

1992. évi XXXIII. törvény
a közalkalmazottak jogállásáról

I. rész

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A törvény hatálya

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

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

(3) A 25/A-25/B. § hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és a köztisztviselőre, illetve a munkavállalóra, ha a munkáltató egészének vagy egy részének átadására tekintettel a közszolgálati jogviszony, illetve a munkaviszony létesítésére e törvény szabályai szerint kerül sor.

(4) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően e törvény hatálya nem terjed ki a helyi önkormányzat, illetve a költségvetési szerv által közhasznú munkavégzés, közmunka, közcélú munkavégzés keretében foglalkoztatottra, valamint az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott munkavállalóra.

A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok

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

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

(3) A közalkalmazotti jogviszonyra a Munka Törvénykönyve szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

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

3. § A Munka Törvénykönyve bevezető rendelkezései közül (Első rész) a közalkalmazotti jogviszony tekintetében a 3. § (6) bekezdése és a 13. § nem alkalmazható; a 3. § (4) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott neve és beosztása közérdekű adatnak minősül, azt bárki megismerheti.

II. rész


A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

Az országos, ágazati és területi érdekegyeztetés

4. § (1) Az Országos Köszolgálati Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OKÉT) az e törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény és a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény által szabályozott jogviszonyokat együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma.

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

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

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

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

(2) A KOMT-ban a Kormány

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

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

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

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

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

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

a) ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter (a továbbiakban: miniszter) az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek bevonásával az érintett ágazatban, alágazatban, szakágazatban (a továbbiakban együtt: ágazat) reprezentatív szakszervezetekkel, az ágazati sajátosságoknak megfelelően ágazati érdekegyeztető fórumban,

b) területi és települési jelentőségű kérdésekben az önkormányzat az érintett, helyi-területi szinten reprezentatív szakszervezetekkel önkormányzati érdekegyeztető fórumban egyeztet.

(2) A miniszter az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek bevonásával az érintett megfelelő szintű szakszervezetekkel véleményeztet

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

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

(3) Az önkormányzat döntése előtt az érintett, megfelelő szintű szakszervezetekkel véleményeztet

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

b) a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő intézkedés tervezetét.

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

(5) Az (1) bekezdés szerinti érdekegyeztető fórumok létrehozása, működtetése, továbbá személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a miniszter, illetve az önkormányzat kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat - megállapodás útján - maguk alakítják ki. Az érdekegyeztető fórumok létrehozására és működésére vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha az önkormányzati érdekszövetségekkel, az érintett költségvetési intézményekkel, illetve az érintett megfelelő szintű szakszervezetekkel kötött megállapodás alapján az ágazaton belül a tárcaszintű társadalmi párbeszéd egyéb fórumait alakítják ki.

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

(2)

(3) Amennyiben a reprezentativitás kérdésében vita merül fel, erről az érdekelt fél kérelmére soron kívül, nemperes eljárásban bíróság dönt.

7. § (1) A Munka Törvénykönyve Munkaügyi kapcsolatokról szóló Második részének bevezető rendelkezései közül a 15/B. § (2) bekezdése a közalkalmazotti jogviszony tekintetében a következő eltéréssel alkalmazandó: „a 65. § (3) bekezdésének a) és f) pontjaiban” szövegrészen e törvény 16. § (2) bekezdésének c) pontját kell érteni.

(2) A Munka Törvénykönyvének az országos érdekegyeztetésről szóló rendelkezései (Második rész I. fejezet) a közalkalmazotti jogviszony tekintetében nem alkalmazhatók.

A szakszervezetek, a kollektív szerződés

8. § A szakszervezet az e törvényben foglalt szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

9. § (1) A munkáltatónál azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni,

a) amelynek a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjai létszáma eléri a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy

b) amely munkahelyi szervének az azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó közalkalmazottaknak legalább kétharmada tagja, de legalább a munkáltatónál foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 5%-a.

(2) Területi-helyi szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni,

a) amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma eléri az önkormányzat által fenntartott munkáltatók által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy

b) amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma eléri az önkormányzat által fenntartott munkáltatóknál az adott ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy

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

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

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

10. § A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell a választott szakszervezeti tisztséget betöltő közalkalmazott elleni fegyelmi eljárás megindításáról.

11. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a szakszervezetekről szóló rendelkezései (Második rész, II. fejezet) közül a 29. § (2)-(3) bekezdése nem alkalmazható.

(2) A Munka Törvénykönyve 25. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az önkormányzat, az érintett munkáltatók és a szakszervezet megállapodása alapján, a több munkáltató szakszervezeti tagságának képviseletében az önkormányzati szintű érdekegyeztetésen eljárni jogosult szakszervezeti tisztségviselő részére a munkaidő-kedvezmény vagy annak egy része az egyes munkáltatóknál meglévő szakszervezeti taglétszám alapján összevonható. Az összevont munkaidő-kedvezmény mértéke nem haladhatja meg a tisztségviselő havi munkaidejének ötven százalékát.

12. § (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződés megkötése idején a szerződést kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezetnek tagja, illetőleg

c) később a munkáltatói érdekképviseleti szervhez csatlakozott.

(2) Az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott csatlakozás esetén a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet egyetértése szükséges ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatálya a munkáltatóra kiterjedjen.

(3) A kollektív szerződésben meg kell határozni, hogy annak hatálya az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatók mely körére terjed ki.

12/A. § (1) A munkáltatónál működő egyetlen szakszervezet jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha közalkalmazotti jogviszonyú tagjainak száma eléri a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 25%-át.

(2) Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy a szakszervezetek közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 25%-át.

(3) Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése a (2) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek együttesen köthetik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha a szakszervezetek közalkalmazotti jogviszonyú tagjainak száma eléri a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 25%-át.

(4) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amely közalkalmazotti jogviszonyú tagjainak száma eléri a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 50%-át.

(5) Ha az (1) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a (2)-(4) bekezdés esetén a szakszervezetek kollektív szerződéskötése nem lehetséges, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a közalkalmazottak jóváhagyása. A közalkalmazottaknak erről szavazniuk kell. A szavazás akkor érvényes, ha azon a közalkalmazottak legalább 50%-a részt vesz.

(6) Ágazati kollektív szerződés megkötése esetén az (1)-(5) bekezdést megfelelően, az ágazat közalkalmazottai létszámát alapul véve, kell alkalmazni,

13. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a kollektív szerződésről szóló rendelkezései közül (Második rész, III. fejezet) a 33. § (2)-(7) bekezdése, a 34-35. §, a 36. § (1)-(3) bekezdése, a 37. § (3) bekezdése, valamint a 41. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 39. §-ának (5) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a „33. § (5) bekezdése” szövegrészen e törvény 12/A. § (4) bekezdését kell érteni.

