon felsőfokú végzettséget szerzett, vagy
- a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Karán 2012. szeptember 1-jét követően katonai alap- és mesterképzésben szerzett végzettséget,
- a Magyar Közigazgatási Ösztöndíj Program keretében sikeres záróvizsgát tesz.³⁴
- Aki bizonyítványát, oklevelét kiváló vagy annak megfelelő minősítéssel szerzi meg, a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatában, illetve előadó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatában kezd.

Tanácsosi besoroláshoz és vezetői munkakör betöltéséhez **közigazgatási szakvizsga**³⁵ letétele kötelező. A szakvizsga nem teljesítése már nem jár a jogviszony megszűnésével, azonban az előmenetelt akadályozza: az mindaddig szünetel, amíg a tisztviselő le nem teszi a vizsgát. A közigazgatási szakvizsgával egyenértékű a jogi szakvizsga, valamint a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium (továbbiakban: KTK) által teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat és az annak alapján adott mentesítés. Ezekben az esetekben a tisztviselőt a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába kell sorolni.

2. Fejezet: Az illetményrendszer

A közszolgálati tisztviselő besorolása az illetmény megállapításának alapja. Az illetmény alapilletményből, illetménykiegészítésből és illetménypótlékból áll. Az **alapilletmény** a besorolás során megállapított fizetési fokozathoz tartozó, a törvény mellékletében található táblázatban szereplő szorzószám és a költségvetési törvényben megszabott illetményalap szorzata. Az illetményalap sosem lehet kevesebb, mint az előző évi. Tehát az alapilletmény a tisztviselő végzettségétől és a közszolgálatban eltöltött időtől függ.

A hivatali szerv vezetője át nem ruházható hatáskörében a tárgyévvel megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése alapján az alapilletményt legfeljebb 50%-kal megemelheti vagy 20%-kal csökkentheti (**alapilletmény-eltérítés**). Az eltérítés egy alkalommal a teljesítményértékelés alapján módosítható.

Az **illetménykiegészítés** mértéke a tisztviselőt alkalmazó szerv jellegétől, a közigazgatási hierarchiában elfoglalt helyétől és a tisztviselő végzettségének szintjétől (középiskolai, felsőfokú) függően alakul.

Az **illetménypótlék** általában a szolgálatadó döntésének függően adható, de bizonyos esetekben alanyi joggal jár (pl. angol, német, francia nyelvvizsga esetén). Ezzel a tisztviselő képesítéseit (pl. képzettségi pótlék), beosztását (vezetői illetménypótlék)³⁶ értéklik, és munkakörének nehézségeit, esetleg egészségkárosító hatásait kompenzálják.³⁷

29 C szintű. Lásd az 5.1.1. fejezetet.

30 Ha a tisztviselő a követelményeket a várakozási idő lejárta előtt teljesíti, a magasabb besorolási fokozat legalacsonyabb fizetési fokozatába kell sorolni. (Kttv. 120. § (1) bekezdés.)

31 D, E szintű. Lásd az 5.1.1. fejezetet.

32 A részletszabályokat lásd a közigazgatási és az ügykezelői alapvizsgáról szóló 174/2011. (VIII.31.) Korm.rendeletben.

33 A pártfogó felügyelőnek ügyviteli vizsgát kell tennie. (Kttv. 124.§ (1) bekezdés.)

34 174/2011. (VIII.31.) Korm.rendelet 11.§ (1)-(2) bekezdés.

35 A részletszabályokat lásd a közigazgatási szakvizsgáról szóló 35/1998. (II.27.) Korm.rendeletben.

36 Kttv. 137.§.

37 Az államigazgatási szervnél a munkakör-elemzést követően, a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter által meghatározott szakmai módszertan alapján értékelt munkaköröknél állapítható meg. (a közszolgálati tisztviselők részére adható juttatásokról és egyes illetménypótlékokról szóló 249/2012. (VIII.31.) Korm.rend. 3. § (1) bekezdés.) Ilyen például az integrált ügyfélszolgálati pótlék, éjszakai pótlék, gépjármű-vezetési pótlék, „veszélyességi” pótlék, idegennyelv-tudási pótlék.

Az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie. Emellett a törvény egy maximumot is meghatároz: a havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

A Kttv. és a 249/2012. (VIII.31.) Kormányrendelet egyéb juttatások³⁸ adását is lehetővé teszi. Ennek egyik formája a cafetéria-rendszer, amelynek elemeit és mennyiségi korlátait a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény határozza meg. A cafetéria-juttatás éves összege nem lehet alacsonyabb az illetményalap ötszörösénél.

Az illetményt magyar törvényes pénznemben kell megállapítani, és havonta utólag, a tárgyhónapot követő ötödik napig, bankszámlára utalással kifizetni. Az illetményből való levonásnak jogszabály, végrehajtható határozat alapján van helye.

3. Fejezet: A szolgáltató jogai és kötelezettségei

A szolgáltató kötelezettségei az alábbiak:

- foglalkoztatási kötelezettség (a kinevezésnek, jogszabályoknak és közszolgálati szabályzatnak megfelelően, testi alkatra, fejlettségre tekintettel),³⁹
- a (biztonságos és egészséges) munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása,
- a feladatok oly módon történő megszervezése, amelynek során a tisztviselő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni képes,
- a követelmények munkaköri leírásban rögzítése az átláthatóság és kiszámíthatóság érdekében,
- a feladatok ellátásához szükséges tájékoztatás, irányítás,
- közszolgálati szabályzat kiadása,
- az előmenetel feltételeinek biztosítása,
- képzés, továbbképzés támogatása,
- illetmény és egyéb járandóságok megfizetése,
- az indokolt, munkavégzéshez kapcsolódó, felmerült költségek megtérítése,
- teljesítményértékelés, minősítés elvégzése,
- érdekképviselő lehetősége tétele.

Ezen kötelezettségek közül némelyik komplex tartalmú, az egyes tartalmi elemek pedig további jogokat és kötelezettségeket jelenthetnek mindkét fél (a szolgáltató és a tisztviselő) oldalán. A továbbiakban a teljesítményértékelés, minősítés, valamint a képzés, továbbképzés kérdéskörével foglalkozunk részletesebben.

a) Teljesítményértékelés, minősítés

A szolgáltatót terhelő kötelezettségek közül kiemelendő a teljesítményértékelés és minősítés intézménye. A **teljesítményértékelés** célja a tisztviselő éves munkájának felmérése, munkateljesítményének összegzése és az alapján jutalmazása. A **minősítés** célja a tisztviselő szakmai teljesítményének megítélése, a teljesítményt befolyásoló ismeretek, képességek, személyiségjegyek értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése (pl. szakértői, illetve vezetői utánpótlás adatbázisba helyezhető a kormánytisztviselő). A megfelelő minősítés a besorolási fokozatban való ugrás egyik feltétele. A minősítés eredményeként megállapított nem megfelelő színvonalú⁴⁰ munkavégzés esetén a közszolgálati jogviszonyt meg kell szüntetni felmentéssel.

A teljesítményértékelés és a minősítés viszonya szoros, mert legalább két teljesítményértékelés adja a minősítés eredményét. Minősíteni az első teljesítményértékeléstől számított egy évet követően kell. A minősítés szintjei azonosak a 3. táblázatban jelölt szintekkel.

38 Ilyen juttatások különösen: jubileumi jutalom, lakhatási, lakásépítési és -vásárlási támogatás, albérleti díj hozzájárulás, családalapítási támogatás, szociális támogatás, illetményelőleg, tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás, üdülési támogatás. (Kttv. 151.§ (1) bekezdés.) A nyugállományú közszolgálati tisztviselők pénzbeli vagy természetbeni támogatásban (eseti szociális segély, jövedelem-kiegészítés, temetési segély, kedvezményes étkeztetés, kedvezményes üdültetés) részesíthetők. (249/2012. (VIII.31.) Korm.rend. 10. § (1), (5) bekezdés.)

39 A törvény a fogyatékkal élőkre és megváltozott munkaképességűekre is figyelemmel van, akikkel kapcsolatban az ésszerű alkalmazás követelményét írja elő.

40 E szintű.

A teljesítményértékelés objektív mérőszámokon alapszik, %-osan meghatározva. A munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a **teljesítményértékelés kötelező**⁴¹ és **ajánlott**⁴² **elemeit**, amely alapján mérlegelési jogkörében eljárva írásban értékeli a munkatelsítményt. A tisztviselő jogosult megismerni a teljesítményértékelés célját, alapelveit, a mérés és az értékelés szempontjait és folyamatát. A közszolgálati tisztviselő kérésére a munkavállalói érdekképviseleti szerv, illetve a területi szinten működő MKK a teljesítményértékelésre írásban észrevételt tehet.⁴³

A teljesítménykövetelményekhez teljesítményfokozat tartozik. Az egyes értékelési szempontokhoz rendelt százalékos értékek együttes számtani átlaga adja a teljesítményszintet, ami a teljesítményértékelés eredménye.⁴⁴

Teljesítményszint	Teljesítményfokozat	Százalékos értéksávok
A szint	kivételes teljesítmény	100-91%
B szint	jó teljesítmény	90-71%
C szint	megfelelő teljesítmény	70-51%
D szint	átlag alatti teljesítmény	50-41%
E szint	elfogadhatatlan teljesítmény	40-0%

Forrás: 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 11.§ (3) bekezdés

3. táblázat: Teljesítményszintekhez tartozó fokozatok

A teljesítményértékelés, minősítés tartalma hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítése iránt a kormánytisztviselő közszolgálati jogvitát kezdeményezhet.

A minősítés és teljesítményértékelés lehet az alapja a kormánytisztviselői alapilletmény eltérítésének is. A minősítés, ennek hiányában a teljesítményértékelés eredményétől függően a szolgálatadó a köztisztviselő részére személyi illetményt állapíthat meg.

A minősítés vagy teljesítményértékelés megállapításaival szemben közszolgálati panasz nyújtható be a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz, amely a kézhezvételtől számított hatvan napon belül indokolással ellátott határozatban dönt. A Döntőbizottság döntésével szemben, vagy ha az határidőn belül nem hoz döntést, bírósághoz lehet fordulni (közszolgálati jogvita). Ebben az esetben a bírósági jogorvoslat csak jogszabálysértésre hivatkozással, valótlan vagy hibás ténymegállapítás megsemmisítése iránt lehetséges, míg minden egyéb esetben a korlátok nélkül lehet bírósághoz fordulni a KD határozatával szemben.⁴⁵ A köztisztviselő számára pedig kizárólag a bírósághoz fordulás lehetősége áll fenn.

b) Képzés, továbbképzés

A képzés és továbbképzés mindkét fél részéről jogként és kötelezettségként is jelentkezik. A tisztviselő oldaláról egyrészt jog, fejlődésének elősegítése céljából az előmenetelhez való jog része; másrészt kötelezettség, mert bizonyos programokban, a szolgálatadó vagy jogszabály által előírt képzéseken kötelező a részvétele. A szolgálatadó oldaláról elsősorban kötelezettség, hiszen köteles biztosítani a részvétel feltételeit, finanszírozni a képzés költségeit, valamint köteles ez idő alatt mentesíteni a tisztviselőt munkavégzési kötelezettsége alól és illetményét megtéríteni. Másodsorban jog, mivel a jogszabályi keretek között maga határozhatja meg, hogy milyen képzési programokon való részvételt ír elő a tisztviselő számára a szakmai igények alapján.

