

NEMZETI  
KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM

VEZETŐ- ÉS TOVÁBBKÉPZÉSI KÖZPONT

VESZPRÉMI BERNADETT

# **A közsolgálati jogviszony tartalma**



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

Eredeti megjelenés éve: 2015

A hatályosított tananyag a KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001  
„A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése”  
című projekt keretében készült el és jelent meg.

A hatályosított kézirat lezárásának dátuma: 2018. március 18.

Szerző:

© Dr. Veszprémi Bernadett

Szakmai lektor:

Dr. Linder Viktória

Olvasószerkesztő:

Vöröss Ferenc

Kiadja:

© NKE, 2018.

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert

Dékán

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva.  
A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával  
nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

# Tartalom

<b>Bevezetés</b> .....	4
<b>I. A közszolgálat fogalma, szereplői. A közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény főbb jellemzői, felépítése</b> .....	5
<b>II. A kormánytisztviselői jogviszony létesítése</b> .....	9
1. fejezet: Létesítési feltételek .....	9
a. Általános létesítési feltételek .....	9
b. Az alkalmazás különös létesítési feltételei.....	10
2. fejezet: Kiválasztási eljárás .....	10
3. fejezet: A jogviszony létesítésének formája.....	11
4. fejezet: A kinevezéshez kapcsolódó dokumentumok .....	12
<b>III. A kormánytisztviselői jogviszony tartalma</b> .....	14
1. fejezet: Előmenetel .....	14
2. fejezet: Az illetményrendszer.....	17
3. fejezet: A szolgálatadó jogai és kötelezettségei .....	17
a. Teljesítményértékelés, minősítés .....	18
b. Képzés, továbbképzés .....	19
4. fejezet: A kormánytisztviselő jogai és kötelezettségei.....	20
a. A közszolgálati hivatásetikai alapelvek .....	20
b. tasítások végrehajtásának kötelezettsége.....	22
c. Munkaidő, szabadság .....	23
5. fejezet: Összeférhetetlenség .....	24
a. A vezetői munkakört betöltő tisztviselőre vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok .....	25
b. Az összeférhetetlenségi eljárás.....	26
6. fejezet: A kormánytisztviselők felelősségi rendszere.....	26
a. A fegyelmi felelősség.....	26
b. Kártérítési felelősség.....	28
<b>IV. A kormánytisztviselői jogviszony lezárása</b> .....	30
1. fejezet: A jogviszony lezárásához kapcsolódó jogi rendelkezések .....	32
a. A jogviszony lezárásának ideje .....	32
b. Végkielégítés .....	32
c. Tartalékállomány.....	32
<b>V. Jogviták rendezése, érdekegyeztetés</b> .....	34
1. fejezet: A közszolgálati panasz és a közszolgálati jogvita.....	34
2. fejezet: A szakmai érdekegyeztetés .....	35
<b>VI. Speciális rendelkezések a köztisztviselőkre, állami tisztviselőkre, ügykezelőkre, vezetőkre, polgármesterre és jegyzőre vonatkozóan</b> .....	36
1. fejezet: A köztisztviselőkre vonatkozó speciális rendelkezések .....	36
2. fejezet: Az állami tisztviselőkre vonatkozó speciális rendelkezések.....	36
3. fejezet: Az ügykezelőkre vonatkozó speciális rendelkezések.....	38
4. fejezet: A vezetőkre vonatkozó speciális rendelkezések .....	38
5. fejezet: A polgármester foglalkoztatási jogviszonyára vonatkozó rendelkezések.....	39
6. fejezet: A jegyzőre vonatkozó speciális rendelkezések.....	40
<b>VII. Fogalomtár</b> .....	42
<b>VIII. Irodalomjegyzék</b> .....	47

## Bevezetés

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.<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Természetesen a köztisztviselők köre tágabb, a törvény szervi 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.

# 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- és kormánytisztviselők, ügykezelők, közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók és vezetők jogviszonyát, meghatározva azok Mt.-vel való kapcsolatát. 2016-tól ismételt változás következett be a közszolgálatban, az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvénnyel (továbbiakban: Áttv.) a megyei, fővárosi kormányhivataloknál és járási hivataloknál dolgozó kormánytisztviselők és ügykezelők új kategóriába kerültek: állami tisztviselők lettek.

A Kttv. a közszolgálati tisztviselők jogállását szabályozza (**személyi hatály**). Ezen fogalom alatt a kormánytisztviselőket, kormányzati ügykezelőket, köztisztviselőket és közszolgálati ügykezelőket érti.<sup>2</sup> 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 rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél más jogviszonyban álló személy végzi.<sup>3</sup> Az Áttv. az állami tisztviselőkre és állami ügykezelőkre vonatkozik, amelyre a Kttv. szabályait és a felhatalmazása alapján kiadott végrehajtási rendeleteket kell alkalmazni azzal, hogy kormánytisztviselő alatt állami tisztviselőt, kormányzati ügykezelő alatt állami ügykezelőt kell érteni.<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup>

A **pártfogó felügyelő** kormányzati szolgálati jogviszonyban áll, pártfogó felügyelői véleményt, környezettanulmányt készít, büntetőügyben közvetítői eljárást folytat le, gondoskodik a közérdekű munka végrehajtásáról, 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.<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup>

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: 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 hatályba<sup>8</sup> (**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.<sup>9</sup> 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 vagy**

<sup>2</sup> Kttv. 6. § 20. pontja.

<sup>3</sup> Kttv. 6. § 13. pontja.

<sup>4</sup> Áttv. 3. § (1)-(3) bekezdés.

<sup>5</sup> Kttv. X. Fejezet.

<sup>6</sup> Kttv. 6. § 28. pontja.

<sup>7</sup> Kttv. 39. § (2) bekezdés, 42. § (2), (4), (5) bekezdés, 124. § (1) bekezdés, 183/A. § (1), (2) bekezdés.

<sup>8</sup> Bizonyos rendelkezések csak később, júliusban és szeptemberben léptek hatályba.

<sup>9</sup> Kttv. 226. § (1) bekezdés.

**állami tisztviselő.** A jogviszony 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.<sup>10</sup> **Ők a közszolgálat legszűkebb értelemben használt fogalmának szereplői.**

A munkáltatói jogokat a kormánytisztviselők felett az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője,<sup>11</sup> vagy testület gyakorolja, míg a köztisztviselőknél a képviselő-testület, illetve a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, állami tisztviselőnél a megyei és fővárosi kormányhivatal. Ez utóbbi esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója a kormány megbízott és a járási hivatalvezető. 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 munkaszereződés nem köthető olyan feladat elvégzésére, amelyre csak kormánytisztviselői, köztisztviselői kinevezés adható.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

A törvény **szervi 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. A szervi hatálynál említi a törvény, hogy hatálya kiterjed a polgármesterre, alpolgármesterre is. Kormánytisztviselők a minisztérium, a kormányhivatal, a központi hivatal, azok területi, helyi szervei, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szervek által foglalkoztatott kormányzati szolgálati jogviszonyban állók, illetve a minisztériumban dolgozó közigazgatási államtitkárok és a helyettes államtitkárok. A törvény a rendészeti igazgatás (rendőrség, büntetés-végrehajtás, a hivatásos katasztrófavédelem központi, területi, helyi szervei) állományára is kiterjed. A fővárosi és megyei kormányhivatal állami tisztviselőjének állami tisztviselői jogviszonyára is e törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

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:

- 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,

<sup>10</sup> Az új törvény már ezeket pontosan rögzíti mindkét oldalon (Kttv. 75-79. §).

<sup>11</sup> Minisztérium esetén a közigazgatási államtitkár.

<sup>12</sup> Kttv. 8. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>13</sup> A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 6. § (1) bekezdés.

<sup>14</sup> Kttv. VII. Fejezet.



- 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,
- az Országgyűlési Őrség és
- a Nemzeti Emlékezet Bizottságának Hivatala.

Ezekben az esetekben a Kttv.-t akkor kell alkalmazni, ha a szervezethez vonatkozó speciális jogszabály másként nem rendelkezik.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

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, alakiság, érvénytelenség, személyiségi jogok védelme stb.). 2016-tól a törvény írásbeli jognyilatkozatnak ismeri el az elektronikus dokumentumokat is, ha a benne foglalt jognyilatkozat közlésére olyan formában kerül sor, mely alkalmas az információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattétel személyének és a nyilatkozattétel időpontjának azonosítására. A törvényben nevesített jognyilatkozatok (pl. kinevezés, fegyelmi határozat) kiadományozása tekintetében a jogalkotó érvényességi feltételként írja elő a legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírás alkalmazását.