A közalkalmazottak részvételi jogai

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

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

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

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

16. § (1) A közalkalmazotti tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

(2) A munkáltató döntése előtt a közalkalmazotti tanáccsal véleményezteteti:

a) a munkáltató gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervezetét,

b) a munkáltató belső szabályzatának tervezetét,


c) a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét,

d) a korengedményes nyugdíjazásra és a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket,

e) a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket, valamint

f) a munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

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

 (4) A miniszter a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben a közalkalmazottak közössége, vagy meghatározott csoportja részére az (1)-(2) bekezdésben foglaltakon túl további részvételi jogokat is megállapíthat.

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

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

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

(4) A közalkalmazotti szabályzatra a Munka Törvénykönyve 38. § (1)-(3) bekezdését, 39. § (1)-(2) bekezdését, valamint a 40. § (1) bekezdésének első mondatát megfelelően alkalmazni kell.

18. §

19. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkavállalók részvételi jogáról szóló rendelkezései közül (Második rész, IV. fejezet) a 42. §-a, a 43. §-ának (1)-(3) bekezdése, valamint (6) bekezdése, a 44. §-a, az 50. §-ának (1) bekezdése, az 53. §-ának (3) bekezdése, az 57. §-ának (2) bekezdése, a 64/A. §-a és a 65. §-a, valamint a Második rész V. fejezete nem alkalmazható.

III. rész

A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY

I. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

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

(2) A miniszter meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol csak magyar állampolgárral, büntetlen előéletű, valamint a tizennyolcadik életévét betöltött személlyel létesíthető közalkalmazotti jogviszony, továbbá azokat a munkaköröket, amelyek betöltéséhez a közalkalmazottnak vagyonynyilatkozatot kell tennie. A közalkalmazott vagyonynyilatkozatát a miniszter által kijelölt szervezet tartja nyilván és ellenőrzi.

(3) Vagyonynyilatkozat-tételre azt a közalkalmazottat lehet kötelezni, aki a költségvetési és egyéb pénzeszközökkel, az állami és önkormányzati vagyonnal való gazdálkodás tekintetében döntési jogosultsággal rendelkezik, valamint azon közalkalmazottat, aki a pénzeszközök felhasználására, a gazdálkodás ellenőrzésére jogosult.

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

(2) Közalkalmazotti jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik - helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető. A Munka Törvénykönyve 79. §-ának (5) bekezdésében foglalt korlátozás alól a miniszter eltérést engedélyezhet. Ezen túlmenően a határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszony határozott idejűvé módosítandó, ha a közalkalmazott prémiumévek programban történő részvételéhez hozzájárul.

(3) A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, illetményét, továbbá munkakörét és a munkavégzés helyét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

22. § (1) A miniszter meghatározhatja azt a munkakört, ahol gyakornoki idő kikötése és gyakornoki vizsga letétele kötelező, továbbá megállapíthatja a gyakornoki vizsga feltételeit. A gyakornoki idő tartamát és a gyakornoki vizsga letételét a kinevezéskor kell előírni.

(2) Abban a munkakörben, ahol gyakornoki idő kikötése és gyakornoki vizsga letétele kötelező, próbaidőt kikötni nem lehet.

(3) A gyakornoki idő három évig terjedhet. Ebbe nem számít be:


- a) a sor- és tartalékos katonai, valamint a polgári szolgálat,
- b) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,
- c) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
- d) a szabadságvesztés, a szigorított javítónevelő munka és a javítónevelő munka időtartama.

23. § (1) A közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával bízható meg. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.


(2) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét, továbbá a megbízás feltételeit a miniszter határozza meg. A magasabb vezető beosztás ellátására pályázatot kell kiírni.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. A miniszter határozott időre szóló megbízást is előírhat.

(4) A megbízás visszavonását - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézhezvételétől számított három napon belül, írásban kérheti; a munkáltató az indokolást további három napon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

 (5) A magasabb vezető, valamint vezető beosztás ellátásáról a közalkalmazott lemondhat. A magasabb vezető, valamint a vezető beosztásról való lemondásra - ha a (7) bekezdésben foglaltak szerint a közalkalmazott eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatására, ennek hiányában más munkakör felajánlására nincs lehetőség, illetve a közalkalmazott a más munkakört nem fogadja el - a közalkalmazotti jogviszonyról való lemondás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(6) A megbízás visszavonását és a lemondást írásba kell foglalni.

 (7) A megbízás visszavonása, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte, valamint a megbízásról való lemondás után a közalkalmazottat az eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni, ennek hiányában más munkakört kell részére felajánlani.

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

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

(10) A közalkalmazottat, ha a határozott időre szóló megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.

(11) A közalkalmazott, ha a határozatlan időre szóló megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a részére korábban megállapított vezetői pótlék egyévi összegére jogosult.

(12) A vezetői pótlék (8)-(11) bekezdés szerinti megtérítésén túlmenően a munkáltató a közalkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni.

23/A. § (1) A munkáltató évente, illetve - ha a foglalkoztatás feltételei ezt indokolják - szükség szerint köteles megvizsgálni, hogy - különös figyelemmel a feladatok hatékony, szakszerű és a jogszabályoknak megfelelő ellátására - mely munkakörben van lehetőség a részmunkaidőben történő munkavégzésre.

(2) A munkáltató az Mt. 84/A. § (2) bekezdésében foglaltakon túlmenően a helyben szokásos módon köteles tájékoztatni a közalkalmazottakat azokról a munkakörökről, amelyeknél - közalkalmazotti kezdeményezés esetén - a kinevezés módosításával részmunkaidő köthető ki.

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

(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (Harmadik rész, I-III. fejezet) közül a 71. §-a, a 76. §-ának (1)-(2) és (4)-(5) bekezdése, a 79. §-ának (1) és (4) bekezdése, (7)

bekezdésének első fordulata, a vezető munkavállalókra vonatkozó Harmadik rész X. fejezete (188-192/B. §) nem alkalmazható.

II. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

25. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
- d) a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben,
- e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;
- b) áthelyezéssel
 - 1. az e törvény, valamint
 - 2. e törvény és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény,
 - 3.
 - 4. és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok

hatálya alá tartozó munkáltatók között.

- c) lemondással;
- d) rendkívüli lemondással;
- e) felmentéssel;
- f) azonnali hatállyal a próbaidő alatt, valamint
- g) elbocsátással.

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

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

- a) időpontjáról,
- b) okáról,
- c) a közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

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

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

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

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

(6) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(6) bekezdés

alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet - megfizetni.

(7) Ha az átvevő munkáltató a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet közszolgálati jogviszonyt az átadással érintett közalkalmazottal, a közalkalmazotti jogviszony megszűnése tekintetében a (6) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebben az esetben - a (3) bekezdés rendelkezésétől eltérően - e körülményről kell az átadó és az átvevő munkáltatónak tájékoztatnia a közalkalmazottat.