A KTK a továbbképzést segítő szakmai tanácsadó és véleményező testület, meghatározza a közszolgálati továbbképzési és vezetőképzési programokat és azok követelményrendszerét. A KTK elnöke az NKE mindenkor rektora, a KTK tagjait – az NKE rektorának javaslatára – a miniszter kéri fel.⁴⁶

41 Kötelező elemek a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet 4.§ n) pontja szerint a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények (eredmény, határidő), valamint a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők (figyelem, szakszerűség, jogszerűség betartása, fejlődés igénye, felelősségvállalás). Kötelező legalább három, legfeljebb négy munkaköri egyéni teljesítménykövetelmény meghatározása és bizonyos kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők alkalmazása. (10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet 5.§ (1) bekezdés)

42 Ajánlott elemek a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények, egyéni fejlesztési célok, többletfeladatok és kompetenciák. (10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 4.§ m) pont.) A teljesítményértékelés ajánlott elemeit belső szabályzatban kell meghatározni. (10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 8.§ (3) bekezdés)

43 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 11.§ (7) bekezdés.

44 A rendelet egyes teljesítményszintekhez tartozó fokozatok elnevezéseit tartalmazza.

45 Kttv. 65. § (5) bekezdés.

46 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről 4. § (1)-(2) bekezdés.

A továbbképzést az NKE biztosítja (közvetlenül vagy más szerv közreműködésével közvetve).⁴⁷ Az NKE meghirdeti és megszervezi a közszolgálati továbbképzéseket, valamint a közszolgálati vezetőképzési programokat. A közigazgatási szerv elkészíti a kormánytisztviselő, köztisztviselő éves egyéni továbbképzési tervét, az egyéni tervek összesítésével pedig az intézmény éves továbbképzési tervét, amely alapján gondoskodik a kormánytisztviselő, köztisztviselő munkaköri feladataihoz illeszkedő, illetve a szakmai és kompetenciafejlesztő továbbképzésekről egyrészt belső továbbképzés keretében, másrészt felsőoktatási intézmény vagy akkreditált felnőttképzési intézmény által biztosított képzési szolgáltatással. Az új szabályok szerinti továbbképzési időszak 2014. január 1-jével indul és 2017. december 31-ig tart.

Ha a közszolgálati tisztviselő valamilyen tanulmányt folytat, támogatást kérhet szolgálatadójától. Ez anyagi természetű hozzájárulás, emellett bizonyos esetekben a rendelkezésre állás alóli mentesítést is jelenthet. A részleteket a felek tanulmányi szerződésben rögzítik. Meghatározzák, hogy milyen mértékben és meddig támogatja a tisztviselőt az adott szerv, ennek fejében ő vállalja, hogy a tanulmányokkal arányos ideig fenntartja közszolgálati jogviszonyát.

Önellenőrző kérdések

1) Mi a feltétele a besorolási fokozatban való előrelépésnek?

.....
.....
.....

2) Mit jelent a közigazgatási alapvizsga?

.....
.....
.....

3) Milyen korlátokat épített be a jogalkotó az illetmény összegére vonatkozóan?

.....
.....
.....

4) Mi a teljesítményértékelés célja?

.....
.....
.....

5) Mi a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium?

.....
.....
.....

⁴⁷ Kttv. 80.§ (1) bekezdés.

4. Fejezet: A kormánytisztviselő jogai és kötelezettségei

A törvény a munkáltatói oldalhoz hasonlóan a közszolgálati tisztviselőnek is csak a kötelezettségeit sorolja fel, amely a másik oldalon jogként jelentkezik. A szolgálatadói kötelezettségeket tehát a tisztviselő jogaiként is értelmezhetjük. Vannak olyan jogok és kötelezettségek, amelyek általában minden munkavégzésre irányuló jogviszonyban jelen vannak, és léteznek olyanok, amelyek csak a közszolgálati jogviszonyt jellemzik. A tisztviselő kötelezettségei az alábbiak:

- feladatellátás a köz érdekében, jogszabályoknak megfelelően, hivatásetikai elvek⁴⁸ szem előtt tartásával, vezetői döntéseket figyelembe véve, szakmai lojalitással, általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul, igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint,
- megjelenés az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban,
- rendelkezésre állás a munkaidő alatt,
- együttműködés a vezetőkkel és a munkatársakkal,
- olyan magatartás tanúsítása, amely mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, munkáját nem zavarja, anyagi károsodást vagy helytelen megítélést nem idéz elő,
- utasítások végrehajtása,
- képzettségei, munkatapasztalata igazolása.

a) A közszolgálati hivatás etikai alapelvek

A Kttv. az etikai eljárás nevesítésén túl meghatározza azon elveket, amelyek megszegése etikai eljárás indítását vonja maga után, valamint kijelöli azt a szervet, aki az eljárás lefolytatására jogosult (MKK). A kormánytisztviselő kinevezésével az MKK tagjává válik, ezért van joga az MKK-nak etikai vétség⁴⁹ gyanúja esetén etikai eljárás lefolytatására.

A **hivatásetikai elvek** megjelenése a közszolgálati szabályozás régi-új eleme. Régi abban a tekintetben, hogy a korábbi Ktv. 2003-ig⁵⁰ tartalmazta az etikai eljárás intézményét, amely erkölcsi alapon rendelte „büntetni” a köztisztviselőt. Erről az eljárásról és a felelősségi háttéréről megoszlottak a vélemények. Volt olyan álláspont, amely szerint ha az etikai, erkölcsi felelősség jogi szabályozást nyer, az már jogi felelősség és elveszti lényegét, az erkölcsi töltet, a belső indíttatás, szégyenérzet hangsúlyát.⁵¹ „Azt is el kell ismerni, hogy némely jogi norma etikai töltettel bír (eskü, együttműködési kötelezettség, titoktartási kötelezettség). Ezek között vannak általános etikai magatartási szabályok (eskü, elfogulatlanság, pártatlanság), vannak a közigazgatás, közszolgálat társadalmi megbecsülését erősítő normák (függetlenség, megvesztegethetetlenség, a közszolgálatához méltó magatartás tanúsítása) és kifejezetten a vezetőkre vonatkozó etikai előírások (hatáskör elvonás tilalma, igazságos döntések, tisztelet megadása, saját példamutatással előljárás, motiválás).”⁵²

2003-ban az etikai eljárás kikerült a törvényből és etikai kódexek révén érvényesült a gyakorlatban.

Köztisztviselők esetében a hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát, valamint az etikai eljárás szabályait a képviselő-testület, illetve a törvényben felsorolt szervek vezetője állapítja meg.⁵³

Az **etikai elvek** a következők:

- hűség,
- elkötelezettség,
- nemzeti érdekek előnyben részesítése,
- igazságos és méltányos jogszolgáltatás,
- méltóság,
- tisztesség,
- előítéletektől való mentesség,
- pártatlanság,
- felelősségtudat,
- szakszerűség,
- együttműködés,

48 Kttv. 83. §.

49 Etikai vétséget követ el az, aki a Kttv. 83. §-a, a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex, valamint az Alapszabály és az Etikai Eljárási Szabályzat rendelkezéseit megszegi. (Kttv. 31.§ (16) bekezdés.)

50 A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2003. évi XLV. törvény.

51 VESZPRÉMI: Felelősség a közszolgálatban. im.108-109. old.

52 GYÖRGY István: Korszerű közszolgálati rendszer kialakítása az EU-csatlakozás után. EU-füzetek 4. Kötet, MEH Nemzeti Fejlesztési Hivatal, 2004, 219-220. old.

53 Kttv. 231.§ (1) bekezdés.

- intézkedések megtételére irányuló arányosság és
- védelem.

A törvény a **vezetőkkel szemben további elveket** nevesít, hangsúlyozva kiemelt szerepüket és felelősségüket:

- a példamutatás,
- a szakmai szempontok érvényesítése,
- a számonkérési kötelezettség.

A felsorolás csak példálózó jellegű.

Az elvek kibontására, a részletek meghatározására az **MKK** jogosult, amely egy szakmai érdek-képviselői szerv, a kormánytisztviselők önkormányzattal rendelkező szakmai, érdek-képviselői köztestülete.

Az MKK jogi személy, feladatait a országos, és a fővárosban, megyékben működő szervezete útján látja el. Feladatai:

- érdekképviselő,
- érdekvédelem,
- a hivatásetikai részletszabályok és az etikai eljárás folyamatának megalkotása,
- konzultációs jog a jogalkotásban,
- véleménynyilvánítás,
- jogalkotás, -módosítás kezdeményezése,
- felterjesztési jog,
- szakmai konferenciák, továbbképzések szervezése,
- pályázatok kiírása, elbírálása,
- szolgáltatások nyújtása.⁵⁴

Az MKK legfőbb döntéshozó szerve az Országos Közgyűlés. Legfőbb ügyintézői testülete az Országos Elnökség, amelynek része az Országos Etikai Bizottság, az etikai eljárások másodfokú szerve. Az etikai eljárásokban ugyanis első fokon a területi szinten kialakított **Területi Etikai Bizottságok** járnak el ún. Becsületbírósként. A testület döntése ellen az **Országos Etikai Bizottsághoz** lehet fordulni, melynek másodfokú határozata a közigazgatási perekre irányadó szabályok szerint támadható meg a bíróság előtt.

2013. szeptember 1-jével hatályba lépett az MKK által kidolgozott Hivatásetikai Kódex, meghatározva a kormánytisztviselők számára követendő értékrendet, etikai alapelveket, etikai eljárás részletszabályait. A kódex hatályba lépését követően kormánytisztviselői jogviszonyt létesítők a jogviszonyt létrehozó okirat aláírásával automatikusan alávetik magukat a kódex előírásainak. A kódex konkrét rendelkezéseinek megsértése etikai vétségnek⁵⁵ minősül.

Etikai vétség miatti eljárás

a) első fokon a Területi Etikai Bizottság (továbbiakban TEB) tagjaiból álló területi etikai tanács,

b) másodfokon az Országos Etikai Bizottság (továbbiakban OEB) tagjaiból álló országos etikai tanács

hatáskörébe tartozik. Az etikai eljárás lefolytatására első fokon a kormánytisztviselő munkavégzési helye szerint illetékes TEB elnöke, másodfokon az OEB elnöke által kijelölt etikai tanács jogosult.

Etikai eljárás bejelentésre és hivatalból is indítható. Az etikai eljárás megindításáról a TEB dönt a gyanú tudomására jutásától számított 8 napon belül. Nem lehet etikai eljárást indítani, ha az etikai vétség gyanújára vonatkozó bejelentés óta három hónap, illetve az etikai vétség elkövetése óta egy év eltelt. Az elsőfokú etikai tanács a tanács kijelölésétől számított 30 napon belül tárgyalást tart és határozattal dönt.

Az etikai vétség elkövetése esetén kiszabható büntetések: a figyelmeztetés és a megrovás.⁵⁶ Az etikai eljárás eredményétől függően fegyelmi eljárás kezdeményezésére is sor kerülhet.

b) Az utasítások végrehajtásának kötelezettsége

A közszolgálati tisztviselő a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően köteles feladatait ellátni és a felettese utasításait végrehajtani.⁵⁷ Az utasítás megtagadása akár fegyelmi eljárást is megalapozhat. A törvény bizonyos esetekben azonban megengedi az utasítás végrehajtásának megtagadását, anélkül, hogy ebből hátránya származna a tisztviselőnek. Sőt, ha előzetesen figyelmezteti szolgálatadóját arra, hogy a

⁵⁴ Kttv. 29.§ (6) bekezdés.