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 eltérően<sup>17</sup> a közszolgálat szerves részeként említi a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős minisztert és a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős minisztert. A IV. Fejezet életbe lépteti a Magyar Kormánytisztviselői és Állami Tisztviselői 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, a VII/A. Fejezet a polgármester, alpolgármester foglalkoztatási jogviszonyának jellegzetességeit taglalja, 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, az utolsó fejezetben térve ki a speciális rendelkezésekre** a köztisztviselőket, állami tisztviselőket, vezetőket, polgármestert és a jegyzőt illetően. Az ügykezelőkre vonatkozó szabályokkal a tananyagban csak érintőlegesen foglalkozunk.

<sup>15</sup> Kttv. 2. §.

<sup>16</sup> Kttv. 4. §. E törvény hatálya nem terjed ki

a) törvény eltérő rendelkezésének hiányában a Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrség 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.

<sup>17</sup> Ezt megelőzően az egyes miniszterek feladat- és hatáskörét külön törvény szabályozta.

*Önellenőrző kérdések*

Mit értünk a Kttv. személyi hatálya alatt?

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

Ki minősül a törvény értelmében közszolgálati tisztviselőnek?

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

Ki gyakorolja a munkáltatói jogokat a kormánytisztviselők felett?

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

Kik az állami vezetők?

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

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 jogszabályi<sup>18</sup> vagy munkáltatói alkalmazására.

#### a. Általános létesítési feltételek

A szakmaiságot biztosítandó, a minimumkövetelmények a következők:

- magyar állampolgárság,
- cselekvőképesség,
- legalább középiskolai végzettség,
- büntetlen előélet,
- vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség,
- nincs összeférhetlenségi ok,<sup>19</sup>
- nem áll hivatalvesztés hatálya alatt,
- nem áll fenn hozzátartozói együttalkalmazási tilalom.

Cselekvőképes, akinek cselekvőképességét a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) vagy a bíróság gondokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza. A cselekvőképes személy szerződést köthet, jognyilatkozatot tehet. Cselekvőképes – koránál fogva – az a személy, aki betöltötte 18. életévét, és az ügyei viteléhez szükséges belátási képességgel rendelkezik, valamint nem áll cselekvőképességet részlegesen vagy teljesen korlátozó gondnokság hatálya alatt.<sup>20</sup> A büntetlen előélet igazolására hatósági igazolvány szolgál, amelyet a jogviszony tartama alatt a szolgáltató bármikor kérhet. A kormánytisztviselő alapvető kötelessége, hogy minden, a jogviszony szempontjából lényeges tényt jelezzon munkáltatója felé. 2015-től új szabály lépett hatályba, amellyel már a megindult büntetőeljárás is ezen tények közé tartozik. Nem létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény, igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény, korrupciós bűncselekmény vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény, hivatali bűncselekmény, illetve közbizalom elleni bűncselekmény miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll. Emellett a 18. életévüket be nem töltött személyek nevelésével, felügyeletével, gondozásával vagy gyógykezelésével foglalkozó államigazgatási szervnél foglalkoztatottnál többletkövetelmény, hogy ne álljon fenn velük szemben a törvényben meghatározott bűncselekmények elkövetésének megalapozott gyanúja, mivel büntetőeljárás indulása esetén annak jogerős befejezéséig, vagy már kiszabott büntetések esetén a jogkövetkezmények alóli mentesüléstől számított meghatározott ideig, illetve ezen bűncselekmények miatt elrendelt kényszergyógykezelés miatt vagy foglalkozástól való eltiltás hatálya alatt nem létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony.<sup>21</sup> A kötelezettség nem teljesítéséhez szankciót is kapcsolt a jogalkotó: fegyelmi vétséget alapoz meg. Emellett hangsúlyozza, hogy ezen alkalmazási feltételeknek a kormánytisztviselőnek a jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie.<sup>22</sup>

A korrupció visszaszorítása érdekében meghatározott munkakörök betöltése, feladatok ellátása esetén a vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség tartalmát és gyakoriságát külön törvény<sup>23</sup> határozza meg. A Kttv. a

<sup>18</sup> A közszolgálati tisztviselők képesítési előírásairól szóló 29/2012. (III. 7.) Korm. rendelet.

<sup>19</sup> Lásd a III. rész 5. Fejezetét.

<sup>20</sup> Ptk. 11-17. §.

<sup>21</sup> Kttv. 39. § (1a)-(1c) bekezdés.

<sup>22</sup> Kttv. 39. § (7) bekezdés.

<sup>23</sup> Egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény.

közélet tisztasága szempontjából jelentős érzékenységgel rendelkező munkakörök tekintetében ötévenkénti 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 hivatalszűrés 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. Itt kell megemlíteni, hogy a hivatásos szolgálati, illetve katonai szolgálati jogviszonyban állók a tartalékállomány útján kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíthetnek akár a munkakör betöltéséhez előírt képesítési feltétel hiányában is<sup>24</sup>, próbaidő kikötése nélkül. Betöltetlen álláshely esetén (ez vonatkozik a vezetői munkakörre is) előnyt élveznek, mivel a munkáltatónak a kiválasztási eljárás lefolytatását megelőzően meg kell vizsgálnia, hogy van-e olyan személy<sup>25</sup> e körben, akinek az álláshely felajánlható. A kormányzati szolgálati jogviszonyt létesített rendelkező állományú katonára kötelezi magát, hogy a képesítés megszerzése után legalább a képzés időtartamával azonos időtartamon keresztül kormányzati szolgálati jogviszonyát lemondással nem szünteti meg.<sup>26</sup>

## 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.<sup>27</sup>

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.<sup>28</sup> A törvény még két speciális feltételt rögzít általános jelleggel. Az egyiket a munkakör jellegéhez (fontos, bizalmas)<sup>29</sup> 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 pályalkalmassági vizsgálat alapján. A kiválasztási szempontok elsősorban a szakmai követelményeknek való megfelelést preferálják.<sup>30</sup>

A kiválasztás országoként 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 2012-ben személyügyi központként a **Közigazgatási és Igazságügyi Hivatalt** jelölte ki, amely a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter irányítása alá tartozó, központi hivatalként működő központi költségvetési szerv.<sup>31</sup> 2014-től a KIH számos feladata átkerült a Közszolgálati Személyzetfejlesztési

<sup>24</sup> A munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget két éven belül kell megszerezniük.

<sup>25</sup> Rendelkező állományba tartozó, hivatásos állomány legalább százados vagy legalább főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező tagja, akinek maximális várakozási ideje letelt és annak meghosszabbítására nem került sor.

<sup>26</sup> Kttv. 41-41/B. §.

<sup>27</sup> Kttv. 40. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>28</sup> Kttv. 39. § (2) bekezdés.

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> Új szempont, hogy a kiválasztás során előnyben kell részesíteni az azonos feltételekkel rendelkező jelöltek esetén a több gyermeket nevelő személyeket.

<sup>31</sup> A Közigazgatási és Igazságügyi Hivatalról szóló 177/2012. (VII. 26.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés, 2. § (1)-(2) bekezdés, 10. § a) pontja. Jelenleg a KIH módszertani és tudásközpontként önálló elemzési, hatásvizsgálati, módszertan-fejlesztési tevékenységet lát el.

Főigazgatóságához.<sup>32</sup> Jelenleg a személyügyi központ feladatait a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter, a gyakorlatban pedig a BM Közszolgálat-fejlesztési és Stratégiai Főosztály, Személyzetfejlesztési és Szolgáltatási Osztálya látja el.<sup>33</sup> Feladatai:

- ellátja az integrált humánerőforrás-gazdálkodást támogató humáninformatikai rendszerre vonatkozó jogszabályban meghatározott feladatokat, az egységes toborzási adatbázis és a tartalékállomány egységes nyilvántartását biztosító TARTINFŐ rendszerrel összefüggésben jogszabályban meghatározott feladatokat,
- bevezeti és működteti a központi humánkontrolling rendszert,
- biztosítja a jogszabályban meghatározott pályázati és kiválasztási eljárásokkal összefüggő szolgáltatásokat,
- a Nemzeti Közszolgálati Egyetem közreműködésével működteti a kompetencia- és munkaköralapú közszolgálati továbbképzés tervezési, beiskolázási és módszertani feladatait.<sup>34</sup>

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 kompetenciavizsgálatról 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 munkakörtérképet tölt ki, amelyet a pályázati kiírás tervezett közzétételének időpontja előtt legalább 3 munkanappal továbbít a személyügyi központ részére. A személyügyi központ megállapítja az általa lefolytatandó kompetenciavizsgálat 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 kompetenciavizsgálatra javasol. Értesíti a pályázókat a kompetenciavizsgálat fajtájáról, helyéről és időpontjáról. A munkakör jellegétől függően az alábbi kompetenciavizsgálatok végezhetőek:

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

A pályázó munkaalkalmassági tesztjének adatait kérésére a személyügyi központ hat hónapig a toborzási adatbázisban kezeli és nyilvántartja. 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.<sup>35</sup>

### 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.<sup>36</sup> Helyettesítés vagy feladat elvégzése céljából határozott időre is létesíthető közszolgálati jogviszony.