25/B. § (1) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. Ha az átvevő munkáltató a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozik, köteles a közalkalmazott számára munkaköre alapján kinevezést adni, vagy munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése, illetve a kinevezés során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3)-(4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony 25/A. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről.

(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (személyi alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, illetve kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. A személyi alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.

(3) Ha az átvevő munkáltatónál közszolgálati jogviszony létesül, a közalkalmazottat a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni. Ha a közalkalmazott esetében az átadást közvetlenül megelőző illetmény összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt a különbözet mértékével, de legfeljebb olyan összeggel kell növelni, amely az alapilletménytől történő eltérést húsz százalékkal nem haladja meg.

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

(5) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve, közszolgálati jogviszony esetén a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

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

(7) Ha az átadó munkáltatónál az átadás időpontjáig működött közalkalmazotti tanács (közalkalmazotti képviselő), az átadással érintett szervezeti egység közalkalmazottainak részvételi jogát az átvevő munkáltatónál a Munka Törvénykönyve 56/A-56/B. §-ában előírt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell biztosítani, kivéve, ha a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő munkáltatónál az érintettek vonatkozásában üzemi tanács nem hozható létre.

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

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

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

27. § (1) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg.

(2) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdés *a)*-*c)* és *e)* pontjában foglalt okok alapján a munkáltató - a 25. § (2) bekezdésétől eltérően - azonnali hatállyal megszüntetheti; a közalkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét köteles előre megfizetni.

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

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

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


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

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


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


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

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

 **30. § (1)** A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a (4) bekezdésben foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

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

 *b)* az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület munkáltatót érintő döntése - különösen a feladatok változásából adódó átszervezés vagy a költségvetési támogatás csökkentése - következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;

 *c)* a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával történő megbízás visszavonását, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő leteltét követően a közalkalmazott eredeti vagy más munkakörben való továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség;

d) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően, továbbá


e) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül [37/B. §].

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

 (3)

(4) Ha az (1) bekezdés *d)* pontjában meghatározott alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, a közalkalmazott akkor menthető fel, ha a munkáltatónál nincs az egészségi állapotának megfelelő munkakör vagy, ha az ilyen munkakörbe történő áthelyezéséhez a közalkalmazott nem járult hozzá.

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

 (6) Az (1) bekezdés *c)* pontjától eltérően a magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása esetén a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha a közalkalmazott eredeti, ennek hiányában más munkakörben való továbbfoglalkoztatására a munkáltatónál nincs lehetőség.

31. § A közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg az alábbiakban meghatározott időtartam és az azt követő harminc nap alatt:

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

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

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

d) a munkáltató által vagy hozzájárulásával más szervek által iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre küldés miatt a munkavégzés alóli felmentés ideje.

32. § (1) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel *a)* ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;

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

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

(2) Ha a munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a felmentés indoka - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének *d)* pontján alapul.

33. § (1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg.
(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik.

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

(4)

34. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a közalkalmazottat - kérelmére - eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzheti a közalkalmazott eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a közalkalmazott továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.

(3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha

a) a munkáltató általi felmentés vagy elbocsátás a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (Munka Törvénykönyve 4. §), az egyenlő bánásmód követelményébe (Munka Törvénykönyve 5. §), illetve felmentési védelembe [31. §, valamint Munka Törvénykönyve 90. § (1) bekezdés] ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30. § (3)-(4) bekezdése; 32. § (2) bekezdése], vagy
b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő közalkalmazotti jogviszonyát a 45-54. §-okba, illetőleg a Munka Törvénykönyve 28. §-ába ütköző módon szüntette meg.

(4) Ha a közalkalmazott nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a közalkalmazott eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a közalkalmazott legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a közalkalmazott nem kéri vagy a bíróság mellőzi az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést, a közalkalmazotti jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

(6) A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a közalkalmazott elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a illetménynek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(7) A közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya nem felmentéssel szűnt meg - a (6) bekezdésben foglaltakon kívül - megilleti a munkavégzés alóli felmentés idejére járó átlagkeresete és a felmentés esetén járó végkielégítés is.

35. § Amennyiben a közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott valamely közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezéseinek megszegésével szünteti meg, azt úgy kell elbírálni, mintha közalkalmazotti jogviszonya elbocsátás folytán szűnt volna meg.

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

(2) A közalkalmazotti igazolásnak - a Munka Törvénykönyve 98. § (2) bekezdésének a)-e) pontjában és (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően - tartalmaznia kell

- a) a közalkalmazott munkakörét,
- b) a 22. § (3) bekezdés a)-d) pontjában meghatározottakat és a szülési szabadság időtartamát,
- c) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott átlagkereset fizetésben részesült,
- d)
- e) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját,
- f) a közalkalmazott 37. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá

g) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját, és ha e törvény indokolási kötelezettséget ír elő, a megszüntetés okát. Ez utóbbiakat a közalkalmazott kérésére a közalkalmazotti igazolásból mellőzni kell.

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

- a) felmentés;
- b) rendkívüli lemondás, vagy
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

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

közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. §].

(3) Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató, egymást követően több esetben létesít határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt a miniszter vagy a kollektív szerződés - a 25. § (1) bekezdés *a*) pontja szerinti esetben is - végkielégítésre való jogosultságot írhat elő. A végkielégítés azonban nem haladhatja meg azt az összeget, amelyre a határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyok együttes időtartama alapján a közalkalmazott határozatlan idejű jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén jogosult lenne.

(4) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a (6) bekezdésben meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezzen. A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 22. § (3) bekezdés *c*) és *d*) pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tizennégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(5) A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

a) jogutódlás esetén a jogelődnél,

b) a munkáltató egészségének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [Mt. 86/C. § (5) bekezdés, 25/B. § (6) bekezdés].

(6) A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

a) három év: egy havi,

b) öt év: két havi,

c) nyolc év: három havi,

d) tíz év: négy havi,

e) tizenhárom év: öt havi,

f) tizenhat év: hat havi,

g) húsz év: nyolc havi

átlagkeresetének megfelelő összeg.

(7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [37/B. § (1) bekezdés *a*) pont] vagy a korkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

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

(9)

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

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

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

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

👉 *b*) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében átlagkeresetre nem jogosult,

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

👉 **37/A. §** (1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a közalkalmazott részére az utolsó munkában töltött napon - a 37. § (10) bekezdésében foglaltak kivételével - ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

👉 (2) A közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetre havonta egyenlő részletekben jogosult.