⁵⁵ Etikai vétség a kormánytisztviselők hivatásetikai alapelveket vagy hivatásetikai részletszabályokat megszegő azon cselekménye, amely a Kttv. etikai szabályaival, a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex, valamint az Alapszabály rendelkezéseivel ellentétes és az nem minősül bűncselekménynek, szabálysértésnek vagy fegyelmi vétségnek. Hivatásetikai Kódex V/2.1. pontja. <http://mkk.org.hu/node/102>

⁵⁶ Kttv. 31.§ (15) bekezdés, 231. § (1) bekezdés.

⁵⁷ Kttv. 76. § (1) bek. a) pontja, 78. § (1) bekezdés.

végrehajtás jogszabályba, normatív utasításba ütközik, jogos érdekeket sért vagy kárt idézhet elő, a későbbi felelősség alól mentesíti magát.

A szolgálatadó utasítását megtagadhatja a tisztviselő, ha annak teljesítése:

- az életét, egészségét vagy testi épségét, közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy
- jogszabályba, a szolgálatadó által kiadott normatív utasításba ütközne.

Kötelező megtagadni az utasítást, ha:

- bűncselekményt, illetve szabálysértést valósítana meg, továbbá
- más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetőleg a környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.⁵⁸

c) Munkaidő, szabadság

Főszabály szerint a közszolgálati tisztviselő jogviszonya határozatlan időre, teljes munkaidőre létesül. Ez azt jelenti, hogy a **napi munkaidő** nyolc óra, a **heti munkaidő** heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00–16.30 óráig, pénteken 8.00–14.00 óráig tart.⁵⁹ A munkaidő munkaidőkeretben is megállapítható és részmunkaidő is kiköthető.⁶⁰ A munkaidő-beosztás szabályait (**munkarend**) a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére és a munka jellegére figyelemmel.

Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkaidőn belül – a munkavégzés megszakításával – napi harminc perc, valamint minden további három óra munkavégzés után legalább húsz perc **munkaközi szünetet**; a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között pedig legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (**napi pihenőidő**) kell biztosítani.⁶¹

A közszolgálati tisztviselő szabadsága alap- és pótszabadságból áll. Az **alapszabadság** mindenkit egyenlő mértékben (25 munkanap) illet meg, míg a **pótszabadság** függ a közszolgálatban eltöltött időtől, a munkakörtől⁶² és akár a családi,⁶³ egészségi állapottól.⁶⁴

A Kormány a központi államigazgatási szervekre, azok területi és helyi szerveire nézve igazgatási területenként (Kormányrendeletben), illetve a képviselő-testület és a Kttv.-ben felsorolt szervek vezetői rendeletben állapíthatják meg azt az időszakot (**igazgatási szünet**), amely alatt a rendes szabadságot ki kell adni.⁶⁵ Az igazgatási szünet időtartama

- nyáron öt egybefüggő naptári hét, amely az augusztus 20-át közvetlenül követő vasárnapig tart,
- télen két egybefüggő naptári hét, amely a január 1-jét közvetlenül követő vasárnapig tart.

A szabadságok ütemezéséről **szabadságolási terv** készül a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közszolgálati tisztviselő közötti egyeztetést követően. A szabadság kiadásának időpontját a szolgálatadó határozza meg, a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A tisztviselő csak az alapszabadság 2/5-ével rendelkezhet szabadon. Ezen rendelkezési jognak azonban vannak törvényi korlátai:

- a tisztviselő a jogviszony első három hónapjában nem élhet ezzel a jogával,
- az igénybevételt megelőzően 15 nappal be kell jelentenie szándékát, azonban ha a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, mentesül a 15 napos bejelentési kötelezettség alól és három alkalommal három munkanapot a számára megfelelő időpontban kell kiadni.

A már megkezdett szabadság kivételesen fontos érdekből megszakítható, azonban a felmerült károkat, költségeket a szolgálatadó köteles megtéríteni.

58 Kttv. 78.§ (2) bekezdés.

59 Kttv. 89.§ (1) bekezdés.

60 Kttv. 50.§.

61 Kttv. 94.§ (1) bekezdés.

62 Vezetői munkakör (Kttv. 101.§ (5) bekezdés), föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahely (Kttv. 101.§ (6) bekezdés), sugárátalomnak kitett munkahely (Kttv. 101.§ (7) bekezdés), jegyző (Kttv. 252.§).

63 A Kttv. 102.§ (1) bekezdése értelmében egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

64 Kttv. 102.§ (5) bekezdés – egészségkárosodás esetén 5 munkanap jár.

65 Az ilyen módon kiadott rendes szabadság nem haladhatja meg a kormánytisztviselő adott évre megállapított alapszabadságának a háromötödét. (Kttv. 108.§.)

Önellenőrző kérdések

1) Melyek a vezetőre vonatkozó hivatásetikai alapelvek?

.....
.....
.....

2) Mikor tagadható meg a szolgálatadói utasítás végrehajtása?

.....
.....
.....

3) Mennyi alapszabadság illeti meg a kormánytisztviselőket?

.....
.....
.....

4) Mi az igazgatási szünet?

.....
.....
.....

5) Szabadsága mekkora részével rendelkezhet szabadon a közszolgálati tisztviselő?

.....
.....
.....

5. Fejezet: Összeférhetetlenség

Az összeférhetetlenség fajtáit és szabályait maga a Kttv. tartalmazza. Célja, hogy a köz szolgálatával össze nem egyeztethető érdekkonfliktusokat megelőzze vagy megszüntesse, valamint garantálja a köztisztviselő hűségét és politika-semlegességét.

Az összeférhetetlenség esetén a jogalkotó negatív oldalról közelít, meghatározva azon tevékenységeket, tisztségeket és szervezeti tagságokat, amelyeket a tisztviselő nem végezhet, nem tölthet be, nem vállalhat, továbbá azokat a gazdálkodó szervezeteket, amelyekben részesedést nem szerezhet függetlenségének megóvása érdekében. Ezek alapján a következő csoportokat különíthetjük el:

- gazdasági összeférhetetlenség,
- politikai összeférhetetlenség,
- hatalmi ágak megosztásából fakadó összeférhetetlenség,
- hozzátartozói együttalkalmazás tilalma,
- közszolgálati pálya presztízséből adódó összeférhetetlenség.

A **gazdasági összeférhetetlenség** keretébe sorolhatók a munkavégzésre irányuló további jogviszony kapcsán felmerülő összeférhetetlenségi szabályok. A közszolgálati jogviszony mellett minden további jogviszony csak a szolgálatadó engedélyével létesíthető. Bizonyos esetekben azonban nem képeznek összeférhetetlenséget.⁶⁶ Ilyen pl. a helyettesítés céljából létesített másik jegyzői jogviszony.

A tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység (**gyakorolható tevékenységek**) végzésére irányuló jogviszony, és a közérdekű önkéntes tevékenység bejelentés-köteles, ha a tevékenység a közszolgálati tisztviselő munkaköri feladataival közvetlenül összefügg. Ha a munkavégzés időtartama részben azonos a beosztás szerinti munkaidejével, ezen tevékenységek is engedélykötelesek.

Szintén a gazdasági összeférhetetlenséghez kapcsolódik a gazdasági társaságokban való részvétel szabályozása. A kormánytisztviselő nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztisztviselői többségi tulajdonban vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva – legalább ötven százalék.

Nem keletkezik összeférhetetlenséget az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági, audit bizottsági tagság, amelynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése érdekében hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra.

A **politikai összeférhetetlenség**hez kapcsolódó tilalom, hogy a tisztviselő nem viselhet tisztséget pártban, nem vállalhat közszereplést párt nevében vagy érdekében. Jelöltként részt vehet az országgyűlési, az európai parlamenti, illetve a helyi önkormányzati választásokon, azonban ha megválasztják, le kell mondania közszolgálati jogviszonyáról.

A **hatalmi ágak megosztásából** fakadó előírás, miszerint közszolgálati jogviszonyban álló nem lehet országgyűlési képviselő⁶⁷ vagy helyi önkormányzati, nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó államigazgatási szerv illetékességi területén működik.

A **hozzátartozói együttalkalmazás tilalma** az összeférhetetlenség egy speciális esete. Nem létesíthető közszolgálati jogviszony, ha ezáltal a közszolgálati tisztviselő hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási jogviszonyba kerülne. A hozzátartozói együttalkalmazás tilalma a jogviszony létesítésénél kinevezési akadályt, a jogviszony fennállása alatt összeférhetetlenséget eredményez. A felek megegyezésének hiányában a szolgálatadó jogosult eldönteni, hogy melyik tisztviselő maradhat az adott szervnél. Köztisztviselő esetében a képviselő-testület, külszolgálati hálózat tekintetében a külpolitikaért felelős miniszter felmentést adhat a tilalom alól.

A tisztviselő a **közszolgálati pálya presztízséből adódóan** nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.⁶⁸

a) A vezetői munkakört betöltő tisztviselőre vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok

A **vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő** a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszony kiételével további jogviszonyt nem létesíthet. Az egyesületben, érdek-képviselői szervezetben, szövetségben való

⁶⁶ Kttv. 85.§ (5) bekezdés.

⁶⁷ Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 80.§ i) pontja.

⁶⁸ Kttv. 84-85.§.

tisztség viselése, közérdekű önkéntes tevékenység folytatása, edzői, versenybírói, játékvezetői tevékenység ellátása, tanszékvezetői tevékenység folytatása engedélyköteles. Alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke, állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, illetve más állami alapító vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítványban felügyelő bizottsági tag, felsőoktatási intézmény oktatási feladatokat is ellátó belső szervezeti egységének vezetője szintén csak a szolgálatadó engedélyével lehet. A gazdasági társaságban való részvételére a fent említett általános szabályok alkalmazandók.⁶⁹

A **szakmai vezető** összeférhetlenségére a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A szakmai vezető érdek-képviselői szervezetben tisztséget, szövetségben vezető tisztséget nem viselhet, nem lehet továbbá alapítvány kezelő szervezetének tagja. Nem keletkezett összeférhetlenség, ha a szakmai vezető a Magyar Nemzeti Bank felügyelőbizottságának tagja, a Nemzeti Vagyongazdálkodási Tanács tagja, továbbá a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet Birtokpolitikai Tanácsának elnöke vagy tagja.⁷⁰

b) Az összeférhetlenségi eljárás

A közszolgálati tisztviselőnek bejelentési kötelezettsége van, haladéktalanul és írásban, ha vele szemben összeférhetlenségi ok merült fel. Összeférhetlenség fennállásakor a szolgálatadó felszólítja a tisztviselőt annak megszüntetésére. A közszolgálati tisztviselőnek választási lehetősége van, hogy a közszolgálati jogviszonyt vagy az összeférhetlen tisztséget szünteti meg. Amennyiben a tisztviselő az összeférhetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított 30 napon belül sem szünteti meg, közszolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg.

6. Fejezet: A kormánytisztviselők felelősségi rendszere

A közszolgálat felelősségi rendszere sajátos, a közjogi szabályozásból adódó speciális szabályozás, amely a közszolgálat sajátos volta miatt annak specialitásait a felelősségre is kiterjeszti. Alapvetően fegyelmi és kártérítési felelősségre osztjuk. Ehhez kapcsolódik a polgári jogi felelősség egy speciális alakzata, a közigazgatási jogkörben okozott kárért való felelősség.

A **közszférában alkalmazottak felelősségi rendszere** nem azonos a közszolgálat felelősségi rendszerével. A közszférában alkalmazottakat (közszolgálati tisztviselők, közalkalmazottak, hivatásos szolgálati jogviszonyban állók, bírók, ügyészek, stb.) sajátos büntetőjogi védelem illeti meg (pl. hivatásos személy elleni erőszak) és fokozott felelősség terheli (pl. hivatali bűncselekmények).⁷¹ Az alkotmányjogi felelősség a kormánytagok, illetve a kormány jogszerű működésének garanciája.