<sup>32</sup> A költségvetési szerv irányító szerve a Belügyminisztérium.

<sup>33</sup> Az egyes központi államigazgatási szervek személyügyi nyilvántartási és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszeréről szóló 335/2010. (XII.27.) Korm.rendelet 1/A. §.

<sup>34</sup> Az egyes központi államigazgatási szervek személyügyi nyilvántartási és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszeréről szóló 335/2010. (XII. 27.) Korm.rendelet 17. § (4) bekezdés.

<sup>35</sup> 406/2007. (XII. 27.) Korm. rend. 4. § (2) bekezdés, 6. § (1), (5) bekezdés, 7. § (1), (2), (9) bekezdés, 8. § (1) bekezdés, 9. § (2) bekezdés.

<sup>36</sup> A teljes munkaidőben foglalkoztatott tisztviselő írásbeli kérelmére a szolgáltató köteles a kinevezésben heti húsz órás részmunkaidőt kikötni, ha a tisztviselő a kérelem benyújtásakor (gyermekgondozás céljából) fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. A szolgáltató részmunkaidőben a kérelem szerinti időpontig, de legfeljebb a gyermek hároméves koráig, három vagy több gyermeket nevelő esetén a gyermek ötéves koráig köteles foglalkoztatni. (Kttv. 50. § (1) és (5) bekezdés.)

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, indokolás nélkül megszüntetheti.

A pályakezdeők 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 szolgálatadó szóban, majd harminc napon belül írásban tájékoztatja a kormánytisztviselőt a feladatának ellátásához szükséges információkról és a munkarendről.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetéről, a közszolgálati tisztviselőt és a szolgálatadót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Kormányrendelet 8. § (1)-(2) bekezdés.

*Önellenőrző kérdések*

Melyek a közszolgálati tisztviselői jogviszony létesítésének általános feltételei?

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

A Kttv. mikor ír elő vagyongyarapodási vizsgálatot?

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

Mi a toborzási adatbázis?

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

Mely szerv tölti be a személyügyi központ szerepét?

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

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 az érettségi végzettségűeknek /II./), amelyek besorolási fokozatokra és fizetési fokozatokra különülnek.

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

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorószám
Gyakornok	1	0–1	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
	7	8–10	4,2
Vezető-tanácsos	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
	14	25–29	5,6
Vezető-főtanácsos	15	29–33	5,7
	16	33–37	5,8
	17	37 év felett	6,0

Forrás: Kttv. 1. számú melléklete

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

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

Forrás: Kttv. 1. számú melléklete

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

A besorolási fokozatok közötti ugrás egyrészt a minősítés eredményétől,<sup>38</sup> másrészt jogszabályi (pl. közigazgatási szakvizsga) vagy a szolgáltató által előírt kötelezettségek teljesítésétől függ.<sup>39</sup> Emellett a hivatali szerv vezetőjének joga van az alapilletmény törvényben meghatározott korlátok közötti eltérítésére (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 minősítést<sup>40</sup> kap, a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási ideje legfeljebb egy évvel meghosszabbítható.

Fogalmazó besoroláshoz egy éven belül, előadó besoroláshoz két éven belül **közigazgatási alapvizsgát**<sup>41</sup> kell tenni, ellenkező esetben a jogviszony megszűnik.<sup>42</sup> A törvény a határidő lejártát követően egyszeri, hat hónapos türelmi időt ad a vizsga teljesítésére. Nem kell közigazgatási alapvizsgát tennie annak, illetve a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatában, illetve előadó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatában kezd, aki

- jogi, közigazgatási, rendészeti képzési területre 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.<sup>43</sup>
- 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**<sup>44</sup> 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)<sup>45</sup> által teljes körűen

<sup>38</sup> C szintű. Lásd az 5.1.1. fejezetet.

<sup>39</sup> Ha a tisztviselő a követelményeket a várakozási idő lejárta előtt teljesíti, a magasabb besorolási fokozat legalacsonyabb fizetési fokozatába kell sorolni. (Kttv. 120. § (1) bekezdés.)

<sup>40</sup> D, E szintű. Lásd az 5.1.1. fejezetet.

<sup>41</sup> A részletszabályokat lásd a közigazgatási és az ügykezelői alapvizsgáról szóló 174/2011. (VIII. 31.) Korm.rendeletben.

<sup>42</sup> A pártfogó felügyelőnek ügyviteli vizsgát kell tennie. (Kttv. 124. § (1) bekezdés.) Közigazgatási alapvizsga alatt az állami tisztviselőkről szóló törvény alapján szerzett közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséget és kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettséget is érteni kell.

<sup>43</sup> 174/2011. (VIII. 31.) Korm.rendelet 11. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>44</sup> A részletszabályokat lásd a közigazgatási szakvizsgáról szóló 35/1998. (II. 27.) Korm.rendeletben. Közigazgatási szakvizsga alatt az állami tisztviselőkről szóló törvény alapján szerzett közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséget és kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettséget is érteni kell.

<sup>45</sup> A KTK a továbbképzést segítő szakmai tanácsadó és véleményező testület, mely meghatározza a minősített továbbképzési programok tartalmával kapcsolatos szakmai követelményeket, véleményezi a megvalósított közszolgálati továbbképzésekről és az éves továbbképzési tervek végrehajtásáról szóló, az NKE által készített jelentést, dönt a továbbképzési programok programjegyzékébe való nyilvántartásba vételéről és a programminősítési szakértői névjegyzékbe való felvételéről.

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 közigazgatási 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 közigazgatásban 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 (középfokú, felsőfokú) függően alakul.

Az **illetménypótlék** általában a szolgáltató döntésétől függően adható, de bizonyos esetekben alanyi jogon jár (pl. angol, német, francia nyelvvizsga esetén). Ezzel a tisztviselő képesítéseit (pl. képzési pótlék), beosztását (vezetői illetménypótlék)<sup>46</sup>értékeli, és munkakörének nehézségeit, esetleges egészségkárosító hatásait kompenzálják.<sup>47</sup> 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 tárgyévvel megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A Kttv. és a 249/2012. (VIII. 31.) Kormányrendelet egyéb juttatások<sup>48</sup> 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.<sup>49</sup> 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 közigazgatási szabályzatnak megfelelően, testi alkatra, fejlettségre való tekintettel),<sup>50</sup>
- 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 való rögzítése az átláthatóság és kiszámíthatóság érdekében,
- a feladatok ellátásához szükséges tájékoztatás, irányítás,
- közigazgatási szabályzat kiadása,
- az előmenetel feltételeinek biztosítása,
- képzés, továbbképzés támogatása,
- illetmény és egyéb járandóságok megfizetése,

<sup>46</sup> Kttv. 137. §.

<sup>47</sup> Az államigazgatási szervnél a munkakörelemzést követően, a közigazgatási életpálya kidolgozásáért felelős miniszter által meghatározott szakmai módszertan alapján értékelt munkaköröknél állapítható meg. (a közigazgatási 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, gépjárművezetési pótlék, „veszélyességi” pótlék, idegennyelvtudási pótlék.

<sup>48</sup> 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 közigazgatási tisztviselők pénzbeli vagy természetbeni támogatásban (eseti szociális segély, jövedelemkiegészítés, temetési segély, kedvezményes étkeztetés, kedvezményes üdültetés) részesíthetők. (249/2012. (VIII. 31.) Korm.rend. 10. § (1), (5) bekezdés.)

<sup>49</sup> A számlához kapcsolódóan bankszámla-hozzájárulás adható. Az átutalás költségeit a munkáltató viseli.

<sup>50</sup> A törvény a fogyatékkal élőkre és megváltozott munkaképességűekre is tekintettel van, akikkel kapcsolatban az ésszerű alkalmazás követelményét írja elő.

- az indokolt, munkavégzéshez kapcsolódó, felmerült költségek megtérítése,
- teljesítményértékelés, minősítés elvégzése,
- érdekképviselőt lehetővé 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 színvonalú<sup>51</sup> munkavégzés esetén a közszolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni.

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.

A teljesítményértékelés objektív mérőszámokon alapszik, %-osan meghatározva. A munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a **teljesítményértékelés kötelező**<sup>52</sup> és **ajánlott**<sup>53</sup> **elemeit**, amelyek alapján mérlegelési jogkörében eljárva írásban értékeli a munkateljesítményt. A tisztviselő jogosult megismerni a teljesítményértékelés célját, alapelveit, a mérés és az értékelés szempontjait és folyamatát. A közszolgálati tisztviselő kérésére a munkavállalói érdekképviselői szerv, illetve a területi szinten működő MKK a teljesítményértékelésre írásban észrevételt tehet.<sup>54</sup>

A teljesítménykövetelményekhez teljesítményfokozat tartozik. Az egyes értékelési szempontokhoz rendelt százalékos értékek együttes számtani átlaga adja a teljesítményszintet, ami a teljesítményértékelés eredménye.<sup>55</sup>

3. táblázat: Teljesítményszintekhez tartozó fokozatok

Teljesítményszint	Teljesítményfokozat	Százalékos értéksávok
A szint	kivételes teljesítmény	100-90%
B szint	jó teljesítmény	89,99-70%
C szint	megfelelő teljesítmény	69,99-50%
D szint	átlag alatti teljesítmény	49,99-40%
E szint	elfogadhatatlan teljesítmény	39,99-0%

*Forrás: 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 11. § (4) bekezdés*

A teljesítményértékelés, minősítés hibás vagy valótlan tartalmú 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 szolgáltató a köztisztviselő részére személyi illetményt állapíthat meg.