37/B. § (1) E törvény alkalmazása szempontjából a közalkalmazott akkor minősül nyugdíjasnak, ha

a) a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve

b) az *a*) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy

c) korkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy

d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy

e) szolgálati nyugdíjban, vagy

- f) korengedményes nyugdíjban, vagy
- g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
- h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

(2) A közalkalmazott akkor részesül az (1) bekezdés *b*)-*h*) pontokban felsorolt nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

(3) A közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

38. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései közül (Harmadik rész, IV. fejezet), a 85/A. §-ának (5)-(6) bekezdése, a 86-86/A. §, a 87. §-ának (1) bekezdése, a 87/A. §, a 88. §, a 89. §-ának (1)-(6) bekezdése, a 92. §-a, a 93. §-ának (1)-(2) bekezdése, a 95-96. §-a, a 98. §-ának (1) bekezdése, a 99-101. §-a nem alkalmazható.

(2) A Munka Törvénykönyve 85/A. § (1) bekezdés *b*) pontjában az „e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy” kifejezésen a jelen törvény hatálya alá tartozó szervezetet kell érteni.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően a nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének 94/A-94/F. §-a rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

(4) A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter az ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - tárgyalást kezdeményez.

38/A. § (1) A Munka Törvénykönyve 94/A. § (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

a) húsz fő vagy annál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább öt fő,

b) húsznál több és száznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább tíz fő,

c) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább a közalkalmazottak tíz százaléka,

d) háromszáz vagy annál több közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább harminc közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát kívánja harmincnapos időszakon (Munka Törvénykönyve 94/C. §) belül megszüntetni.

(2) A Munka Törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy rendes felmondáson felmentést, illetve a Munka Törvénykönyve 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedésen az e törvény 27. §-ának (2) bekezdése által szabályozott azonnali hatályú megszüntetést kell érteni, ha ezek közlésére a 30. §-a (1) bekezdésének *a*)-*c*) pontja alapján kerül sor.

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

III. fejezet

A munkavégzés

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

(2) A közalkalmazott a munkaköri feladatait a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően, a közérdek figyelembevételével látja el.

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

a) a „B”, „C” vagy „D” fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak munkatársi, illetve főmunkatársi,

b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak tanácsosi, illetve főtanácsosi

címet adományozhat.

(4) A miniszter a (3) bekezdésben foglaltakon kívül egyéb címeket is alapíthat és megállapíthatja az adományozás feltételeit.

40. § (1) A közalkalmazottak minősítésének rendjét a miniszter állapítja meg.

(2) A közalkalmazott kérésére, közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén, a munkáltató köteles minősítést készíteni, amennyiben a közalkalmazotti jogviszony legalább egy évig fennállt.

(3) A minősítést a közalkalmazott közvetlen felettese javaslatának meghallgatása után a munkáltatói jogkör gyakorlója készíti el.

(4) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat.

(5) A közalkalmazottal minősítését annak elkészülte után haladéktalanul ismertetni kell. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.

(6) A minősítés egy példányát annak ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni.

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

(2) Az összeférhetetlenség egyes eseteit a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály állapítja meg.

(3) A munkáltató az összeférhetetlenségről való tudomásszerzés után haladéktalanul köteles nyolcnapos határidő kitűzésével írásban felszólítani a közalkalmazottat az összeférhetetlenség okának megszüntetésére.

41/A. § (1) A vagyonyilatkozat-tételre kötelezett munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott a foglalkoztatás megkezdésekor, majd azt követően háromévente tesz vagyonyilatkozatot.

(2) A közalkalmazott vagyonyilatkozatára a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény vagyonyilatkozatra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

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

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

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

44. § (1) A közalkalmazott munkaidejét nem érintő munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését a közalkalmazott köteles a munkáltatónak előzetesen bejelenteni, amely összeférhetetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja.

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

A fegyelmi felelősség

45. § (1) Fegyelmi vétséget követ el a közalkalmazott, ha a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi.

(2) A fegyelmi vétséget elkövető közalkalmazottal szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

a) megrovás;

b) az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása;

c) a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás;

d) magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása, valamint

e) elbocsátás.

(3) A (2) bekezdés *b)*-*d)* pontjában foglalt büntetések közül egymás mellett több is kiszabható.

(4) A (2) bekezdés *b)*-*c)* pontjában foglalt büntetés végrehajtását legfeljebb egyévi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a közalkalmazott nem követett el olyan fegyelmi vétséget, melyért jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki, úgy kell tekinteni, mintha a fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős büntetést szabtak ki, a felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani.

(5) Az elbocsátás büntetés jogerőre emelkedésétől számított egy évig a közalkalmazott az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál nem alkalmazható magasabb vezető, illetve vezető beosztásban.

46. § (1) A fegyelmi eljárás megindítását - a törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör gyakorlója, magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott tekintetében a megbízásra jogosult rendeli el. Erről egyidejűleg a közalkalmazottat írásban értesíteni kell.

(2) Kötelező a fegyelmi eljárás megindítása:

a) jelentős súlyú fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén, továbbá

b) ha az eljárás lefolytatását a közalkalmazott maga ellen kéri.

(3) Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha

a) a fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzéstől egy hónap, vagy

b) a fegyelmi vétség elkövetésétől egy év eltelt.

(4) A (3) bekezdés *a)* pontjában meghatározott határidőt a fegyelmi eljárás megindítására jogosult tudomásszerzésétől kell számítani.

(5) Ha a kötelezettségzegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az nem végződött felmentéssel (az indítvány elutasításával), az egy hónapos határidő a jogerős határozatnak a munkáltatóval történt közlésétől, az egyéves határidő az eljárás jogerős befejezésétől számít. Ha a fegyelmi eljárás megindítására a munkáltatón kívüli szerv vagy személy jogosult, a munkáltató a kézhezvételtől számított öt napon belül a jogerős határozatot köteles a fegyelmi eljárás megindítására jogosult részére megküldeni.

(6) Külföldön elkövetett kötelezettségzegés esetén a határidőket a közalkalmazott belföldre történő visszatérésétől kell számítani.

(7) Az egyéves határidő

a) magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetében három évre,

b) vezető beosztású közalkalmazott esetében két évre

emelkedik.

(8) Mellőzhető a fegyelmi eljárás lefolytatása - a (2) bekezdésben foglalt esetet kivéve -, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú és a tényállás tisztázott. A közalkalmazottat ilyen esetben is meg kell hallgatni. Az ügy érdeméről a fegyelmi eljárás megindítója dönt és legfeljebb megrovás büntetés szabható ki.

47. § (1) A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani. Ennek lefolytatására a fegyelmi eljárás megindítója az eljárás megindításától számított öt napon belül, írásban vizsgálóbiztost jelöl ki a munkáltató közalkalmazottai közül. A vizsgálóbiztost a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azzal azonos beosztású, illetve besorolású közalkalmazottak közül kell kijelölni.