Bizonyos közigazgatási szervek esetében a korrupció visszaszorítása érdekében a Nemzeti Védelmi Szolgálat jogosult a kifogástalan életvitel ellenőrzésére és a megbízhatósági vizsgálat elvégzésére, a személyügyi nyilvántartás adataiba való betekintésre. Ha bűncselekmény elkövetésének gyanúját észleli, azonnal feljelentést tesz.⁷²

A közszolgálati felelősség ugyancsak nem azonosítható a **közigazgatás felelősségi rendszerével**, mely elsősorban a jogi személyiség problematikájához kapcsolódik.

A **közszolgálati tisztviselők fokozott felelőssége** két dolgot jelent. Egyrészt a fokozott felelősségvállalást és annak jogkövetkezményeit a tisztviselő oldaláról, másrészt a köz szolgálatát, mint kiemelt feladat miatt fokozott védelmet a tisztviselőt munkája miatt ért atrocitásoktól.

⁶⁹ Kttv. 87.§.

⁷⁰ Kttv. 213.§.

⁷¹ A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (továbbiakban: Btk.) új elemét képezi az előjáró vagy hivatali vezető felelőssége, amelynek értelmében a vezető beosztású hivatalos személy a tényleges hatalma és ellenőrzése alá tartozó személy által elkövetett bűncselekmény miatt szintén felel, ha az a megfelelő ellenőrzés elmulasztásának következménye, és tudott a bűncselekmény előkészítéséről vagy elkövetéséről vagy tudatosan figyelmen kívül hagyta az egyértelműen erre utaló körülményeket, illetve a bűncselekmény a tényleges feladat- vagy hatáskörébe tartozó tevékenységet érintett, és nem tett meg a hatáskörében álló minden szükséges és indokolt intézkedést annak érdekében, hogy megakadályozza az elkövetést, vagy haladéktalanul nem tett feljelentést azt követően, hogy a bűncselekmény elkövetéséről tudomást szerzett. Btk. 145. §.

⁷² A Rendőrségről szóló 1994: XXXIV. tv. 7. § (1) és (3) bekezdés, 91/S. § (2) bekezdés.

a) A fegyelmi felelősség

A **fegyelmi felelősség** nem a munkaviszonyból, hanem a közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségek vétkes⁷³ megszegése esetén beálló felelősség, és ez adja specialitását.

A hatályos szabályozás értelmében a közszolgálati tisztviselő fegyelmi felelősségét a Kttv. és a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet⁷⁴ (továbbiakban: kormányrendelet) rendezi. A törvény csak keretjelleggel szól az eljárásról (meghatározva a kiszabható büntetéseket), a részletszabályozást rendezését a kormányrendeletre bízta.

A vizsgálóbiztosra, a fegyelmi tanács tagjaira, és a jegyzőkönyvvezetőre vonatkozóan a kormányrendelet szigorú összeférhetetlenségi szabályokat állapít meg a pártatlanság biztosítása érdekében.

A törvény és a kormányrendelet nemcsak a fegyelmi eljárásban résztvevők személyét, a szakaszokat és a határidőket illetően állapít meg szabályokat, hanem nevesíti azokat az eseteket, amelyeket lényeges eljárási szabálysértésként (összeférhetetlenség, értesítési kötelezettség megszegése, fegyelmi eljárás elrendelése nem a munkáltatói jogkör gyakorlója által)⁷⁵ értékeli.

Az eljárás megindítására – alapos gyanú esetén – a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, akinek az elnökségével háromtagú fegyelmi tanács alakul, amely a vizsgálati szakasz befejezését követő harminc napon belül zárt ülésen, egyszerű többséggel hoz döntést. Az eljárás megindítására nyitva álló szubjektív határidő a kötelezettségzegés felfedezésétől számított három hónap, míg objektív határidő a fegyelmi vétség elkövetésétől számított három év.

A vizsgálati szakasz cselekményeit a **vizsgálóbiztos** végzi, akit az eljárás megindítását követően három munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöl ki. A vizsgálóbiztos az eljárás alá vontnál magasabb besorolású, ennek hiányában vezetői munkakört betöltő személy lehet. Ha ilyen a szervnél nincs, akkor a szolgálatadó irányítását, felügyeletét ellátó szerv vezetője saját foglalkoztatottjai közül jelöl ki megfelelő személyt. Jegyző esetén tipikusan a képviselő-testület egy tagját kéri fel a feladat ellátására.

A vizsgálóbiztos tíz munkanapon belül begyűjti a bizonyítékokat és gondoskodik a tisztviselő meghallgatásáról. A meghallgatás kötelező, amelyet úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője, az érdekképviselői szerv, illetve az MKK képviselője jelen lehessen. Ha az eljárás alá vont tisztviselő akadályoztatva van, a vizsgálóbiztos nyolc napos határidő tűzésével felhívja, hogy védekezését írásban terjessze elő. A vizsgálat során a tisztviselőt megilleti a megfelelő tájékoztatás, jogi képviselő igénybevétele, az ügy iratainak megtekintése, valamint az észrevétel és további bizonyítási indítvány tételének joga. A vizsgálat során igénybe vehető bizonyítási eszközök az iratok, a tanúvallomás, a szakértői vélemény és a szemléről készült jegyzőkönyv.

A vizsgálat felfüggeszthető a tisztviselő önhibáján kívüli akadályoztatása, vagy folyamatban levő bírósági eljárás miatt. A vizsgálatot a fegyelmi eljárás megindításától számított hatvan napon belül kell befejezni. A vizsgálat lezárását követően a vizsgálóbiztos nyolc napon belül megküldi a bizonyítékokat és véleményét a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

A **fegyelmi tanács** ülését úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal korábban megkapják. A felek távolmaradása esetén tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a tisztviselőt vagy képviselőjét szabályszerűen értesítették, vagy bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni. A tárgyalást a tanács kijelölésétől számított tizenöt napon belül meg kell tartani. Ha a tényállás így sem tisztázható, nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

A döntést a fegyelmi tanács hozza meg, amelynek tagjait az elnök jelöli ki a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított három munkanapon belül – az eljárás alá vonttal legalább azonos besorolású, illetve vezetői munkakört betöltő személyek közül. Vezetői munkakört betöltő gyanúsított esetén legalább azonos szintű vezetői munkakört betöltő személy lehet a fegyelmi tanács tagja. Ha ilyen személyek nincsenek az adott szervnél, a vizsgálóbiztosnál leírtakat kell alkalmazni.

Az érdemi döntés (írásbeli indokolt határozat) fajtái: a fegyelmi felelősség megállapítása és fegyelmi büntetés kiszabása vagy az eljárás megszüntetése. A kiszabható **fegyelmi büntetések**:

- megrovás,
- várakozási idő meghosszabbítása,
- visszavetés egy fizetési fokozattal,
- visszavetés egy besorolási fokozattal,
- törvény szerinti címtől való megfosztás,

⁷³ A vétkeség vétőképeség, amely alapján a jogellenes cselekményt elkövető felismeri tettei következményét. Két fajtája a szándékosság és a gondatlanság. Szándékosság esetén kívánja a következményeket vagy belenyugszik azokba, míg gondatlanság esetén könnyelműen bízik azok elmaradásában, vagy nem látja előre azokat, mert a tőle elvárható figyelmet, körültekintést elmulasztotta.

⁷⁴ A szakmai vezetőkkel (közigazgatási és helyettes államtitkár) szemben speciális szabályokat állapít meg (10-12. §).

⁷⁵ A közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III.7.) Korm.rendelet 2.§ (3) bekezdés.

- vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés,
- hivatalvesztés.

Kötelezettségzegés elismerése, tárgyalásról lemondás és egyszerű megítélésű tényállás esetén, ha a büntetés célja tárgyalás nélkül is elérhető, a munkáltatói jogkör gyakorlója a vizsgálóbiztosi vélemény előterjesztésétől számított három munkanapon belül tárgyalás tartása nélkül is kiszabhatja a felsorolt büntetéseket a hivatalvesztés kivételével. A rendelet eltekint a büntetés kiszabásától, ha a körülményekre tekintettel már a megrovás kiszabása is indokolatlan lenne.

Önellenőrző kérdések

1) Hogyan csoportosítható az összeférhetetlenség?

.....
.....
.....

2) Melyek a gyakorolható tevékenységek?

.....
.....
.....

3) Ki adhat felmentést a hozzátartozói együttalkalmazás tilalma alól?

.....
.....
.....

4) Mennyi határidőt ad a Kttv. a fegyelmi eljárás megindítására?

.....
.....
.....

5) Melyek a fegyelmi büntetések?

.....
.....
.....

b) Kártérítési felelősség

A kártérítési felelősség három vetülete különíthető el attól függően, hogy ki kinek okoz kárt. Ez a felelősségi forma főszabály szerint szubjektív, azaz a vétkesség fokától és mértékétől függ a kártérítés mértéke is – jogszabályi keretek között. A károkozás történhet a szolgáltató és harmadik személy (elsősorban ügyfél) irányában is. A szolgáltató felé közvetlenül a tisztviselő felel, míg harmadik személynek okozott kár esetén a tisztviselőt alkalmazó szerv.

A Kttv. az adott helyzetben elvárhatóságra helyezi a hangsúlyt. **Ha a tisztviselő nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható**, a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A feltételek fennállását, a kár bekövetkeztét, mértékét és az okozati összefüggést illetően a szolgáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség.⁷⁶ A törvény a kártérítés mértékét maximalizálja, amikor úgy rendelkezik, hogy a kártérítés a négyhavi illetményt nem haladhatja meg. Szándékosság vagy súlyos gondatlanság esetén azonban teljes kártérítéssel tartozik a tisztviselő.

Az eljárás megindítására három évet biztosít a Kttv.⁷⁷ Ha időközben a tisztviselő jogviszonya megszűnik, a munkáltatói jogkör gyakorlója bírósághoz fordulhat a felelősség megállapítása érdekében, amely rendkívüli méltánylást érdemlő körülményekre hivatkozva mentesítheti a tisztviselőt.

A Kttv. a tisztviselő számára kimentési lehetőséget biztosít a szolgáltató vétkes magatartása⁷⁸ vagy kárenyhítési kötelezettségének elmulasztása esetén bekövetkezett kár, és a károkozás idején előre nem látható kár megtérítése alól sikeres bizonyítás esetén.

Visszaszolgáltatási és elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban bekövetkezett hiányért és a leltárhianyért való felelősség esetén objektív felelősséggel tartozik a közszolgálati tisztviselő.

A visszaszolgáltatási és elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban bekövetkezett hiányért való felelősség megállapításának feltételei:

- a dologban bekövetkezett hiány, kár,
- a visszaszolgáltatási, elszámolási kötelezettség ismertetése,
- a dolog állandó őrizetben tartása,
- kizárólagos használati és kezelési jog a dolog felett,
- jegyzék vagy elismervény alapján történő átadás-átvétel, kivéve a pénztárosi, pénzkezelői, értékkézelői feladatokat.

A leltárhianyért való felelősség megállapításának feltételei:

- leltárhiany fennállása,
- a leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele,
- a felelősség kinevezési okmányban való rögzítése,
- a hiány leltározási rend szerint lebonyolított leltárfelvétel során történő megállapítása,
- a leltári készlet állandó, tisztviselő általi kezelése.

A törvény a kártérítési felelősségre a fegyelmi felelősség szabályait rendeli alkalmazni azzal, hogy leltárhiany esetén az eljárás megindítására, lefolytatására és a döntés meghozatalára a határidő hatvan nap.