A minősítés vagy teljesítményértékelés megállapításaival szemben közszolgálati panasz nyújtható be a Közzszolgálati 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

<sup>51</sup> E szintű.

<sup>52</sup> 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)

<sup>53</sup> 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)

<sup>54</sup> 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet 11. § (7) bekezdés.

<sup>55</sup> A rendelet egyes teljesítményszintekhez tartozó fokozatok elnevezéseit tartalmazza.

(közszolgálati jogvita). Ebben az esetben a bírósági jogorvoslat csak jogszabálysértésre való hivatkozással, valótlan vagy hibás ténymegállapítás megsemmisítése iránti igény esetén lehetséges, míg minden egyéb esetben korlátok nélkül lehet bírósághoz fordulni a KD határozatával szemben.<sup>56</sup> 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, az előmenetelhez való joghoz kapcsolódó, fejlődését elősegítő eszköz; másrészt kötelezettség, mert bizonyos programokban, a szolgáltató vagy jogszabály által előírt képzéseken kötelező a részvétele. A szolgáltató oldaláról elsősorban kötelezettség, hiszen köteles biztosítani a részvétel feltételeit, finanszírozni a képzés költségeit, valamint köteles ez idő alatt a tisztviselőt munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni, 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 minősített továbbképzési programok tartalmával kapcsolatos szakmai követelményeket, dönt a továbbképzési programok minősítéséről, felfüggesztéséről vagy törléséről, véleményezi a megvalósított közszolgálati továbbképzésekről és az éves továbbképzési tervek végrehajtásáról szóló, az NKE által készített jelentést, dönt a programminősítési szakértői névjegyzékbe és az oktatói névjegyzékbe való felvételtől, illetve a névjegyzékből való törlésről, dönt a belső továbbképzési program egyszerűsített nyilvántartásba vételét elutasító döntéssel szemben benyújtott panaszról. A KTK elnöke az NKE mindenkori rektora, a KTK tagjait – az NKE rektorának javaslatára – a miniszter kéri fel.<sup>57</sup>

A továbbképzést az NKE biztosítja (közvetlenül, vagy más szerv közreműködésével közvetve).<sup>58</sup> Az NKE meghirdeti és megszervezi a közszolgálati továbbképzéseket, valamint a közszolgálati vezetőképzési programokat.

Ha a közszolgálati tisztviselő valamilyen tanulmányt folytat, támogatást kérhet szolgáltatójától. 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.

<sup>56</sup> Kttv. 65. § (5) bekezdés.

<sup>57</sup> 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről 4. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>58</sup> Kttv. 80. § (1) bekezdés.

### Önellenőrző kérdések

Mi a feltétele a besorolási fokozatban való előrelépésnek?

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

Mit jelent a közigazgatási alapvizsga?

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

Milyen korlátokat épített be a jogalkotó az illetmény összegére vonatkozóan?

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

Mi a teljesítményértékelés célja?

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

Mi a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium?

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

## 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 elvek<sup>59</sup> 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 hivatásetikai 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

---

<sup>59</sup> Kttv. 83. §.

és állami tisztviselő kinevezésével az MKK tagjává válik, ezért van joga az MKK-nak etikai vétség<sup>60</sup> gyanúja esetén etikai eljárás lefolytatására.

A **hivatásetikai elvek** megjelenése a közszolgálati szabályozás régi-új eleme. Régi abban a tekintetben, hogy a korábbi Ktv. 2003-ig<sup>61</sup> 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.<sup>62</sup> „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 közszolgálathoz méltó magatartás tanúsítása) és kifejezetten a vezetőkre vonatkozó etikai előírások (hatáskörrelvonás tilalma, igazságos döntések, tisztelet megadása, saját példamutatással előjárás, motiválás).”<sup>63</sup>

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.<sup>64</sup> Az **etikai elvek** a következők:

- hűség,
- elkötelezettség,
- nemzeti érdekek előnyben részesítése,
- igazságos és méltányos jogszolgáltatás,
- méltóság,
- tisztesség,
- előítéletektől való mentesség,
- pártatlanság,
- felelősségtudat,
- szakszerűség,
- együttműködés,<sup>65</sup>
- 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 érdekképviselői szerv, a kormánytisztviselők és az állami tisztviselők önkormányzattal rendelkező szakmai, érdekképviselői köztestülete.

Az MKK jogi személy, feladatait az országos, és a fővárosban, megyékben működő szervezete útján látja el. Felette törvényességi ellenőrzést az ügység gyakorol. Feladatai:

- érdekvédelem,
- a hivatásetikai részletszabályok és az etikai eljárás folyamatának megalkotása,
- konzultációs jog a jogalkotásban,
- véleménynyilvánítás,
- jogalkotás, -módosítás kezdeményezése,
- felterjesztési jog,
- jogsértő gyakorlat megváltoztatásának kezdeményezése,
- díjak alapítása, adományozása,
- kitüntetések adományozásának kezdeményezése,

<sup>60</sup> Etikai vétséget követ el az, aki a Kttv. 83. §, 83/A. § (1) bekezdése, az MKK Hivatásetikai Kódex, valamint az Alapszabály rendelkezéseit megszegi. (Kttv. 31. § (16) bekezdés.)

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> Veszprémi (2012)108-109. old.

<sup>63</sup> György (2004) 219-220.

<sup>64</sup> Kttv. 231. § (1) bekezdés.

<sup>65</sup> Az együttműködési kötelezettség elemeként is nevesíti a törvény a tisztviselő azon kötelezettségét, hogy az ellene indított büntetőeljárásról tájékoztassa munkáltatóját. Erre a megalapozott gyanú vele való közlésétől számított 15 napja van, amelynek elmulasztása esetén igazolással élhet. A törvény azt is hangsúlyozza, hogy a méltatlansági eljárás kizárja az etikai eljárást.



- szakmai konferenciák, továbbképzések szervezése,
- pályázatok kiírása, elbírálása,
- szolgáltatások nyújtása,<sup>66</sup>
- megfigyelőkénti részvétel a kormánytisztviselők vizsgáztatásában és továbbképzésében,
- tag delegálása a Közigazgatási Továbbképzési Kollégiumba és az Állami Tisztviselői Továbbképzési Kollégiumba.<sup>67</sup>

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. Becsületbíróságként. 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, az 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 vétségnek<sup>68</sup> 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.<sup>69</sup> Az etikai eljárás eredményétől függően fegyelmi eljárás kezdeményezésére is sor kerülhet.

## b. 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.<sup>70</sup> 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 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.<sup>71</sup>

<sup>66</sup> Kttv. 29. § (6) bekezdés.

<sup>67</sup> Kttv. 29. § (6) bekezdés.

<sup>68</sup> Etikai vétség a kormánytisztviselők hivatásetikai alapelveket vagy hivatásetikai részletszabályokat megszegő azon cselekménye, amely a Kttv. etikai szabályaival, az MKK Hivatásetikai Kódex, valamint az Alapszabály rendelkezéseivel ellentétes. Hivatásetikai Kódex V/2.1. pontja. <http://mkk.org.hu/hivatasetika>

<sup>69</sup> Kttv. 31. § (15) bekezdés, 231. § (1) bekezdés.

<sup>70</sup> Kttv. 76. § (1) bek. a) pontja, 78. § (1) bekezdés.

<sup>71</sup> Kttv. 78. § (2) bekezdés.



### 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.<sup>72</sup> A munkaidő munkaidőkeretben is megállapítható és rész munkaidő is kiköthető.<sup>73</sup> 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.<sup>74</sup>

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 munkakörtől<sup>75</sup> és akár a családi,<sup>76</sup> egészségi állapottól.<sup>77</sup>

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.<sup>78</sup> 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.

<sup>72</sup> Kttv. 89. § (1) bekezdés.

<sup>73</sup> Kttv. 50. §.

<sup>74</sup> Kttv. 94. § (1) bekezdés.

<sup>75</sup> Vezetői munkakör (Kttv. 101. § (5) bekezdés), föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahely (Kttv. 101. § (6) bekezdés), sugármentesített munkahely (Kttv. 101. § (7) bekezdés), jegyző (Kttv. 252. §).

<sup>76</sup> A Kttv. 102. § (1) bekezdése értelmében egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

<sup>77</sup> Kttv. 102. § (5) bekezdés – egészségkárosodás, fogyatékosági támogatás, vakok személyi járadéka esetén 5 munkanap jár.