(2) Nem lehet vizsgálóbiztos az a közalkalmazott, akivel szemben a 49. § (3) bekezdés *b)-d)* pontjában meghatározott összeférhetlenségi ok áll fenn.

(3) A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított tizenöt napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni és ennek keretében a fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított közalkalmazottat meghallgatni. A vizsgálat időtartama indokolt esetben egy alkalommal, legfeljebb tizenöt nappal meghosszabbítható.

(4) A vizsgálat során a közalkalmazottal közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehesen és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell számára tenni, hogy az ügy iratait megtekinthesse. A közalkalmazott védekezéséről és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni.

(5) A közalkalmazott a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe, aki rendelkezik mindazon jogosultságokkal, amelyek az eljárás alá vont személyt a (3) bekezdés alapján megilletik. A közalkalmazott meghallgatását úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője jelen lehessen.

(6) Ha a közalkalmazott szóbeli meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő.

(7) A vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás megindítója a fegyelmi eljárást felfüggeszti

a) legfeljebb az akadály elhárultáig, ha a közalkalmazott védekezését a (6) bekezdésben meghatározottak szerint nem tudja előterjeszteni, illetve

b) ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb annak jogerős befejezéséig, feltéve, hogy enélkül a tényállás nem tisztázható.

(8) A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárásától számított nyolc napon belül köteles megküldeni az ügy összes iratait saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

48. § (1) A vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás megindítója a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazottat a fegyelmi eljárás befejezéséig állásából felfüggesztheti, ha

a) jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy

b) a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távollétet indokolja, továbbá

c) a fegyelmi eljárást a 47. § (7) bekezdésének *b)* pontja alapján felfüggesztették fel.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően az elbocsátás fegyelmi büntetéssel - a határozat jogerőre emelkedéséig - a felfüggesztés együtt jár.

(3) Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

(4) A felfüggesztés idejére távolléti díj jár, ennek azonban legfeljebb ötven százalékát a felfüggesztés megszűntetéséig vissza lehet tartani. A teljes távolléti díjat vissza kell tartani az elbocsátást kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve annak jogerőre emelkedéséig.

(5) A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni. Nem kerülhet erre sor, ha az elbocsátást kimondó határozat vált jogerőssé. Ha pedig a közalkalmazott a 45. § (2) bekezdésének *c)*, *d)* pontja alapján illetménypótlékra való jogosultságát elvesztette, a visszatartott összeget ezen pótlékok levonásával kell kifizetni.

49. § (1) Az ügy érdemében háromtagú fegyelmi tanács határoz.

(2) A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi eljárás megindítója, aki ezt a jogkörét a munkáltatónak az eljárás alá vontnál magasabb beosztású, vagy magasabb besorolású közalkalmazottjára átruházhatja. A fegyelmi tanács tagjait a fegyelmi tanács elnöke a munkáltatónak az eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azzal azonos beosztású, illetve besorolású közalkalmazottai közül jelöli ki.

(3) A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:

a) az ügy vizsgálóbiztosa;

b) az eljárás alá vont közalkalmazott közeli hozzátartozója [Munka Törvénykönyve 139. § (2) bekezdése];

c) akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, valamint

d) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

(4) Ha a fegyelmi eljárás megindítására a munkáltatón kívüli szerv vagy személy jogosult, a (2) bekezdés első mondata nem alkalmazható.

50. § (1) A fegyelmi tanács a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják.

(2) A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálóbiztos képviseli, a közalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános. A fegyelmi tanács azonban az államtitok vagy szolgálati titok megőrzése érdekében, valamint a fegyelmi eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni.

(3) Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálni az ügy, ha a vizsgálóbiztos, a közalkalmazott vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

(4) A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

(5) Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

51. § (1) A fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.

(2) Nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan.

(3) A közalkalmazott a határozat ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhat.

(4) A közalkalmazottnak a fegyelmi eljárással kapcsolatos költségeit a munkáltató köteles megtéríteni, ha a fegyelmi felelősség jogerős megállapítására nem kerül sor.

51/A. § (1) Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha

a) annak tartama alatt a közalkalmazotti jogviszony megszűnik;

b) a fegyelmi eljárás megindítására a 46. § (3)-(7) bekezdésében meghatározott határidő után kerül sor.

(2) A 47. § (1) bekezdése szerinti vizsgálat tartama alatt a fegyelmi eljárás megszüntetéséről a fegyelmi eljárás megindítója, egyébként a fegyelmi tanács határoz.

52. § (1) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a közalkalmazott a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte, vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közalkalmazotti jogviszonyát megszünteti, a határozat végrehajthatóvá válik.

(2) Az elbocsátást kimondó fegyelmi határozatot a szülési szabadság tartama alatt nem lehet végrehajtani.

(3) Ha a közalkalmazotti jogviszony a 45. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt, vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralevő időtartamát e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végre kell hajtani, feltéve, ha a büntetés végrehajthatóságától számított egy éven belül a közalkalmazott e munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyt létesít.

53. § (1) Ha a fegyelmi eljáráshoz a 47. § (1) bekezdésében és a 49. § (2)-(3) bekezdésében előírt személyi feltételek a munkáltatónál nem biztosíthatók, a munkáltató kérésére a vizsgálóbiztos, valamint a fegyelmi tanács tagjait a munkáltató fenntartója, illetve felügyeleti szerve jelöli ki saját tagjai, illetve a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb beosztású, illetve besorolású, ennek hiányában legalább a fegyelmi eljárás alá vonttal azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül.

(2) Ha a fegyveres erőknél, valamint a rendvédelmi szervnél foglalkoztatott közalkalmazott fegyelmi ügyében a 47. § (1) bekezdésében, valamint a 49. § (2)-(3) bekezdésében meghatározott feltétel a munkáltató közalkalmazottai közül nem biztosítható, vizsgálóbiztosként, valamint a fegyelmi tanács tagjaként a fegyveres, illetve a rendvédelmi szervnek a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettséggel rendelkező hivatásos állományú tagja is kijelölhető.

(3) A (2) bekezdésben előírt feltételek hiányában a fegyveres, valamint a rendvédelmi szervnél foglalkoztatott közalkalmazott fegyelmi ügyében is az (1) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni.

A helyi önkormányzat képviselő-testülete (közgyűlése) által indított fegyelmi eljárásra vonatkozó egyes eltérő szabályok

53/A. § (1) A helyi önkormányzat képviselő-testülete (közgyűlése), vagy a fővárosi önkormányzat bizottsága, a főpolgármester által megbízott magasabb vezető, illetve vezető beosztású közalkalmazott fegyelmi ügyében a fegyelmi tanács feladatainak ellátása és a fegyelmi büntetés kiszabása a képviselő-testület (közgyűlés) hatáskörébe tartozik.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben a 46. § (3) bekezdésének a) pontjában megállapított határidőt a polgármester (főpolgármester), illetve a megyei közgyűlés elnöke tudomásszerzésétől kell számítani.

54. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkavégzésről és a tanulmányi szerződésről szóló szabályai közül (Harmadik rész, V. fejezet) a 106/A-106/B. §-nak, valamint a 108-109. §-nak a rendelkezései nem alkalmazhatók.

(2) A Munka Törvénykönyve 106. §-ának az (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a közalkalmazott kirendelésére akkor kerülhet sor, ha a kirendelés alapján a közalkalmazott az e törvény, vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végez munkát.

(3) A Munka Törvénykönyve Harmadik részének XI. fejezetét azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kölcsönzés keretében munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható. A miniszter meghatározhatja, hogy a kölcsönzés szempontjából a munkáltató mely tevékenysége minősül alaptevékenységnek.

(4) A miniszter a Munka Törvénykönyve 115-116. §-ában foglaltakon túlmenően további kedvezményt állapíthat meg a továbbtanuló közalkalmazott számára.

54/A. §

IV. fejezet

A munkaidő és pihenőidő

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

55/A. § Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb kétszáznyolcvan óra.

56. § A közalkalmazottat

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

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

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

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

(3) A bölcsődékben, a csecsemőotthonokban, az óvodákban, továbbá az alsó-, közép- és felsőfokú oktatás keretében, valamint az egészségügyi ágazatban az oktató, nevelő munkát végző közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató oktató, nevelő, illetőleg az oktatással, neveléssel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktatással és neveléssel kapcsolatos munkák körét a miniszter állapítja meg.

(4) Évenként öt munkanap pótszabadság jár a tudományos munkatársnak - ideértve a közönyvtárak, levéltárak és múzeumok tudományos munkakört betöltő közalkalmazottait - és az ennél magasabb munkakörű tudományos közalkalmazottnak. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a tudományos munkatársak körét a miniszter állapítja meg.

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

(6) A sugárártalomnak kitett munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül az (5) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a közalkalmazottat is, akit rendszeresen kettős egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik egészségi ártalom sugárártalom.

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

(2) A fizetési fokozathoz kapcsolódó [57. § (1) bekezdés] és a munkakör [57. § (3)-(4) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

(3) A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadságot évi tizenöt munkanap mértékéig össze kell számítani.

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

59. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaidőről és a pihenőidőről szóló rendelkezései közül (Harmadik rész, VI. fejezet) a 117/A. § (1) bekezdése, a 117/B. § (2) bekezdése, a (3) bekezdésének b) pontja és a (4) bekezdése, a 127. § (4) bekezdése, a 131. §-a, valamint a 132. § (4)-(6) bekezdése nem alkalmazható.

(2) A Munka Törvénykönyvének

a) a 123. § (3) bekezdésében foglaltakról a miniszter eltérően rendelkezhet,

b) a 127. §-ában és 129. §-ában foglaltakon túl a miniszter szabályozhatja a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét elrendelésének feltételeit, valamint a készenlét és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés, illetve az ügyelet és az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés díjazását egyaránt magában foglaló általánydíjazás mértékét.

(3) Előadóművészeti és alkotóművészeti intézmény tekintetében a Munka Törvénykönyve 118/A. §-ának (2) bekezdésétől eltérően, a miniszter, illetve kollektív szerződés legfeljebb hathavi, illetve huszonhat heti munkaidőkeret alkalmazását határozhatja meg.

(4) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazott esetében a Munka Törvénykönyve

a) 118/A. §-ának (2) bekezdésétől eltérően, legfeljebb hathavi, illetve huszonhat heti munkaidőkeret is megállapítható,

b) 119. §-ának (6) bekezdésétől a miniszter vagy kollektív szerződés eltérhet, és - az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével - meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a Munka Törvénykönyve 119. § (3)-(6) bekezdése szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot,

c) 123. §-ának (2) bekezdésétől eltérően, kollektív szerződés vagy a felek megállapodása legalább nyolc óra napi pihenőidő biztosítását írhatja elő,

d) 124. §-ának (6) és (8) bekezdésében foglaltaktól kollektív szerződés vagy a felek megállapodása eltérhet,

e) a 126. § (1) bekezdés d) pontjától a miniszter vagy kollektív szerződés eltérhet, és - a készenlét során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével - meghatározhatja az egy készenlétre eső munkavégzés átlag-időtartamát,

f) a 127. § (5) bekezdésétől a miniszter vagy kollektív szerződés eltérhet, és - az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével - meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a rendkívüli munkavégzés éves mértéke szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot.

(5) E törvény 55/A. §-ának rendelkezésétől eltérően, az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazott esetében az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként legfeljebb háromszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyszáz óra.

V. fejezet

A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere

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

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

a) az „A” fizetési osztályba

aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,

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

b) a „B” fizetési osztályba

ba) az alapképzési vizsgához kötött munkakör,

bb) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

c) a „C” fizetési osztályba

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

cb) az alapképzési vizsgát igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cc) a középiskola utolsó évfolyamának elvégzését igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cd) a középiskolai végzettséghez kötött munkakör;

d) a „D” fizetési osztályba

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

db) a középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

e) az „E” fizetési osztályba

ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör,

eb) a középiskolai végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;

f) az „F” fizetési osztályba

a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;

g) a „G” fizetési osztályba

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

h) a „H” fizetési osztályba

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

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

i) az „I” fizetési osztályba

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

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

j) a „J” fizetési osztályba

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

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

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

(3) A miniszter határozza meg az egyes fizetési osztályokba tartozó munkaköröket, az ezek betöltéséhez az (1) bekezdésben foglaltakat meghaladóan szükséges képesítési és más többletkövetelményeket, az egyes munkakörökhöz kapcsolódó elnevezéseket, továbbá az (1) bekezdés *g)* és *i)* pontjával összefüggésben a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgálóval egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevelek körét.

(4) A miniszter jogszabályban rendelkezhet az (1) és (3) bekezdésben foglaltak alól indokolt esetben lehetséges felmentésről. A felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb öt éven belüli megszerzését. Nem számítható be az ötéves határidőbe mindazon időtartam, amelyet a gyakornoki időnél figyelmen kívül kell hagyni.

(5) A miniszter jogszabályban rendelkezhet az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség megszerzése alóli végleges mentesítés szabályairól, továbbá a megszünt oktatási intézményekben szerzett iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek a fizetési osztályokkal összefüggésben történő minősítéséről.