A harmadik személynek okozott kárfelelősséget a Ptk. szabályozza államigazgatási jogkörben okozott kárért való felelősség elnevezés alatt. A tisztviselő által okozott kárért a harmadik személlyel szemben a szolgáltató felel. **Államigazgatási jogkörben okozott kárért** a felelősséget csak akkor lehet megállapítani, ha a kár rendes jogorvoslattal nem volt elhárítható, illetőleg a károsult a kár elhárítására alkalmas rendes jogorvoslati lehetőségeket igénybe vette.⁷⁹

A szolgáltató által a tisztviselőnek okozott kár esetén a szolgáltató vétkességre tekintet nélkül, teljes kártérítési felelősséggel tartozik. Itt is csökkenti a kártérítési kötelezettséget a károsult vétkes közrehatása, a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása, a károkozás idején előre nem látható kár. Kimentési lehetőséget is biztosít a törvény, azonban a szolgáltató köteles bizonyítani, hogy:

- a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.⁸⁰

A Kttv. szabályozni rendeli **a munkahelyre bevitt dolgokban, tárgyokban bekövetkezett károkért való objektív felelősséget** is. A szolgáltató bejelentési kötelezettséget vagy megőrzőben történő elhelyezést írhat elő ezekben az esetekben. Ha a tisztviselő ezen szabályokat megszegi, a szolgáltató csak szándékos károkozás esetén felel.

⁷⁶ Kttv. 160. § (1)-(2) bekezdés.

⁷⁷ Kttv. 192. § (1)-(2) bekezdés.

⁷⁸ A törvény visszautal az utasítás végrehajtásánál említett figyelmeztetési kötelezettségre.

⁷⁹ Ptk. 349.§ (1) bekezdés.

⁸⁰ Kttv. 167.§ (2) bekezdés.

IV. A kormánytisztviselői jogviszony lezárása

A Kttv. a jogviszony lezárásának két csoportját ismeri. A jogviszony megszűnése valamely oknál (feltétel, esemény) fogva automatikusan következik be, míg a megszüntetést valamely fél kezdeményezi.

Megszűnik a közszolgálati jogviszony:

- ha a kinevezés határozott időre szólt és ez az időtartam lejár,
- ha a tisztviselő meghal,
- a 70. életév betöltése esetén,⁸¹
- a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével,
- a prémiumévek programban történő részvétel, illetve különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén a külön törvényben foglaltak szerint,⁸²
- az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, ügyész minisztériumi beosztásának megszűnésével,
- a tisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, kinevezésével,
- hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel,⁸³
- ha a tisztviselő az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a szükséges szolgálati idővel rendelkezik,⁸⁴
- törvényben nevesített esetekben.⁸⁵

A közszolgálati jogviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel,
- áthelyezéssel,
- próbaidő alatt azonnali hatállyal,
- lemondással,
- felmentéssel.

A felmentést a törvény további esetekre bontja, amelyekben egyrészt jogot biztosít a jogviszony felmentéssel való megszüntetésére, másrészt kötelezettséget ír elő az ily módon való megszüntetésre. **Felmentéssel szüntethető meg a jogviszony:**

- ha az Országgyűlés, Kormány, költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője, a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani és emiatt a tisztviselő munkaköre megszűnik, továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség,
- ha megszűnt a szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a tisztviselőt foglalkoztatták,
- ha átszervezés következtében munkaköre megszűnik,
- ha nyugdíjasnak minősül a tisztviselő.

Felmentéssel kell megszüntetni a jogviszonyt:

- ha a tisztviselő hivatalára méltatlan,
- ha munkavégzése nem megfelelő,
- ha egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan,
- ha a kinevezés-módosítás esetén a kormánytisztviselő azt kérelmezi,⁸⁶
- ha vezetőjének bizalmát elveszti,
- ha a tisztviselő nő, a negyven év szolgálati idővel a felmentési idő leteltekor rendelkezik és kérelmezi a jogviszony megszüntetését.⁸⁷

A felmentést indokolni kell (kivéve nyugdíjas tisztviselő felmentésének az esetét), amely indokolásnak valósnak és okszerűnek kell lennie és a felmentés okának világosan ki kell tűnnie. A felmentési okot illetően a szolgálatadót terheli a bizonyítási kötelezettség.

Méltatlan az a tisztviselő, aki olyan magatartást tanúsít (munkavégzésével összefüggésben vagy munkahelyén kívül), amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a szolgálatadó jó hírnevét, a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a szolgálatadó a jogviszonyt fenntartsa.⁸⁸ Ennél a felmentési oknál a törvény határidőt szab és védekezési lehetőséget biztosít. Szubjektív határidő

81 Az életkori korlát alól a miniszterelnök felmentést adhat külszolgálati képviselő-vezetői megbízás esetén.

82 A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény.

83 A hivatalvesztés következménye, hogy hatálya alatt (három év) a közszolgálati tisztviselő közigazgatási szervnél nem foglalkoztatható.

84 Kivéve ha kérelmére és hivatali érdek alapján a szolgálatadó a jogviszonyt fenntartja. (Kttv. 60. § (1) bekezdés j) pontja.)

85 Pl. ha a tisztviselő határidőn belül nem szünteti meg az összeférhetetlenséget vagy a közigazgatási alapvizsgát nem teljesíti.

86 A kinevezés csak közös megegyezéssel módosítható, kivéve fizetési fokozatban előrelépés, vizsgakötelezettség megállapítása, a munkavégzés helyének településen belüli megváltoztatása, a munkakör megváltoztatása esetén. Utóbbi két esetben a tisztviselő kérheti jogviszonyának felmentéssel való megszüntetését.

87 Ha a tisztviselő nyugdíjasnak minősül, a szolgálatadó nem köteles indokolni a felmentést. (Kttv. 63.§ (7) bekezdés.)

88 Kttv. 64. § (1) bekezdés.

a tudomásszerzéstől számított tizenöt nap, objektív az ok bekövetkeztétől számított egy év (bűncselekmény elkövetésekor a büntetethez való alkalmatlanság elvülése). A méltatlanság jogcímén történő felmentés esetén a tisztviselőt nem illeti meg a felmentési védelem, a jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.

Nem megfelelő színvonalú⁸⁹ munkavégzés esetén akkor menthető fel a tisztviselő, ha a minősítés alapján felajánlható munkakör nincs, vagy azt a tisztviselő nem fogadja el.⁹⁰

Egészségi okra alapozni felmentést akkor lehet, ha a hivatali szervezetben a tisztviselő képzettségének, besorolásának, egészségi állapotának megfelelő betöltetlen munkakör nincs, vagy az áthelyezéshez nem járul hozzá.⁹¹

A Kttv. szerint a **bizalomvesztés** a szakmai lojalitás követelményének megsértése. Szakmai lojalitás különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettség, a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködés, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzés.⁹² Korlátként építi be a törvény, hogy csak a tisztviselő magatartásában vagy munkavégzésében megnyilvánuló tényre lehet hivatkozni és azt konkrét bizonyítékokkal kell alátámasztani.

A közszolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetése kapcsán a törvény meghatározott élethelyzeteket (pl. gyermek születése) kiemelt és felmentési védelemben részesít.

1. Fejezet: A jogviszony lezárásához kapcsolódó jogi rendelkezések

a) A jogviszony lezárásának ideje

Közös megegyezés esetén a felek megállapodásának függvénye a jogviszony lezárásának ideje. Próbaidő alatt mindkét oldalról azonnali hatállyal szüntethető meg a jogviszony. Lemondás, felmentés esetén a lemondási és felmentési idő egyaránt két hónap. Felmentés esetén a felmentési idő legalább felére mentesíteni kell a tisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól.

A jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a tisztviselőnek elszámolási, munkakör-átadási, a szolgálatadónak pedig illetmény- és igazolás-kiadási kötelezettsége keletkezik.

b) Végkielégítés

A felmentés vagy a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén a tisztviselő **végkielégítésre** jogosult, amelynek összege a jogviszonyban eltöltött időhöz igazodik. A törvény a megszüntetési esetek meghatározása mellett behatárolja, mikor korlátozható az összeg. Ha a tisztviselő az áthelyezéséhez nem járul hozzá, vagy kéri a tartalékállományból való törlését, csak az őt egyébként megillető végkielégítés felére jogosult. Ha pedig a felmentésre a gyakornoki idő alatt kerül sor, vagy a tisztviselő méltatlanná válik, nyugdíjas, nem megfelelő a munkavégzése, vagy jogviszonyváltás történik, akkor a végkielégítés egyáltalán nem jár.

c) Tartalékállomány

A tartalékállomány célja egyrészt, hogy segítse a közszolgálati rendszerből kikerülő elhelyezkedését, másrészt hogy a szolgálatadó a már tapasztalattal rendelkezők közül tudjon választani megüresedett álláshely esetén. Működtetése mindkét oldal (tisztviselő, szolgálatadó) számára előnyös. A tartalékállományba helyezés a felmentési időre szól.

A tartalékállományba helyezés lehetősége az alábbi esetekben adott: létszámcsökkentés, a szerv megszűnő tevékenysége, átszervezés,⁹³ a tisztviselő nem megfelelő munkavégzése, egészségügyi alkalmatlanság, kinevezés-módosítás.⁹⁴ Ha a tisztviselő nem járul hozzá a tartalékállományba helyezéséhez, vagy kéri a tartalékállományból való törlését, az a fent leírtak szerint korlátozza a végkielégítésre való jogosultságát (kivéve, ha a törlést munkaviszony létesítése céljából kérte).

⁸⁹ E szintű. Lásd az 5.1.1. fejezetet.

⁹⁰ Kttv. 65. § (1) bekezdés.

⁹¹ Kttv. 63.§ (4) bekezdés.

⁹² Kttv. 76.§ (2) bekezdés.

⁹³ Kttv. 63.§ (1) bekezdés a)-c) pontja.

⁹⁴ Kttv. 63.§ (2) bekezdés b)-d) pontja.

A tartalékállományba helyezett adatait a személyügyi központ (Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal) a TARTINFO-rendszerben tartja nyilván.⁹⁵ A felmentési idő lejártával a TARTINFO-rendszer automatikusan törli a közszolgálati tisztviselő adatait.⁹⁶

Ha a szolgálatadó a tartalékállományból választ, a szerv vezetője értesíti a korábbi szolgálatadót a közszolgálati tisztviselő továbbfoglalkoztatására irányuló szándékáról és kezdeményezi az áthelyezést. A tisztviselő a tájékoztatás kézhezvételét követő nyolc napon belül nyilatkozik, hogy az áthelyezést elfogadja-e.⁹⁷

Önellenőrző kérdések

1) Mikor tartozik kártérítési felelősséggel a közszolgálati tisztviselő?

.....
.....
.....

2) Hogyan szüntethető meg a közszolgálati jogviszony?

.....
.....
.....

3) Mi a szakmai lojalitás?

.....
.....
.....

4) Mikor jár végkielégítés?

.....
.....
.....

5) Mi a tartalékállomány célja?

.....
.....
.....

95 A közszolgálati tisztviselők személyi irataira, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók személyi irataira és a munkaügyi nyilvántartásra, a közszolgálati alapnyilvántartásra és közszolgálati statisztikai adatgyűjtésre, valamint a tartalékállományra vonatkozó egyes szabályokról szóló 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 17. § (1), (3) bekezdés.

96 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 19. § (3), (4) bekezdés.

97 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 20. § (1), (3), (5) bekezdés, 21.§ (1), (4) bekezdés.