<sup>78</sup> Az ilyen módon kiadott rendes szabadság nem haladhatja meg a kormánytisztviselő adott évre megállapított alapszabadságának a háromötödét. (Kttv. 108. §.)

### Önellenőrző kérdések

Melyek a vezetőre vonatkozó hivatásetikai alapelvek?

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

Mikor tagadható meg a szolgálatadói utasítás végrehajtása?

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

Mennyi alapszabadság illeti meg a kormánytisztviselőket?

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

Mi az igazgatási szünet?

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

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 politikasemlegességét.

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 esetek azonban nem képeznek összeférhetetlenséget.<sup>79</sup> Ilyen pl. a helyettesítés céljából létesített másik jegyzői jogviszony.

A tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és az állami projektértékelői jogviszony (**gyakorolható tevékenységek**) végzésére irányuló jogviszony, és a közérdekű önkéntes tevékenység bejelentésköteles, ha a tevékenység a közszolgálati

---

<sup>79</sup> Kttv. 85. § (5) bekezdés.

tisztviselő munkaköri feladataival közvetlenül összefügg. Ha a munkavégzés időtartama részben azonos a beosztás szerinti munkaidejével, ezen tevékenységek is engedélykötelesek.

Szintén a gazdasági összeférhetlenséghez 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 keletkeztet összeférhetlenséget az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági, auditbizottsági tagság, amelynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése érdekében hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra.

Nem keletkeztet összeférhetlenséget a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység<sup>80</sup>, ha a kormánytisztviselő és a digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő feladatok koordinációját ellátó szervezet közötti, erre irányuló megállapodást a munkáltató előzetesen engedélyezi és a tevékenység időtartama tárgyévénként a hat hónapot nem haladja meg.

A **politikai összeférhetlenség**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 személy nem lehet országgyűlési képviselő<sup>81</sup> vagy helyi önkormányzati, nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó államigazgatási szerv illetékességi területén működik. Továbbá a központi államigazgatási szerv és a fővárosi és megyei kormányhivatal kormánytisztviselője nem lehet helyi nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese, országos nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese, továbbá nemzetiségi önkormányzat képviselője.

A **hozzátartozói együttalkalmazás tilalma** az összeférhetlenség 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 összeférhetlenséget 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 külpolitikáért 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.<sup>82</sup>

## a. A vezetői munkakört betöltő tisztviselőre vonatkozó összeférhetlenségi szabályok

A **vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő** a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszony kivételével további jogviszonyt nem létesíthet. Az egyesületben, érdek-képviselői szervezetben, szövetkezetben való 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 felügyelőbizottsági 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.<sup>83</sup>

A **szakmai vezető** összeférhetlenségére a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A szakmai vezető érdekképviselői szervezetben tisztséget, szövetkezetben vezető tisztséget nem viselhet, nem lehet továbbá alapítvány kezelő szervezetének tagja. Nem keletkeztet

<sup>80</sup> nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység: a nemzetközi színvonalú hazai állami digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő – külföldön történő feladatvégzéssel járó, ellentételezés fejében ellátott szakértői – tevékenység

<sup>81</sup> Az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény 80. § (1) bekezdés.

<sup>82</sup> Kttv. 84-85. §.

<sup>83</sup> Kttv. 87. §.

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.<sup>84</sup>

## b. Az összeférhetlenségi eljárás

A közszolgálati tisztviselőnek haladéktalan írásbeli bejelentési kötelezettsége van, 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 összeférhetlenséget 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).<sup>85</sup> 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.<sup>86</sup>

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 miatti fokozott védelmet a tisztviselőt munkája miatt érő atrocitásoktól.

### a. A fegyelmi felelősség

A **fegyelmi felelősség** nem a munkaviszonyból, hanem a közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségek vétkes<sup>87</sup> megszegése esetén beálló felelősség, és ez adja specialitását.

A törvény fegyelmi vétségként határozta meg a kinevezési feltételek között létesítési akadályként nevesített büntetőeljárás megindulásáról szóló tájékoztatás elmulasztását. Ha a mulasztás miatt a tisztviselő igazolással nem él, és a munkáltató tudomására jut, hogy a tisztviselő ellen büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént, fegyelmi eljárást indít.

A hatályos szabályozás értelmében a közszolgálati tisztviselő fegyelmi felelősségét a Kttv. és a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet<sup>88</sup> (továbbiakban: kormányrendelet)

<sup>84</sup> Kttv. 213. §.

<sup>85</sup> 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. §.

<sup>86</sup> A Rendőrségről szóló 1994: XXXIV. tv. 7. § (1) és (3) bekezdés, 7/A-7/C. §, 91/S. § (2) bekezdés.

<sup>87</sup> A vétkekesség 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.

<sup>88</sup> A szakmai vezetőkkel (közigazgatási és helyettes államtitkár) szemben speciális szabályokat állapít meg (10-12. §).

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 részt vevők 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)<sup>89</sup> értékeli.

Az eljárás megindítására – alapos gyanú esetén – a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, akinek az elnökletével 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 kötelezettségszegés 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 szolgáltatadó 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 érdekképviseleti 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 szemlérlől 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** ülést 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,
- vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés,
- hivatalvesztés.

Kötelezettségszegés 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.

A büntetőeljárásról való tájékoztatási kötelezettség elmulasztása miatt indult fegyelmi eljárás során a tisztviselőt megilleti az azonnali hatályú felmentés kezdeményezésének joga.

<sup>89</sup> A közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm.rendelet 2. § (3) bekezdés.

*Önellenőrző kérdések*

Hogyan csoportosítható az összeférhetetlenség?

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

Melyek a gyakorolható tevékenységek?

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

Ki adhat felmentést a hozzátartozói együttalkalmazás tilalma alól?

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

Mennyi határidőt ad a Kttv. a fegyelmi eljárás megindítására?

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

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 szolgálatadó és harmadik személy (elsősorban ügyfél) irányában is. A szolgálatadó 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 szolgálatadót terheli a bizonyítási kötelezettség.<sup>90</sup> A törvény a kártérítés mértékét maximalizálja, amikor úgy rendelkezik, hogy a kártérítés a négyhavi illetményt nem haladhatja meg. Szándékos vagy súlyos gondatlanság esetén azonban teljes kártérítéssel tartozik a tisztviselő.

Az eljárás megindítására három évet biztosít a Kttv.<sup>91</sup> 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 szolgálatadó vétkes magatartása<sup>92</sup> vagy kárenyhítési kötelezettségének elmulasztása esetén bekövetkezett kár, és a károkozás idején előre nem látható kár megtérítése alól sikeres bizonyítás esetén.

---

<sup>90</sup> Kttv. 160. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>91</sup> Kttv. 192. § (1)-(2) bekezdés.

<sup>92</sup> A törvény visszautal az utasítás végrehajtásánál említett figyelmeztetési kötelezettségre.



**Visszaszolgáltatási és elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban bekövetkezett hiányért és a leltárhiányért való felelősség** esetén objektív felelősséggel tartozik a közzolgálati 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, értékkezelői feladatokat.

A leltárhiányért való felelősség megállapításának feltételei:

- leltárhiány 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 leltárhiány esetén az eljárás megindítására, lefolytatására és a döntés meghozatalára a határidő hatvan nap.

A **harmadik személynek** okozott kárfelelősséget a Ptk. szabályozza közigazgatási jogkörben okozott kárért való felelősség elnevezés alatt. A tisztviselő által okozott kárért a harmadik személlyel szemben a szolgáltató felel. **Közigazgatási jogkörben okozott kárért** a felelősséget csak akkor lehet megállapítani, ha a kárt közhatalom gyakorlásával vagy annak elmulasztásával okozták és a kár rendes jogorvoslattal, továbbá a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránti eljárásban nem volt elhárítható.<sup>93</sup>

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.<sup>94</sup>

A Kttv. szabályozni rendeli a **munkahelyre bevitt dolgokban, tárgyakban 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.

<sup>93</sup> Ptk. 6:548. §.

<sup>94</sup> 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,<sup>95</sup>
- a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével,
- a prémiumévek programban történő részvétel, illetve különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén a külön törvényben foglaltak szerint,<sup>96</sup>
- az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, bírósági titkár, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnésével,
- a tisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, kinevezésével,
- hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel,<sup>97</sup>
- ha a tisztviselő az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a szükséges szolgálati idővel rendelkezik,<sup>98</sup>
- törvényben nevesített esetekben.<sup>99</sup>

### **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 kinevezésmódosítás esetén a kormánytisztviselő azt kérelmezi,<sup>100</sup>
- ha vezetőjének bizalmát elveszti,
- ha a tisztviselő nő, a negyven év szolgálati idővel a felmentési idő leteltekor rendelkezik, és kérelmezi a jogviszony megszüntetését,<sup>101</sup>
- ha a foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltató tudomására,
- a tisztviselő azonnali hatályú felmentését kéri az ellene indított büntetőeljárás miatti méltatlansági eljárás vagy a büntetőeljárás megindításáról való tájékoztatási kötelezettsége elmulasztása miatti fegyelmi eljárás során.