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

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

(2) A művészeti területen foglalkoztatottak esetében az „F” fizetési osztály helyett a „G” fizetési osztályba, a „H” fizetési osztály helyett az „I” fizetési osztályba kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki a Kossuth-díjról és a Széchenyi-díjról szóló 1990. évi XII. törvény vagy a Magyar Köztársaság kitüntetéseiéről szóló 1991. évi XXXI. törvény, és a művelődési és közoktatási miniszter által adományozható művészeti és oktatási szakmai díjakról szóló 4/1992. (X. 6.) MKM rendelet vagy a Magyar Köztársaság kiváló művésze, a Magyar Köztársaság érdemes művésze, a Magyar Köztársaság Babérkoszorúja-díj alapításáról szóló 99/1996. (VII. 10.) Korm. rendelet alapján adományozható művészeti díjjal rendelkezik. E rendelkezést kell alkalmazni a korábban hatályos jogszabályok alapján Kossuth-díjban vagy állami-díjban, illetve a jelenleg hatályos jogszabályokban szereplőkkel azonos elnevezésű művészeti díjban vagy kitüntető címben részesült, művészeti területen foglalkoztatott közalkalmazottak besorolásánál is.

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

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

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

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

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

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

(3) A közalkalmazott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése vagy kiemelkedő teljesítménye esetén csökkenthető. A várakozási idő csökkentése esetén az annak megfelelő időpontban a közalkalmazott eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.

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

(5) A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály meghatározhatja a várakozási idő csökkentésének kötelező esetét. A várakozási idő csökkentésének mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg a (4) bekezdésben foglalt időtartamot.

66. § (1) A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat e törvény *1. számú melléklete* határozza meg.

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

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

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

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

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

a) egy további szakképesítés esetén legalább 7%,

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

(4) Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit a miniszter állapítja meg.

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

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

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

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

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

(7)-(9)

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

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

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

(2) A kollektív szerződés határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítják illetménykiegészítésre.

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

68. § (1) A közalkalmazott tizenharmadik havi illetményre jogosult, ha a tárgyévben tizenkét hónap közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik. A tizenharmadik havi illetmény a közalkalmazottat időarányosan illeti meg, ha a tárgyévben legalább háromhavi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott idő számításánál - a (3) bekezdésben foglaltak kivételével - nem vehető figyelembe a közalkalmazotti jogviszony szünetelésének időtartama.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott időtartamok számításánál a rendes szabadság és a szülési szabadság időtartamát, valamint - ha ezek együttes időtartama a hat hónapot nem haladja meg -

a) a keresőképtelenséget okozó betegség,

b) a 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság,

c) a tartalékos katonai szolgálat időtartamát, valamint

d) minden olyan munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott átlagkereset, illetve távolléti díj fizetésben részesült figyelembe kell venni.

(4) A tizenharmadik havi illetmény összege a közalkalmazott tárgyév december havi illetményének összegével egyezik meg.

(5) A tizenharmadik havi illetmény kifizetése iránt a tárgyévet követő január hónap 16-án, illetve ha az szombatra vagy vasárnapra esik, akkor az azt követő első munkanapon kell intézkedni.

(6) Ha a közalkalmazotti jogviszony év közben szűnik meg, a tizenharmadik havi illetményt az utolsó munkában töltött napon a közalkalmazott részére ki kell fizetni. Ebben az esetben - a (4) bekezdéstől eltérően - a tizenharmadik havi illetmény mértékét a kifizetés időpontjában megállapított illetmény összege alapján kell meghatározni.

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

70. § (1) A magasabb vezetőt, valamint vezető állású közalkalmazottat vezetői pótlék illeti meg.

(2) A pótlék mértéke

a) magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetén a pótlékalap kétszáz-háromszáz százaléka, b) vezető beosztású közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszáz százaléka.

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

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

(2) A pótlék mértéke

a) munkatársi cím esetén a pótlékalap huszonöt százaléka,

b) tanácsosi cím esetén a pótlékalap ötven százaléka,

c) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap hetvenöt százaléka,

d) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap száz százaléka.

(3) A miniszter által alapított cím esetén a pótlék mértéke nem haladhatja meg a pótlékalap száz százalékát.

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

72. § (1) A közalkalmazott illetménypótlékra jogosult, ha

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

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

(2) A pótlékra jogosító munkaköröket a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

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

73. §

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

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

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

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

(5) A pótlék mértéke

a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százaléka,

b) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százaléka.

75. § (1) A miniszter a 69-74. § rendelkezésein túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékot állapíthat meg.

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

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

76. § (1) Nem jár rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás

a) a magasabb vezető és vezető állású, továbbá

b) a kollektív szerződésben meghatározott olyan munkakört betöltő közalkalmazottnak, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.

(2) A miniszter az (1) bekezdésben foglaltak alól kivételt tehet, továbbá a rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazására a Munka Törvénykönyve 146-148. §-ban meghatározottaktól magasabb mértéket állapíthat meg.

(3) A miniszter az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátása érdekében a Munka Törvénykönyve 146-149. §-ában meghatározottaktól eltérő szabályokat állapíthat meg.

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

(2) A kereset-kiegészítés feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti.

78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,

b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,

c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

(3) Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés e) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnik és - legkésőbb a megszűnés időpontjában - nyugdíjasnak minősül [37/B. § (1) bekezdés], továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnéskor ki kell fizetni.

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

78/A. § (1) Az állam készfizető kezességet vállal a közalkalmazott által a lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézetnél igényelt - a lakáscélú állami támogatásokról szóló jogszabály szerint kamattámogatott - kölcsön összegének a hitel fedezetéül szolgáló, hitelcél szerinti lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének 60%-át meghaladó részére, legfeljebb e hitelbiztosítéki érték 100%-áig.

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

a) határozatlan időre létesített közalkalmazotti jogviszonyt;

b) legalább hároméves közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik;

c) felmentési vagy lemondási idejét nem tölti;

d) ellene nem folyik fegyelmi eljárás, vagy

e) nem áll büntetőeljárás alatt, és

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

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

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

(4) A (2) bekezdés e)-f) pontjaiban foglalt feltételek teljesüléséről a közalkalmazott a kölcsönt nyújtó hitelintézetnek nyilatkozik.

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

a) a hitelszerződést kötő pénzügyintézet nevét, címét;

b) az állami kezességvállalással biztosított hitel nagyságát;


c) a hitel lejártának időpontját.


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

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

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

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

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

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

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

(12) A kezességvállalásból eredő helytállási kötelezettség teljesítésének módját a Kormány rendeletben állapítja meg.

79. § (1) Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a közalkalmazottnak munkaruhát, ha pedig a munka jellege megkívánja, formaruhát adhat. Ezek juttatását jogszabály kötelezővé is teheti.

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

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

79/A. § (1) A közalkalmazottat az e törvény 60-79. §-a alapján megillető illetmény kifizetése a közalkalmazott által meghatározott bankszámlára történő átutalással, bankszámla hiányában postai úton történik.