V. Jogviták rendezése, érdekegyeztetés

1. Fejezet: A közszolgálati panasz és a közszolgálati jogvita

Közszolgálati panasz terjeszthető elő a Kormánytisztviselői Döntőbizottságnál az alábbi kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igény érvényesítése érdekében:

- a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésével,⁹⁸
- az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással,
- a minősítés,⁹⁹ a teljesítményértékelés megállapításaival,
- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal,
- a kinevezés egyoldalú módosításával kapcsolatos ügyekben.¹⁰⁰

A **Kormánytisztviselői Döntőbizottság** új, független, a kormánytisztviselők jogvitáinak kivizsgálásával foglalkozó testület. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ez az intézmény csak számukra adott, a köztisztviselők nem élhetnek vele. Ők bármely, közszolgálati jogviszonyból származó igényük érvényesítése érdekében közvetlenül a bírósághoz fordulhatnak.¹⁰¹ A Döntőbizottság elnökét és helyettesét, valamint tagjait (közszolgálati biztosok) a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter nevezi ki határozatlan időre.¹⁰²

A közszolgálati panasz benyújtásának határideje a sérelmezett munkáltatói intézkedésről szóló okirat kézbesítésétől számított harminc nap, melyet háromfős tanács bírál el. A Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatával szemben – a minősítés tartalmával vagy a felajánlott munkakör megfelelőségével kapcsolatban kizárólag jogi tények vizsgálata tekintetében, jogszabálysértésre hivatkozással¹⁰³ – hibás vagy valótlan tény megállapításának megsemmisítése iránt – **közszolgálati jogvita** kezdeményezhető a bíróságnál a döntés közlésétől számított harminc napon belül.

A közvetlen bírósághoz fordulás lehetősége az alábbi esetekben engedélyezett:

- ha a Kormánytisztviselői Döntőbizottság határidőn belül nem bírálja el a közszolgálati panaszt,
- a fizetési felszólítással szemben,
- a panasznál felsorolt eseteken kívüli egyéb tárgyú igény esetén az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül.

Az utóbbi két esetben a tisztviselő véleményt kérhet a Döntőbizottságtól az igény megalapozottságáról. A munkáltató a véleménykérést illetően nincs korlátokhoz kötve.

A köztisztviselők számára a bírósághoz fordulás alapvetően elévülési időn belül lehetséges, kivéve az alábbi eseteket, amikor is az irat kézbesítésétől számított harminc napon belül van mód a bírósághoz fordulásra:

- a közszolgálati jogviszony megszüntetésével,
- az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással,
- a minősítés és a teljesítményértékelés megállapításával,
- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal,
- a kinevezés egyoldalú módosításával, valamint
- a fizetési felszólítással

kapcsolatos ügyekben.¹⁰⁴

A munkáltatói jogkör gyakorlójának a mérlegelési jogkörébe tartozó döntése ellen (kormánytisztviselők és köztisztviselők esetén egyaránt) a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz, illetve a bírósághoz fordulni csak akkor lehet, ha a törvény azt kifejezetten megengedi.

2. Fejezet: A szakmai érdekegyeztetés

Az érdekegyeztetés célja a közszolgálati tisztviselők szociális és gazdasági érdekeinek védelme, érdekeinek egyeztetése, a munkabéke fenntartása, a vitás kérdések (élet-munkakörülmények, foglalkoztatási feltételek) tárgyalásos rendezése,

98 Ha a szolgálatadó a jogviszonyt jogellenesen szüntette meg, a tisztviselő a törvényben meghatározott esetekben (Kttv. 193.§ (1) bekezdés) kérheti eredeti munkakörében való továbbfoglalkoztatását.

99 A minősítés tartalmának, illetve a felajánlott munkakör megfelelőségének vizsgálata iránt.

100 Kttv. 190.§ (2) bekezdés.

101 Kttv. 238.§ (1) bekezdés.

102 Kttv. 191.§ (1) bekezdés. A közszolgálati biztosok függetlenek, a jogszabályok alapján meggyőződésüknek megfelelően döntenek, a jogorvoslati tevékenységükkel összefüggésben nem befolyásolhatók és nem utasíthatók. (A Kormánytisztviselői Döntőbizottságról szóló 168/2012. (VII. 20.) Korm. rendelet 8.§ (5) bekezdés.)

103 Kttv. 65.§ (5) bekezdés.

104 Kttv. 238.§ (3) bekezdés.

valamint a megfelelő megállapodások kialakítása. Megkülönböztetünk központi (Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum, Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács) és munkahelyi szintű érdekegyeztető fórumokat.

A törvény mind a kormánytisztviselők, mind a köztisztviselők számára lehetővé teszi az érdek-képviselési szervhez történő csatlakozást, belépést, attól való távolmaradást, a szakszervezetek létrehozását, valamint szabályozza az érdekegyeztetés kapcsolatrendszerét.

Központi szinten a Kormány, az országos önkormányzati érdek-képviselési szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdek-képviselési szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével **Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum** (továbbiakban: KÉF) alakult. Emellett a törvény értelmében a közalkalmazottakat és a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókat tömörítő **Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács** (továbbiakban: OKÉT) is a közszolgálati tisztviselők érdekegyeztető fóruma.

A munkahelyi kormányzati szolgálati kérdések rendezésére a munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés szolgál. A munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetésben az államigazgatási szerv vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt.

VI. Speciális rendelkezések a köztisztviselőkre, ügykezelőkre, vezetőkre és jegyzőkre vonatkozóan

1. Fejezet: A köztisztviselőkre vonatkozó speciális rendelkezések

Köztisztviselők esetében a munkáltatói jogokat a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, illetve a képviselő-testület gyakorolja. A szabályok túlnyomórészt megegyeznek a kormánytisztviselői jogviszonynál említettekkel, csak némely részletben van különbség, amelyet a törvény külön fejezetben nevesít.

Ilyen eltérő szabály pl. hogy az etikai eljárást lefolytató MKK és a jogviták eldöntésére jogosult Kormánytisztviselői Döntőbizottság a köztisztviselőknél nem létező fogalmak. Jogvita esetén a köztisztviselő bírósághoz fordulhat. Az etikai alapelvek részletes tartalmát és az etikai eljárás szabályait is a szerv vezetője vagy a képviselő-testület állapítja meg.

Az illetménykiegészítés tekintetében a fejezet részletesen elemzi, mely szerveknél milyen a mértéke. Személyi illetmény is megállapítható, a vezetőkre (pl. Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltárának főigazgatója és főigazgató-helyettese, Alkotmánybíróság főtitkára) szintén külön szabályok vonatkoznak.

2. Fejezet: Az ügykezelőkre vonatkozó speciális rendelkezések

Ügykezelői munkakör nemcsak magyar állampolgárral, hanem a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgárával is létesíthető, ha a feladatkör ellátásához szükséges mértékű magyar nyelvismerettel rendelkezik. Az ügykezelőknél középszintű szakképesítés meglétét írja elő a törvény.

A tartaléklétszám, a szabadság, a besorolás, a közigazgatási alap- és szakvizsga, a címadományozás, a tanácsadói munkakörök, a vezetői kinevezés, a teljesítményértékelés, a minősítés és az illetmény szabályai az ügykezelőkre nem vonatkoznak.

Az ügykezelők besorolása külön tábla szerint történik. Illetményüket a hivatali szervezet vezetője állapítja meg oly módon, hogy az legalább elérje a garantált bérminimum összegét, de ne haladja meg az illetményalap hatszorosát. Az illetmény megállapításakor arányosan figyelembe kell venni a jogviszonyban töltött időt.¹⁰⁵ Az alapszabadság 20 munkanap, a pótszabadságokat a fejezet külön szabályozza.

Az ügykezelők ügykezelői alapvizsgára kötelezettek, amelyet a jogviszony létesítésétől számított hat hónapon belül kell letenniük.

Tevékenységüket legalább ötvenként értékelni kell. Az értékelés szempontjait a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

¹⁰⁵ Kttv. 208.§ (1) bekezdés, 242.§ (1) bekezdés.

3. Fejezet: A vezetőkre vonatkozó speciális rendelkezések

Fontos hangsúlyozni, hogy a kormánytisztviselőkön belül is két kategória van a feladatokhoz és jogosítványokhoz kapcsolódóan: ügyintéző és vezető. Vezető pl. a főosztályvezető, osztályvezető. A Kttv. használja ezt a fogalmat, de nem magyarázza. A rájuk vonatkozó szabályok a törvényben elszórtan, az általánostól való eltérést hangsúlyozva jelennek meg (pl. szakvizsga, illetményszámítás, összeférhetetlenség,¹⁰⁶ hivatásetikai elvek).

Mint ahogy azt korábban említettük, szakmai vezető a közigazgatási és a helyettes államtitkár. Rájuk külön fejezet vonatkozik. A fejezet először általános jelleggel lefekteti, hogy a Kttv. mely szabályai nem alkalmazhatók a szakmai vezetőkkel szemben:

- a munkáltatói jogok gyakorlására,
- a kinevezésre,
- a kiválasztási eljárásra,
- a kinevezés módosítására,
- a részmunkaidőre,
- a kirendelésre,
- az áthelyezésre,
- a jogviszony megszűnésére, megszüntetésére,
- a végkielégítésre,
- a felmentési védelemre,
- a jogviszonyváltásra,
- a tartalékállományra,
- a szabadságra,
- az előmenetelre,
- a címekre,
- a vezetőkre,
- a teljesítményértékelésre, a minősítésre,
- a díjazásra,
- a politikai tanácsadóra,
- a kabinetfőnökre vonatkozó szabályok.

Emellett a Kttv. összefoglalóan rögzíti az általánostól eltérő szabályokat is:

- A szakmai vezetők összeférhetetlenségére a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A szakmai vezető érdek-képviselői szervezetben tisztséget, szervezetben vezető tisztséget nem viselhet, nem lehet továbbá alapítvány kezelő szervezetének tagja. Nem keletkezhet összeférhetetlenséget, ha a szakmai vezető a Magyar Nemzeti Bank felügyelőbizottságának tagja, a Nemzeti Vagyongazdálkodási Tanács tagja, továbbá a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet Birtokpolitikai Tanácsának elnöke vagy tagja.
- A szakmai vezetőt negyven munkanap szabadság illeti meg. A szabadság igénybevételét a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkárának előzetesen be kell jelentenie.
- A szakmai vezetővel szemben kiszabható fegyelmi büntetés a megrovás és a hivatalvesztés.
- A szakmai vezető végkielégítésre nem jogosult.

Ezt követően a törvény már külön taglalja a közigazgatási és helyettes államtitkárakra vonatkozóan a kinevezési feltételeket, a juttatásokat, a jogviszony megszűnésének eseteit, valamint az összeférhetetlenség szabályait.

4. Fejezet: A jegyzőre vonatkozó speciális rendelkezések

A jegyzővel szemben támasztott speciális (konjunktív) feltételek:

- igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képzés vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképzés megléte,
- jogi vagy közigazgatási szakvizsga,
- legalább kétévi közigazgatási gyakorlat.

¹⁰⁶ Lásd a III. rész 5. Fejezet a. pontját.

Felmentés adható annak, aki az előírt képesítés megszerzésére irányuló tanulmányait a kinevezéstől számított két éven belül befejezi. A főjegyző és a helyettese, valamint az aljegyző esetében a képesítési követelményeknél az igazgatásszervezői helyett okleveles közigazdász képesítést ír elő a törvény.

A jogi vagy közigazgatási szakvizsgával egyenértékű a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium¹⁰⁷ által a teljes körűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítés. Ezen feltétel alól felmentés adható és közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező pályázó is kinevezhető, feltéve, hogy a kinevezéstől számított egy éven belül jogi vagy közigazgatási szakvizsgát szerez, vagy a teljes körűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján mentesítésben részesül.