<sup>95</sup> Az életkori korlát alól a miniszterelnök felmentést adhat külszolgálati képviselő-vezetői megbízás esetén.

<sup>96</sup> A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény.

<sup>97</sup> A hivatalvesztés következménye, hogy hatálya alatt (három év) a közszolgálati tisztviselő közigazgatási szervnél nem foglalkoztatható.

<sup>98</sup> Kivéve, ha kérelmére és hivatali érdek alapján a szolgáltató a jogviszonyt fenntartja. (Kttv. 60. § (1) bekezdés j) pontja.)

<sup>99</sup> Pl. ha a tisztviselő határidőn belül nem szünteti meg az összeférhetlenséget, vagy a közigazgatási alapvizsgát nem teljesíti.

<sup>100</sup> A kinevezés csak közös megegyezéssel módosítható, kivéve fizetési fokozatban előrelépés, vizgaskötelezettség megállapítása, a munkavégzés helyének településen belüli megváltoztatása, a munkakör megváltoztatása esetén. Utóbbi két esetben a tisztviselő kérheti jogviszonyának felmentéssel való megszüntetését.

<sup>101</sup> Ha a tisztviselő nyugdíjasnak minősül, a szolgáltató nem köteles indokolni a felmentést. (Kttv. 63. § (7) bekezdés.)

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 szolgálatadó terheli a bizonyítási kötelezettség.

**Méltatlan** az a tisztviselő, aki olyan magatartást tanúsít – akár a hivatali munkájával (munkavégzésével), akár a kormánytisztviselői jogviszonyából adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben, akár 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.<sup>102</sup> Ennél a felmentési oknál a törvény határidőt szab és védekezési lehetőséget biztosít. Szubjektív határidő a tudomásszerzéstől számított tizenöt nap, objektív az ok bekövetkeztétől számított egy év. A méltatlanság jogcímén történő felmentés esetén a tisztviselőt nem illeti meg a felmentési védelem, a jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.

A kinevezésnél negatív létesítési feltételként említettük a bizonyos, a törvényben nevesített bűncselekmények megalapozott gyanúja miatt indított büntetőeljárást. Ennek közlése esetén a munkáltató méltatlansági eljárást kezdeményez. A tisztviselő az eljárás során bármikor kérheti azonnali hatályú felmentését. (Ebben az esetben nem illeti meg végkielégítés.)

A büntetőeljárásról való tájékoztatás elmulasztása fegyelmi vétségnek minősül, amely miatti fegyelmi eljárás megindítását követően szintén megilleti a tisztviselőt az azonnali hatályú felmentés kérésének lehetősége.

A méltatlansági eljárás célja annak megállapítása, hogy a büntetőeljárásban vizsgált cselekmény összefüggésben áll-e, és ha igen, milyen mértékben, a kormánytisztviselő munkakörével, továbbá a tanúsított magatartás alkalmas-e arra, hogy a kormánytisztviselő által betöltött munkakör tekintélyét, a munkáltató jó hírnevét vagy a jó közigazgatásba vetett közbizalmat súlyosan rombolja. Önmagában az a tény, hogy büntetőeljárás van folyamatban, nem alapozza meg a méltatlanság megállapítását.<sup>103</sup>

Ha a munkáltató megállapítja a méltatlanságot, a büntetőeljárás idejére felfüggeszti állásából. Ha az alapjául szolgáló magatartás azonban nem indokolja a jogviszony megszüntetését, akkor intézkedhet a más munkakörbe való áthelyezésről.

A foglalkoztatást kizáró okról való tudomásszerzés esetén a munkáltató a jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

**Nem megfelelő színvonalú**<sup>104</sup> **munkavégzés** esetén akkor menthető fel a tisztviselő, ha átlag alatti vagy elfogadhatatlan teljesítményszintet ér el.<sup>105</sup>

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.<sup>106</sup>

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.<sup>107</sup> 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.

<sup>102</sup> Kttv. 64. § (1) bekezdés.

<sup>103</sup> Kttv. 64/A. § (5) bekezdés.

<sup>104</sup> E szintű. Lásd az 5.1.1. fejezetet.

<sup>105</sup> Kttv. 65. § (1) bekezdés.

<sup>106</sup> Kttv. 63. § (4) bekezdés.

<sup>107</sup> Kttv. 76. § (2) bekezdés.

## 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, munkakörátadási, a szolgálatadónak pedig illetmény- és igazoláskiadási 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, a tisztviselő nyugdíjas, nem megfelelő a munkavégzése, jogviszonyváltás történik, méltatlanná válik, vagy büntetőeljárás megindítása miatt indított méltatlansági eljárás során a tisztviselő által kezdeményezett azonnali hatályú felmentés esetén a végkielégítés egyáltalán nem jár.

### c. Tartalékállomány

A tartalékállomány célja egyrészt, hogy segítse a közszolgálati rendszerből kikerülőkhöz 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,<sup>108</sup> a tisztviselő nem megfelelő munkavégzése, egészségügyi alkalmatlanság, kinevezésmódosítás.<sup>109</sup> 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).

A tartalékállományba helyezett adatait a személyügyi központ (Közszolgálati Személyzetfejlesztési Főigazgatóság) a TARTINFO-rendszerben tartja nyilván.<sup>110</sup> A felmentési idő lejártával a TARTINFO-rendszer automatikusan törli a közszolgálati tisztviselő adatait.<sup>111</sup>

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.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Kttv. 63. § (1) bekezdés a)-c) pontja.

<sup>109</sup> Kttv. 63. § (2) bekezdés b)-d) pontja.

<sup>110</sup> 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) bekezdés.

<sup>111</sup> 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 19. § (4) bekezdés.

<sup>112</sup> 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet 20. § (1), (3), (5) bekezdés, 21. § (3), (4) bekezdés.

*Önellenőrző kérdések*

Mikor tartozik kártérítési felelősséggel a közszolgálati tisztviselő?

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

Hogyan szüntethető meg a közszolgálati jogviszony?

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

Mi a szakmai lojalitás?

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

Mikor jár végkielégítés?

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

Mi a tartalékállomány célja?

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

## V. Jogviták rendezése, érdekegyeztetés

### 1. fejezet: A közszolgálati panasz és a közszolgálati jogvita

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

- a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésével,<sup>113</sup>
- az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással,
- a minősítés,<sup>114</sup> a teljesítményértékelés megállapításaival,
- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal,
- a kinevezés egyoldalú módosításával,
- a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal kapcsolatos ügyekben.<sup>115</sup>

A **Közszolgálati 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.<sup>116</sup> A Döntőbizottság elnökét és helyettesét, valamint tagjait (közszolgálati biztosok) a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter nevezi ki határozatlan időre.<sup>117</sup>

A közszolgálati panasz benyújtásának határideje a sérelmezett munkáltatói intézkedésről szóló okirat kézbesítésétől számított harminc nap, melyet háromfős tanács bírál el. A Közszolgálati Döntőbizottság határozatával szemben – a teljesítményértékelés vagy minősítés tartalmával kapcsolatban kizárólag jogi tények vizsgálata tekintetében, jogszabálysértésre hivatkozással<sup>118</sup> – 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 Közszolgálati 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,
- a fizetési felszólítással, valamint
- a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal kapcsolatos ügyekben.<sup>119</sup>

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

<sup>113</sup> Ha a szolgálatadó a jogviszonyt jogellenesen szüntette meg, a tisztviselő a törvényben meghatározott esetekben (Krtv. 193. § (1) bekezdés) kérheti eredeti munkakörében való továbbfoglalkoztatását.

<sup>114</sup> A minősítés tartalmának, illetve a felajánlott munkakör megfelelőségének vizsgálata iránt.

<sup>115</sup> Krtv. 190. § (2) bekezdés.

<sup>116</sup> Krtv. 238. § (1) bekezdés.

<sup>117</sup> Krtv. 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 459/2017.(XII.28.) Korm.rendelet 8. § (2) bekezdés.

<sup>118</sup> Krtv. 65. § (5) bekezdés.

<sup>119</sup> Krtv. 238. § (3) bekezdés.

## 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- és munkakörülmények, foglalkoztatási feltételek) tárgyalásos rendezése, 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 érdekképviselési szervhez történő csatlakozást, belépést, attól való távolmaradást, a szakszervezetek létrehozását, valamint szabályozza az érdekegyeztetés kapcsolatrendszerét.