Mind a képzettség megszerzésére, mind a szakvizsga letételére adott felmentés időtartamának eredménytelen eltelté esetén a jegyző közszolgálati jogviszonya megszűnik. A gyakorlati idő csökkenthető vagy elengedhető.

Ezen mentességek csak az 5000-nél kevesebb lakosú községi önkormányzatok esetén adóttak.

Az összeférhetetlenség kapcsán a törvény egy sajátos kivételt szabályoz a jegyző esetében. Másik jegyző helyettesítése céljából – a fővárosi, megyei kormányhivatal vezetője által történő kinevezés esetén – a jegyző további egy közszolgálati jogviszonyt létesíthet. Ebben az esetben a helyettesítés tekintetében az alapvető munkáltatói jogokat a fővárosi, megyei kormányhivatal vezetője gyakorolja, az egyéb munkáltatói jogokat a polgármesterek megállapodásukban foglaltak szerint gyakorolják.

A jegyző tekintetében a törvény külön szabályozza a díjazást és a szabadságot. Az alapilletmény és az illetménypótlék lakosságszámhoz és önkormányzati fajtaához kötött, az illetményeltérítésről pedig a polgármester dönt. A pótszabadság mértéke meghatározott (aljegyzőnél tizenegy, jegyzőnél tizenkettő, főjegyzőnél évente tizenhárom munkanap), független a jogviszonyban töltött időtől.

Amennyiben a közös önkormányzati hivatal megszűnik, illetve a közös önkormányzati hivatalba tartozó önkormányzatok megváltoznak – ideértve, ha területszervezési intézkedés következtében új önkormányzat jön létre –, és e változás következtében a jegyzői tisztségre új pályázat kiírására kerül sor, vagy a polgármesteri hivatal megszűnik és az érintett önkormányzat részvételével közös önkormányzati hivatal alakul, ez olyan átszervezésnek minősül, amely alapján a jegyző közszolgálati jogviszonya felmentéssel szüntethető meg – átszervezésre hivatkozva.

Önellenőrző kérdések

1) Mi a közszolgálati panasz?

.....
.....
.....

2) Mi a Kormánytisztviselői Döntőbizottság

.....
.....
.....

3) Ki gyakorolja a munkáltatói jogokat a köztisztviselők felett?

.....
.....
.....

4) Milyen fegyelmi büntetések szabhatók ki a szakmai vezetőkkel szemben?

.....
.....
.....

5) Ki nevezhető ki jegyzőnek?

.....
.....
.....

107 Jogállását, feladatait illetően lásd lentebb.

Fogalomtár

Alapilletmény: a besorolás során megállapított fizetési fokozathoz tartozó, a törvény mellékletében található táblázatban szereplő szorzószám és a költségvetési törvényben meghatározott illetményalap szorzata.

Alapilletmény-eltérítés: a hivatali szerv vezetője át nem ruházható hatáskörében a tárgyévet megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése alapján az alapilletményt legfeljebb 50%-kal megemelheti vagy 20%-kal csökkentheti.

Alapszabadság: mindenkit egyenlő mértékben megillető, 25 munkanapra kiterjedő szabadság.

Állami vezető: a miniszterelnök, a miniszter, az államtitkár, a közigazgatási államtitkár, a helyettes államtitkár.

Besorolás: az illetmény számításának az alapja, végzettségtől és a közszolgálatban eltöltött időtől függ.

Besorolási fokozat: az egyes fokozatok közötti ugrás előfeltétele a jogszabályi, szolgálatadói kötelezettségek és a minősítés megfelelő színvonalú teljesítése.

Besorolási osztály: két típusa különböztethető meg: a felsőfokú /I./ és a középiskolai /II./ végzettségűek besorolási osztálya, amelyek besorolási fokozatokra és fizetési fokozatokra különülnek el.

Bizalomvesztés: a szakmai lojalitás követelményének megsértése. Bizalomvesztés esetén csak a tisztviselő magatartásában vagy munkavégzésében megnyilvánuló tényre lehet hivatkozni, és azt konkrét bizonyítékokkal kell alátámasztani.

Cselekvőképesség: cselekvőképes, akinek cselekvőképességét a Ptk. nem korlátozza vagy nem zárja ki. A cselekvőképes személy szerződést köthet, jognyilatkozatot tehet. Cselekvőképes koránál fogva, aki betöltötte 18. életévét és ügyei viteléhez szükséges belátási képességgel rendelkezik és nem áll cselekvőképességet kizáró vagy korlátozó gondnokság hatálya alatt.

Éjszakai pótlék: pénzbeli hozzájárulás, melynek jogosultja a munkaidő beosztása alapján 22.00 és 6.00 óra között végez munkát.

Életpálya-modell: kiépítése során érvényesítendő elvek:

- „profiliztítás”, vagyis az ügykezelők, fizikai alkalmazottak „kiszervezése”,
- előmenetel dinamikájának módosítása, az illetményalapok és az illetmények egységesítése, továbbá a szorzószámok emelése,
- nyelvtudás előtérbe helyezése,
- szakvizsga általánossá tétele,
- képzések, továbbképzések támogatása, munkakörhöz kötése,
- pályázati rendszer megjelenése a vezetőknél,
- teljesítményértékelés bevezetése,
- vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség megjelenése,
- szigorúbb és következetesebb összeférhetetlenségi rendszer kialakítása.

Értékelő központ: olyan konkrét szituációkat, feladatokat, feladványokat tartalmazó értékelő rendszer, amely kapcsán megállapítható, hogy a pályázó a képességeit, készségeit és kompetenciáit bizonyos helyzetekben, szituációkban mennyire és milyen módon tudja alkalmazni.

Fegyelmi felelősség: a közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségek vétkes megszegése esetén beálló felelősség.

Fegyelmi tanács: a fegyelmi eljárás során döntést hozó, három tagú szerv, elnöke a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Fizetési fokozat: a közszolgálatban eltöltött idő múlásával a tisztviselő egyre magasabb fizetési fokozatba lép. A fokozathoz szorzószám tartozik, amely az alapilletmény kiszámításának alapja. A várakozási idő leteltével a szorzószámok is növekednek.

Gépjármű-vezetési pótlék: az illetménypótlék egyik fajtája, amely akkor jár, ha a kormánytisztviselő rendszeresen hivatali gépjárművet vezet és ezáltal külön gépjárművezető foglalkoztatása szükségtelen.

Hivatalos személy: az Alkotmánybíróságnál, a Köztársasági Elnök Hivatalánál, az Országgyűlés Hivatalánál, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalánál, a Magyar Nemzeti Banknál, az Állami Számvevőszéknél, bíróságnál, ügyészségnél, minisztériumnál, autonóm államigazgatási szervnél, kormányhivatalnál, központi hivatalnál, önálló szabályozó szervnél, rendvédelmi szervnél, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, az Országgyűlési Őrségnél, fővárosi vagy megyei kormányhivatalnál, önkormányzati igazgatási szervnél, megyei intézményfenntartó központnál vagy köztestületnél közhatalmi feladatot ellátó vagy szolgálatot teljesítő személy, akinek a tevékenysége a szerv rendeltetészerű működéséhez tartozik.

Heti munkaidő: heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00–16.30 óráig, pénteken 8.00–14.00 óráig tart.

Hozzá tartozói együttalkalmazás tilalma: nem létesíthető közszolgálati jogviszony, ha ezáltal a közszolgálati tisztviselő hozzá tartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.

Idegennyelv-tudási pótlék: idegen nyelv hivatalosan is igazolt ismerete esetén biztosított pénzbeli hozzájárulás, ha a kormánytisztviselő olyan munkakört tölt be, amelyben idegen nyelv használata szükséges.

Időbeli hatály: A Kttv. az Országgyűlés 2011. december 30-án hirdette ki A Kttv-t és 2012. március 1-jén lépett hatályba.

Igazgatási szünet: a Kormány a központi államigazgatási szervekre, azok területi és helyi szerveire nézve igazgatási területenként, illetve a képviselő-testület és a törvényben felsorolt szervek vezetői rendeletben megállapíthatják azt az időszakot, amely alatt a rendes szabadságot ki kell adni.

Illetmény: az alapilletmény, illetménykiegészítés és illetménypótlék összege.

Illetményalap: a költségvetési törvény határozza meg mértékét. Az illetményalap összege nem lehet kevesebb, mint az előző évre megállapított összeg.

Illetménykiegészítés: mértéke a tisztviselőt alkalmazó szerv jellegétől, a közigazgatási hierarchiában elfoglalt helyétől és a tisztviselő végzettségének szintjétől (középfokú, felsőfokú) függően alakul.

Illetménypótlék: általában a szolgálatadó döntésétől függően adható, bizonyos esetekben alanyi jogon jár (pl. angol, német, francia nyelvvizsga). Ezzel a tisztviselő képesítéseit (pl. képzettségi pótlék), beosztását értékeli, és munkakörének nehézségeit, esetleg egészségkárosító hatásait kompenzálja.

Jegyző: az önkormányzat szerve, egyben köztisztviselő, a Kttv. külön fejezete szabályozza speciális jogviszonyát pl. kinevezési feltételeit, juttatásait.

Jubileumi jutalom: 25, 30, 35, illetve 40 évi kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után járó illetményen felüli egyéb juttatás.

Képzettségi pótlék: a feladatkör szakszerűbb ellátását biztosító tudományos fokozat, valamint a feladatkörön belüli szakosodást elősegítő további szakképzés, szakképzettség elismeréseként vagy a besorolásnál figyelembe vett iskolai végzettségénél magasabb szintű szakképzéssel, szakképzettséggel rendelkezés esetén adható.

Kinevezés: egyoldalú, közszolgálati jogviszonyt keletkeztető közjogi aktus.

Kormány- és köztisztviselő: a Kttv. egységesen kezeli a két fogalmat: a Kttv.-ben felsorolt szervek feladat- és hatáskörében eljáró vezető és ügyintéző, aki előkészíti a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre, illetve – felhatalmazás esetén – a döntést kiadmányozza, kivéve, ha ezt a tevékenységet valamely fegyveres szervnél más jogviszonyban álló személy végzi. A fogalmak elkülönítésében a szervei hatály segít:

- **köztisztviselőt** alkalmaznak a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatalánál, közterület-felügyeleténél, közös önkormányzati hivatalánál, a Köztársasági Elnöki Hivatalnál, az Országgyűlés Hivatalánál, az Alkotmánybíróság Hivatalánál, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalánál, az Állami Számvevőszéknél, a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatalnál, a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatalánál, a Gazdasági Versenyhivatalnál, a Magyar Tudományos Akadémia Titkárságánál, a Magyar Művészeti Akadémia Titkárságánál, az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltáránál, az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, a Közbeszerzési Hatóságnál, a Nemzeti Választási Irodánál és az Országgyűlési Őrségnél;
- **kormánytisztviselőt** alkalmaznak a Miniszterelnökségnél, a minisztériumnál, a kormányhivatalnál, a központi hivatalnál, a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szervénél, a megyei, fővárosi kormányhivatalnál, a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szervnél, a rendőrségnél, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi és területi szerveinél és kormányzati szolgálati jogviszonyban állnak a minisztériumban és Miniszterelnökségben dolgozó közigazgatási államtitkárok és a helyettes államtitkárok is.

Kormánytisztviselői Döntőbizottság: független testület, mely a közszolgálati panaszokat bírálja el és véleményeket bocsát ki. Elnökét és helyettesét, valamint tagjait (közszolgálati biztosok) a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter nevezi ki határozatlan időre.

Kormányzati szolgálati jogviszony: az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony, amely alapján a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

Kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelő: aki a közigazgatási szervnél közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenység gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladatot lát el, kivéve, ha ezt a tevékenységet a Kttv. 1. § c) pontja szerinti fegyveres szervnél vagy a Honvédségnél közalkalmazotti jogviszonyban álló személy végzi.

Közeli hozzátartozó: a házastárs, a bejegyzett élettárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér; **hozzátartozó** továbbá: az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, bejegyzett élettársa, a jegyes, a házastárs, illetve a bejegyzett élettárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa.

Közigazgatási alapszolgálat: fogalmazó besoroláshoz egy éven belül, előadó besoroláshoz két éven belül kell letenni, ellenkező esetben a jogviszony megszűnik.

Közigazgatási szakvizsga: tanácsosi besoroláshoz és a vezetői munkakörhöz a vizsga letétele kötelező. A szakvizsga nem teljesítése már nem jár a jogviszony megszűnésével, azonban az előmenetelt akadályozza (mindaddig szünetel, amíg a tisztviselő nem teszi le a vizsgát).

Közigazgatási Továbbképzési Kollégium: a továbbképzést segítő szakmai tanácsadó és véleményező testület, mely meghatározza a közszolgálati továbbképzési és vezetőképzési programokat és azok követelményrendszerét.

Közszolgálati jogvita: a Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatával szemben munkaügyi jogvita kezdeményezhető a bíróságnál a döntés közlésétől számított harminc napon belül.

Közszolgálati panasz: a Kormánytisztviselői Döntőbizottságnál terjeszthető elő az alábbi kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igény érvényesítése érdekében:

- a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésével,
- az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással,
- a minősítés, a teljesítményértékelés megállapításaival,
- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal,
- a kinevezés egyoldalú módosításával

kapcsolatos ügyekben.

A köztisztviselő bármely, közszolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében közvetlenül a bírósághoz fordulhat.

Közszolgálati tisztviselő: a kormánytisztviselő, a kormányzati ügykezelő, a köztisztviselő és a közszolgálati ügykezelő.

Közszolgálati tisztviselők jogviszonya: munkáltatói oldalon az állam vagy az önkormányzat állhat, míg a másik oldalon a kormány- és köztisztviselő. A jogviszony munkavégzés céljából létesített speciális jogviszony, amelyben mindkét felet sajátos jogok és kötelezettségek illetik és terhelik. Ők a közszolgálat legszűkebb értelemben használt fogalmának szereplői.

Közszolgálati továbbképzési program: általános közigazgatási ismeretek megszerzésére irányuló, a közigazgatási szakvizsgára való felkészülést moduláris rendszerben szolgáló, továbbá a jogalkalmazás javítására irányuló továbbképzések, melyek fejlesztéséről és megvalósításáról a NKE gondoskodik.

Leltárhány: a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készletben) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenéssel és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány.

Magyar Kormánytisztviselői Kar: szakmai érdekképviseleti szerv, a kormánytisztviselők önkormányzattal rendelkező szakmai, érdekképviseleti köztestülete. Jogi személy. A kormánytisztviselő kinevezésével az MKK tagjává válik.

Méltatlanság: Méltatlan az a tisztviselő, aki olyan magatartást tanúsít (munkavégzésével összefüggésben vagy munkahelyén kívül), amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a szolgálatadó jó hírét, a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a szolgálatadó a jogviszonyt fenntartsa.

Minősítés: célja a köztisztviselő szakmai teljesítményének megítélése, a teljesítményt befolyásoló ismeretek, képességek, személyiségjegyek értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

Munka-alkalmassági teszt: olyan írásbeli, a munka világára vonatkozó kérdéseket tartalmazó kérdőív, amely számszerűsíthetőn és objektíven megmutatja, hogy adott készségnek, képességnek, kompetenciának milyen szinten van birtokában a pályázó.

Munkaközi szünet: ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkaidőn belül – a munkavégzés megszakításával – napi harminc perc, valamint minden további három óra munkavégzés után legalább húsz perc.

Munkarend: a munkaidő-beosztás szabályai, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója állapít meg az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére és a munka jellegére figyelemmel.

Napi munkaidő nyolc óra.

Napi pihenőidő: a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidő, melynek biztosítása a szolgálatadó kötelezettsége.

Pártfogó felügyelő: pártfogó felügyelői véleményt, környezettanulmányt készít, büntetőügyben közvetítői eljárást folytat le, szervezi és ellenőrzi a közérdekű munka végrehajtását, az egyéni pártfogó felügyelői terv szerint végrehajtja a pártfogó felügyeletet, pártfogói tevékenységet lát el a büntetés-végrehajtási intézetben, végzi az utógondozást, továbbá ellátja a jogszabályban meghatározott más feladatait.

Pótszabadság: a Kttv.-ben az alapszabadságon felül biztosított többlet szabadnap, aminek mértéke függ a közszolgálatban eltöltött időtől, a munkakörtől és akár a családi, egészségi állapottól.

Politikai vezető: a miniszterelnök, a miniszter, az államtitkár.

Szabadságolási terv: a szabadnapok kiadásának tárgyévi lebontásban történő ütemezése.

Szakmai lojalítás: különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettség, a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködés, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzés.

Szakmai továbbképzési program: a közigazgatási szerveknél betöltött munkakörökhöz kapcsolódó szakmai és kompetenciafejlesztő képzések, amelyekről a szolgáltató gondoskodik a minősített programjegyzékre felvett felsőoktatási továbbképzésekkel, felnőttképzéssel vagy belső továbbképzéssel.

Szakmai vezető: a közigazgatási és helyettes államtitkár.

Személyes interjú: olyan irányított meghallgatás, amelyen konkrét kérdések feltételével felmérésre kerül a pályázó életútja, tapasztalata, motivációja, preferenciái, főbb erősségei, készségei és képességei, munkavégzési, illetve vezetői habitusa és stílusa.

Személyi hatály: a Kttv. személyi hatálya alá a közszolgálati tisztviselők tartoznak.

Személyügyi központ: a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal feladatkörében ellátott tevékenység. A kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter irányítása alatt álló központi hivatal, melyet elnök vezet.

Szervi hatály: a Kttv. meghatározza azon közigazgatási és közigazgatási feladatokat is ellátó nem közigazgatási szerveket, amely szerveknél foglalkoztatottak jogállására a Kttv. szabályai az irányadók.

Tartalékállomány: célja, hogy segítse a közszolgálati rendszerből kikerülőknél a felmentési idő alatt történő újabb elhelyezkedését.

Teljesítményértékelés: célja a közszolgálati tisztviselő éves munkájának felmérése és az alapján történő jutalmazása.

Teljesítményértékelés ajánlott elemei: az egyénnel szemben támasztott stratégiai teljesítménykövetelmények, egyéni fejlesztési célok, többletfeladatok és kompetenciák.

Teljesítményértékelés kötelező elemei: munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények (eredmény, határidő), valamint a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők (figyelem, szakszerűség és jogszerűség betartása, fejlődés igénye, felelősségvállalás).

Területi hatály: a Kttv. területi hatálya Magyarországra terjed ki.

Várakozási idő: az egyes fizetési fokozatokban való előrelépéshez szükséges idő.

Végkielégítés: a felmentés vagy a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén jár, amelynek összege a jogviszonyban eltöltött időhöz igazodik.

Vizsgálóbiztos: a fegyelmi eljárás során a vizsgálatot végzi, bizonyítékokat gyűjt, meghallgatja az eljárás alá vont tisztviselőt. A vizsgálat lezárultát követően jelentést ír a munkáltatói jogkör gyakorlója részére, majd képviseli a munkáltatót a fegyelmi eljárás további szakaszában.

Önellenőrző tesztkérdések

1) Mit értünk a Kttv. személyi hatálya alatt?

.....
.....
.....

2) Ki minősül a törvény értelmében közszerológáti tisztviselőnek?

.....
.....
.....

3) Ki gyakorolja a munkáltatói jogokat a kormánytisztviselők felett?

.....
.....
.....

4) Kik az állami vezetők?

.....
.....
.....

5) Melyek a közszerológáti tisztviselői jogviszony létesítésének általános feltételei?

.....
.....
.....

6) Milyen különös létesítési feltételek írhatók elő? Mondjon példákat!

.....
.....
.....

7) A Kttv. mikor ír elő vagyongyarapodási vizsgálatot?

.....
.....
.....

8) Mi a toborzási adatbázis?

.....
.....
.....

9) Mely szerv tölti be a személyügyi központ szerepét?

.....
.....
.....

10) A pályázati eljárás során milyen kompetencia-vizsgálatok végezhetők?

.....
.....
.....

11) Hogyan történik Magyarországon a kiválasztás a közszerológálatban?

.....
.....
.....

12) Mi a közszolgálati jogviszony létesítésének jogi formája?

.....
.....
.....

13) Melyek a kinevezési okmány tartalmi elemei?

.....
.....
.....

14) Melyek az I. besorolási osztály besorolási fokozatai?

.....
.....
.....

15) Mi a feltétele a besorolási fokozatban való előrelépésnek?

.....
.....
.....

16) Mit jelent a közigazgatási alapvizsga

.....
.....
.....

17) Ki kezdheti pályáját 2-es fizetési fokozatban?

.....
.....
.....

18) Mitől függ az illetménykiegészítés mértéke?

.....
.....
.....

19) Melyik jogszabály tartalmazza a cafetéria-rendszer elemeit?

.....
.....
.....

20) Milyen korlátokat épített be a jogalkotó az illetmény összegére vonatkozóan?

.....
.....
.....

21) Mi a teljesítményértékelés célja?

.....
.....
.....

22) Mi adja a minősítés eredményét?

.....
.....
.....

23) Mi a Közigazgatósi Továbbképzési Kollégium?

.....
.....
.....

24) Melyek a vezetőre vonatkozó hivatásetikai alapelvek?

.....
.....
.....

25) Mikor tagadható meg a szolégátadói utasítás végrehajtása?

.....
.....
.....

26) Mi az igazgatósi szünet?

.....
.....
.....

27) Szabadsága mekkora részével rendelkezhet szabadon a közszerológáti tisztviselő?

.....
.....
.....

28) Hogyan csoportosítható az összeférhetetlenség?

.....
.....
.....

29) Melyek a gyakorolható tevékenységek?

.....
.....
.....

30) Ki adhat felmentést a hozzátartozói együttalkalmazás tilalma alól?

.....
.....
.....

31) Ki és mikor jogosult a fegyelmi eljárás megindítására?

.....
.....
.....

32) Mennyi határidőt ad a Kttv. a fegyelmi eljárás megindítására?

.....
.....
.....

33) Melyek a fegyelmi büntetések?

.....
.....
.....

34) Mikor tartozik kártérítési felelősséggel a közszolgálati tisztviselő?

.....
.....
.....

35) Hogyan szüntethető meg a közszolgálati jogviszony?

.....
.....
.....

36) Mit jelent a méltatlanság?

.....
.....
.....

37) Mikor kell felmentéssel megszüntetni a közszolgálati jogviszonyt?

.....
.....
.....

38) Mi a szakmai lojalitás?

.....
.....
.....

39) Mikor jár végkielégítés?

.....
.....
.....

40) Mitől függ a végkielégítés mértéke?

.....
.....
.....

41) Mi a tartalékállomány célja

.....
.....
.....

42) Mi a közszolgálati panasz?

.....
.....
.....

43) Mi a Kormánytisztviselői Döntőbizottság?

.....
.....
.....

44) Mikor adható felmentés a jegyzői jogviszonyt-létesítési feltételek alól?

.....
.....
.....

45) Hova fordulhat jogvita esetén a köztisztviselő?

.....
.....
.....