Központi szinten a Kormány, az országos önkormányzati érdekképviselési szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviselési 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, állami tisztviselőkre, ügykezelőkre, vezetőkre, polgármesterre és jegyzőre 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 Közszolgálati 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 állami tisztviselőkre vonatkozó speciális rendelkezések

Az állami tisztviselő fogalmát az Áttv. vezette be 2016-ban. Július 1-jétől a járási hivataloknál foglalkoztatott kormánytisztviselőkre és vezetőkre, 2017. január 1-jétől a fővárosi és megyei kormányhivataloknál, 2019. január 1-jétől a minisztériumokban, valamint a kormány, illetve a minisztériumok irányítása alatt álló, törvényben meghatározott központi államigazgatási szerveknél kormányzati szolgálati jogviszonyban állókra is alkalmazni kell a törvény rendelkezéseit. Szubszidiárius jelleggel a Kttv. és a kapcsolódó végrehajtási rendeletek szabályai irányadók, az Áttv.-ben meghatározott eltérésekkel. Ezek az eltérések az alábbi területeken mutatkoznak:

a. A **jogviszony létesítési feltételei** között szerepel, hogy közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséggel kell rendelkeznie a pályázónak, vagy vállalnia kell, hogy azt két éven belül megszerzi. A munkáltató előírhatja, hogy államtudományi és közigazgatási felsőfokú szakképzésben, az NKE képzése keretében megszerzett szakképzettséggel rendelkezzen, vagy azt a munkáltató által meghatározott határidőn belül, de legkésőbb hét éven belül megszerezze.

A képzési kötelezettség alól mentesül az államtudományi mesterszintű szakképzettséggel, a közigazgatás-szervező alap- vagy mesterszintű szakképzettséggel rendelkező, illetve a kinevezést megelőzően közigazgatási szakvizsgát vagy jogszabály által azzal egyenértékűként elfogadott vizsgát, vagy az állam- és jogtudományok területén tudományos fokozatot szerzett állami tisztviselő. Mentesség adható, ha a munkáltató hivatali érdekeit szolgálja és a miniszter a foglalkoztatást előzetesen jóváhagyta.<sup>120</sup>

b. A **jogviszony lezárását** illetően az állami szolgálati jogviszony azonnali hatállyal megszüntethető, ha az állami tisztviselő olyan magatartást tanúsít – akár a hivatali munkájával (munkavégzésével) vagy az állami szolgálati jogviszonyából adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben, akár a munkahelyén kívül –, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött munkakör tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, vagy a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, illetve amely miatt az állami tisztviselő a vezetője bizalmát elveszti, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa. Ebben az esetben a tisztviselő a jogviszony megszűnésétől számított három évig állami szolgálati jogviszonyt nem létesíthet.

Ha az állami tisztviselő a jogviszonya megszüntetésekor végkielégítésben részesült, a jogviszony megszűnésétől számított tíz hónapon belül újabb állami szolgálati jogviszonyt abban az esetben létesíthet, ha ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul írásban bejelenti, és vállalja, hogy a végkielégítés összegének az új jogviszony létesítéséig a tíz hónapból hátralévő idővel arányos mértékét visszafizeti.<sup>121</sup>

c. A **továbbképzési** kötelezettség az állami tisztviselőknél vezetői munkakör esetén a kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettség öt éven belüli megszerzését jelenti. Ennek a tisztviselő oldalán felmerülő

<sup>120</sup> Áttv. 5. §.

<sup>121</sup> Áttv. 9. §.



felróható okból történő elmulasztása esetén a tisztviselőt nem vezetői munkakörbe kell helyezni. A miniszter ezen kötelezettség alól is mentesítést adhat, ha a tisztviselő vezető munkakörben szerzett tapasztalata ezt indokolja. Mentésül a képzési kötelezettség alól az az állami tisztviselő, aki államtudományi mesterszakon szerzett képesítéssel vagy közigazgatás-tudományi doktori (PhD) fokozattal rendelkezik. A közigazgatási szakvizsga, vagy jogszabály által azzal egyenértékűként elfogadott vizsga, vagy megszerzett tudományos fokozat nem mentesít.<sup>122</sup>

d. A **besorolás, előmenetel** a kormánytisztviselőkhöz hasonló abban, hogy idő és végzettség függvénye. A felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő állami tisztviselőt az általános ügyintézői osztály állami fogalmazó I., az érettségi végzettséggel rendelkező pályakezdő állami tisztviselőt az általános ügyintézői osztály állami fogalmazó II. előmeneteli fokozatba kell sorolni. A magasabb előmeneteli fokozat eléréséhez a teljesítményértékelés során legalább megfelelő fokozatú minősítés, jogszabályi és a munkáltató vezetője által meghatározott feltételek teljesítése szükséges.

4. számú táblázat: Az általános ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai (felsőfokú végzettséggel)

Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
Állami fogalmazó I.	180 000	300 000
Állami tanácsos I.	230 000	380 000
Állami főtanácsos I.	280 000	450 000
Állami vezető-főtanácsos I.	350 000	500 000

*Forrás: Áttv. 1. melléklete*

5. számú táblázat: Az általános ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai (érettségi végzettséggel)

Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
Állami fogalmazó II.	160 000	200 000
Állami tanácsos II.	180 000	280 000
Állami főtanácsos II.	230 000	330 000
Állami vezető-főtanácsos II.	250 000	400 000

*Forrás: Áttv. 1. melléklete*

6. számú táblázat: A kiemelt ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai

Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
Állami szakértő	300 000	400 000
Állami szakértő tanácsos	340 000	500 000
Állami szakértő főtanácsos	360 000	600 000

*Forrás: Áttv. 1. melléklete*

A vezetői munkakörben foglalkoztatottakra és állami ügykezelőkre külön táblázatok vonatkoznak.

Az állami tisztviselő az állami tanácsos I., állami főtanácsos I., állami vezető-főtanácsos I., állami szakértő tanácsos vagy állami szakértő főtanácsos előmeneteli fokozatba akkor sorolható, ha a közigazgatási tanulmányok szakirányú továbbképzés keretein belül szerzett közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséggel rendelkezik, vagy vállalja, hogy e szakképzettséget három éven belül megszerzi. A kötelezettség alól mentesül az államtudományi mesterszintű szakképzettséggel, a közigazgatás-szervező alap- vagy mesterszintű szakképzettséggel rendelkező tisztviselő, illetve aki közigazgatási szakvizsgát vagy jogszabály által azzal egyenértékűként elfogadott vizsgát vagy tudományos fokozatot szerzett.<sup>123</sup>

- A munkáltatói jogkör gyakorlója az állami tisztviselőt teljesítménye, továbbá a tárgyévre vonatkozóan, december 31. napjáig terjedő időszakra az általános ügyintézői osztály helyett a kiemelt ügyintézői osztály előmeneteli fokozatába sorolhatja be, ha annak fedezete rendelkezésre áll. A tisztviselő egy alkalommal a kiemelt ügyintézői osztályba sorolástól számított hat hónapot követően a teljesítményértékelés alapján az általános ügyintézői osztályba visszasorolható.

<sup>122</sup> Áttv. 11. §.

<sup>123</sup> Áttv. 13-14. §.

- A munkáltatói jogkör gyakorlója az állami tisztviselő előmeneteli fokozatba történő sorolásánál a teljesítményértékelésen és minősítésen túl az alábbi szempontokat veszi figyelembe:
- az állami szolgálati jogviszonyban eltöltött időt,
- a közigazgatási szervnél szerzett tapasztalatot,
- a közigazgatási szervnek nem minősülő, egyéb munkáltatónál szerzett, a munkaköre alapján ellátott feladatok szempontjából jelentős tapasztalatot,
- az állami tisztviselő által szerzett végzettséget, egyéb képesítést, nyelvtudást,
- az állami tisztviselő munkakörét,
- a munkakör ellátásához kapcsolódó fizikai, pszichés és munkakörnyezetből adódó terhelést, és
- a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősséget.<sup>124</sup>

e. Mint ahogy az a táblázatokból is látszik, az **illetmény** nem a köztisztviselői illetményalap és az idő függvényében változó szorzó függvénye, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozik a tárgyévvel megelőző teljesítményértékelés vagy minősítés alapján.<sup>125</sup>

f. A **teljesítményértékelés** alapján jutalom fizethető. A **minősítés** alapján az állami tisztviselő szakértői, illetve vezetői utánpótlás-adatbázisba helyezhető, emellett ezek alapján az illetmény az előmeneteli fokozatra irányadó alsó és felső határ között módosítható, és az ügyintéző a kiemelt ügyintézői osztályból általános ügyintézői osztályba sorolható. Ha az állami tisztviselő megfeleltnél alacsonyabb fokozatú minősítést kap, akkor

- a következő előmeneteli fokozathoz előírt várakozási ideje legfeljebb egy évvel meghosszabbítható,
- előmeneteli fokozatából eggyel alacsonyabb előmeneteli fokozatba sorolható, vagy
- kiemelt ügyintézői osztályból az általános ügyintézői osztály megfelelő előmeneteli fokozatába sorolható.<sup>126</sup>

### 3. 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 tartalékkállomány, a szabadság, a besorolás, a közigazgatási alap- és szakvizsga, a címadományozás, a tanácsadói munkakörök, a vezetői kinevezés, a teljesítményértékelés, a minősítés, egyes összeférhetlenségi szabályok és az illetményre vonatkozó rendelkezések 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.<sup>127</sup> 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 öt évenként értékelni kell. Az értékelés szempontjait a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

---

<sup>124</sup> Áttv. 15. §.

<sup>125</sup> Áttv. 19. § (2) bekezdés.

<sup>126</sup> Áttv. 16-17. §.

<sup>127</sup> Krtv. 208. § (1) bekezdés, 242. § (1) bekezdés.

## 4. 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,<sup>128</sup> 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 érdekképviselői szervezetben tisztséget, szervezetben vezető tisztséget nem viselhet, nem lehet továbbá alapítvány kezelő szervezetének tagja. Nem keletkezett 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.

## 5. fejezet: A polgármester foglalkoztatási jogviszonyára vonatkozó rendelkezések

A polgármester a helyi önkormányzat szerve és egyben a képviselő-testület feje. Feladatait és jogállását a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény határozza meg. Jogviszonyának szabályait eddig külön törvény szabályozta, azonban ezek a főállású polgármester foglalkoztatási jogviszonyának speciális közszolgálati jellege miatt bekerültek a Kttv. VII/A. Fejezetébe.

<sup>128</sup> Lásd a III. rész 5. Fejezet a) pontját.

A törvény tartalmazza a polgármester és az alpolgármester vonatkozásában a jogviszony létesítésének, megszűnésének szabályait, a szabadsággal, a végkielégítéssel, a fegyelmi és kártérítési felelősséggel, a jutalom megállapításával kapcsolatos szabályokat, a tisztség megszűnését követő munkakör átadásának eljárását, valamint a Kttv. azon további szakaszainak tételes felsorolását, amelyeket megfelelően alkalmazni kell.

## 6. fejezet: A jegyzőre vonatkozó speciális rendelkezések

A jegyzővel szemben támasztott speciális (konjunktív) feltételek:

- igazgatásszervező vagy közigazgatás-szervező alapképzési szakon, vagy jogász vagy államtudományi mesterképzési szakon szerzett szakképzettség vagy közigazgatási mesterképzési szakon szerzett okleveles közigazgatási szakértő vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképzettség,
- jogi vagy közigazgatási szakvizsga, vagy a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium által a teljes körűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítés, és
- legalább kétévi közigazgatási gyakorlat.

Községi jegyző esetén (őtezernél több lakosú község kivételével) felmentés adható annak, aki az előírt képzítés megszerzésére irányuló tanulmányait a kinevezéstől számított két éven belül befejezi. A főjegyző és a helyettese esetében a képzítési követelményeknél az igazgatásszervezői és közigazgatás-szervező képzítés helyett okleveles közigazgató képzést ír elő a törvény.

A jogi vagy közigazgatási szakvizsgával egyenértékű a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium<sup>129</sup> 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 eltelte esetén a jegyző közszolgálati jogviszonya megszűnik. A gyakorlati idő csökkenthető vagy elengedhető.

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

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.

---

<sup>129</sup> Jogállását, feladatait illetően lásd lentebb.

*Önellenőrző kérdések*

Mi a közszolgálati panasz?

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

Mi a Közszolgálati Döntőbizottság?

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

Ki gyakorolja a munkáltatói jogokat a köztisztviselők felett?

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

Milyen fegyelmi büntetések szabhatók ki a szakmai vezetőkkel szemben?

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

Ki nevezhető ki jegyzőnek?

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

Milyen plusz kinevezési feltétel van az állami tisztviselőknél? Hogyan alakul a besorolás és az illetmény az állami tisztviselőknél?

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

## VII. 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. vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza; a cselekvőképes személy szerződést köthet, jognyilatkozatot tehet (cselekvőképes – koránál fogva – az a személy, aki betöltötte a 18. életévét, és az ügyei viteléhez szükséges belátási képességgel rendelkezik, valamint a bíróság nem helyezte cselekvőképességét részlegesen vagy teljesen korlátozó gondnokság alá).

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

**Életpályamodell:** kiépítése során érvényesítendő elvek:

- „profilisztítás”, 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 összeférhetlenségi 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.

**Gépjárművezetési 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 rendeltetésszerű 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.

**Idegennyelvtudási 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.-t az Országgyűlés 2011. december 30-án hirdette ki, 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.

**Iletmény:** az alapilletmény, illetménykiegészítés és illetménypótlék összege.

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

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

**Iletménypótlék:** általában a szolgálatadó döntésétől függően adható, bizonyos esetekben alanyi jogon jár (pl. angol, német, francia, arab, kínai, orosz nyelvvizsga). Ezzel a tisztviselő képesítéseit (pl. képzettségi pótlék), beosztását értékeli, és munkakörének nehézségeit, esetleges egészségkárosító hatásait kompenzálják.

**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 szakképesítés, szakképzettség elismeréseként vagy a besorolásnál figyelembe vett iskolai végzettségénél magasabb szintű szakképesítéssel, szakképzettséggel való 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



rendvédelmi feladatokat ellátó 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 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, területi és helyi szerveinél, és kormányzati szolgálati jogviszonyban állnak a minisztériumban dolgozó közigazgatási államtitkárok és a helyettes államtitkárok is.

**Kormányzati szolgálati jogviszony:** az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között a köz szolgálat 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 nevelt gyermek, 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 alapvizsga:** 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 minősített továbbképzési programok tartalmával kapcsolatos szakmai követelményeket, véleményezi a megvalósított közszolgálati továbbképzésekről és az éves továbbképzési tervek végrehajtásáról szóló, az NKE által készített jelentést, dönt a továbbképzési programok programjegyzékébe való nyilvántartásba vételéről és a programminősítési szakértői névjegyzékbe való felvételről.

**Közszolgálati 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.

**Közszolgálati panasz:** a Közszolgálati Döntőbizottságnál terjeszthető elő az alábbi, kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igények érvényesítése érdekében:

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

– a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal 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 és Állami Tisztviselői Kar:** szakmai érdekképviseleti szerv, a kormánytisztviselők és állami tisztviselők önkormányzattal rendelkező szakmai, érdekképviseleti köztestülete. Jogi személy. A kormánytisztviselő és állami tisztviselő kinevezésével az MKK tagjává válik.

**Méltatlanság:** Méltatlan az a tisztviselő, aki olyan magatartást tanúsít – akár a hivatali munkájával (munkavégzésével), akár a kormánytisztviselői jogviszonyából adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben, akár 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.

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

**Munkaalkalmassági teszt:** olyan írásbeli, a munka világára vonatkozó kérdéseket tartalmazó kérdőív, amely számszerűsíthetően 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 követelményét és a munka jellegét figyelembe véve.

**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, környezetanalízist 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 többletszabadság, aminek mértéke függ a közszolgálatban eltöltött időtől, a munkakörtől és akár a családi, egészségi állapottól is.

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

**Szabadságolási terv:** a szabadnapok kiadásának tárgyevi lebontásban történő ütemezése.

**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.

**Szakmai továbbképzési program:** a közigazgatási szerveknél betöltött munkakörökhöz kapcsolódó szakmai és kompetenciafejlesztő képzések, amelyekről a szolgálatadó 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 kérdésekkel mérik fel a pályázó életútját, tapasztalatát, motivációját, preferenciáit, főbb erősségeit, készségeit és képességeit, munkavégzési, illetve vezetői habitusát és stílusát.

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

**Személyügyi központ:** Közszolgálati Személyzetfejlesztési Főigazgatóság, irányító szerve a Belügyminisztérium.

**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 kikerülő felmentési idő alatt történő újabb elhelyezkedését.

**Teljesítményértékelés:** célja a közszolgálati tisztviselő éves munkájának felmérése és az eredmény 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.

## **VIII. Irodalomjegyzék**

György István (2004): Korszerű közszerületi rendszer kialakítása az EU-csatlakozás után. EU-füzetek 4. Kötet, MEH Nemzeti Fejlesztési Hivatal

Veszprémi Bernadett, dr. (2012): Felelősség a közszerületben. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen



**A Nemzeti Köszolgálati Egyetem kiadványa.**



Nemzeti Köszolgálati Egyetem;  
Államtudományi és Közigazgatási Kar  
[www.uni-nke.hu](http://www.uni-nke.hu)

**Felelős Kiadó:**

Prof. Dr. Kis Norbert Dékán

**Címe:**

1083 Budapest, Üllői út 82.

**Kiadói szerkesztő:**

Vöröss Ferenc

**Tördelőszerkesztő:**

Bödecs László

978-615-5870-18-7 (PDF)

A hatályosított tananyag  
a KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001  
„A közszolgáltatás komplex kompetencia,  
életpálya-program és oktatás technológiai  
fejlesztése” című projekt keretében készült  
el és jelent meg.

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**