(2) Az illetmény bankszámlára történő átutalása és egyszeri felvétele, illetve a postai úton történő illetménykifizetés a közalkalmazott részére költségtöbbletet nem okozhat.

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

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

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

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

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

(3) Az (1) bekezdésben felsorolt munkakört betöltő közalkalmazott, ha a (4) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelel, magasabb fizetési fokozatba lép

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

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

c) egyetemi tanársegéd (gyakornok) az előírt feltételek teljesítését követően. A közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni.

(4) A második és a harmadik fizetési fokozatba sorolás feltétele, hogy a közalkalmazott megfeleljen az adott fizetési fokozathoz a munkáltatónak a munkakörre vonatkozó szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói követelménynek.

(5) A (3) bekezdés szerinti fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számíthatók be a 22. § (3) bekezdésében említett időtartamok.

(6) Munkakör változása esetén a közalkalmazottat az új munkakörének első fizetési fokozatába kell besorolni. Ettől eltérően a korábbi fizetési fokozattal azonos fizetési fokozatba kell a közalkalmazottat

besorolni akkor, ha olyan munkakörbe kerül, amelyre a 2. számú melléklet az előző besorolásához tartozó arányszámmal azonos arányszámot állapít meg.

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

80. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munka díjazására vonatkozó szabályai (Harmadik rész, VII. fejezet) közül a 142. §-a, a 143. §-a, a 144. §-ának (6) bekezdése, a 147. §-ának (6)-(7) bekezdése, a 154. §-a (1) bekezdésének utolsó mondata, a 154. §-ának (2) bekezdése, a 155. §-ának (2) bekezdése és a 165. §-ának (2) bekezdése nem alkalmazható.

VI. fejezet

A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége

81. § Gondatlan károkozás esetén a közalkalmazott háromhavi illetménye erejéig felel, amennyiben

- a) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével,
- b) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy
- c) a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható

következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta.

82. § Amennyiben a kollektív szerződés lehetővé teszi, hogy a munkáltató a közalkalmazottat közvetlenül kártérítésre kötelezze, a felelősség megállapítására a fegyelmi eljárás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

83. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelősségéről szóló rendelkezései közül (Harmadik rész, VIII-IX. fejezet) a 167. § (2)-(3) bekezdése, a 173. § (2) bekezdésének második mondata és a 175. § nem alkalmazható.

VII. Fejezet

Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állókra vonatkozó eltérő szabályok

83/A. § (1) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állók esetében a kinevezés és felmentés, a fegyelmi eljárás megindítása, a fegyelmi büntetés kiszabása és az állásból való felfüggesztés a képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.

(2) A fegyelmi felelősségre vonatkozó rendelkezéseket azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a 46. § (3) bekezdés a) pontjában és (5) bekezdésében megállapított határidőket a polgármester tudomásszerzésétől kell számítani, a fegyelmi tanács tagjait és a vizsgálóbiztost a képviselő-testület saját tagjai közül jelöli ki.

(3) Ha a fegyelmi eljáráshoz szükséges személyi feltételek - a képviselő-testület létszáma vagy összeférhetetlenség folytán - a képviselő-testület tagjai közül nem biztosíthatók, a fegyelmi tanács tagjait és a vizsgálóbiztost a képviselő-testület a polgármesteri hivatalnak a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb besorolású, ennek hiányában legalább a fegyelmi eljárás alá vonttal azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül jelöli ki.

(4) Ha a vizsgálóbiztos kijelölése a (3) bekezdésben foglalt alkalmazásával sem lehetséges, a képviselő-testület a vizsgálóbiztosi feladatok ellátására a fegyelmi eljárás alá vonttal azonos szintű iskolai végzettségű független személyt kérhet fel.

(5) Az (1) bekezdés szerinti esetben a 14-19. §, a 23. §, a 30. § (1) bekezdésének c) pontja és (6) bekezdése, (3) bekezdéséből a c) pontra utaló szövegrész, valamint az 53/A. § nem alkalmazható.

VIII. Fejezet

A közalkalmazott nyilvántartás

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


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

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

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

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

- a) a közalkalmazott felettese,
- b) a minősítést végző vezető,
- c) feladatkörének keretei között a törvényességi ellenőrzést végző szerv,
- d) a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy,
- e) munkaügyi, polgári jogi, közigazgatási per kapcsán a bíróság,
- f) a közalkalmazott ellen indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság,
- g) a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül,

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

IV. rész


VEGYES ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

84. § (1) E törvény 1992. július elsején lép hatályba. Ezzel egyidejűleg hatályát veszti:

- a)
- b) az egyes kutatói munkakörökben dolgozók határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatásáról szóló 1969. évi 34. törvényerejű rendelet,
- c) a tanársegédi munkakör betöltéséről szóló 1984. évi 8. törvényerejű rendelet,


(2) E törvény nem érinti a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály műszakpótléokra vonatkozó rendelkezéseit.

85. § (1) E törvény alkalmazásában miniszteren az ágazati minisztert kell érteni. Ettől eltérően e törvény 4. § (3) bekezdésében, a 23. § (2) bekezdésében és a 30. § (1) bekezdés b) pontjában szereplő rendelkezésben miniszteren a felügyeletet ellátó minisztert is érteni kell.

 (2) A felügyelete alá tartozó költségvetési szervek tekintetében a honvédelemért felelős minisztert kell az ágazat irányításáért felelős miniszternek tekinteni.

(3) E törvényben kapott felhatalmazás alapján

a) az ágazati miniszter a költségvetési szerv felügyeletét ellátó miniszterrel;

 b) a honvédelemért felelős miniszter az (1) bekezdés első mondatában meghatározott ágazati miniszterrel egyetértésben ad ki rendeletet.

(4) A helyi önkormányzatok által fenntartott intézmények tekintetében, ahol e törvény miniszteri rendeletet említ - a közalkalmazottak képesítési követelményei kivételével - rendeletalkotásra a Kormányt kell feljogosítotttnak tekinteni.

(5) A központi költségvetési szervként működő kutatóintézetekben, a nem kutatóintézetként működő központi költségvetési szerveknél tudományos kutatói munkakörökben és a Magyar Tudományos Akadémiához tartozó, kutatást kiegészítő akadémiai központi költségvetési szerveknél, valamint a Magyar Rádiónál, a Magyar Televíziónál, valamint a Magyar Távirati Irodánál foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonya tekintetében, ahol e törvény miniszteri rendeletet említ, rendeletalkotásra a Kormányt kell feljogosítotttnak tekinteni.

(6) A kollektív szerződést az e törvény alapján tartott első közalkalmazotti tanács választás eredményének megállapításáig, de legfeljebb 1992. december 31-ig a munkáltatónál képviselettel rendelkező valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg.

(7) Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály

- a) munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt;
- b) munkaviszonyt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyt;
- c) munkavállalót említ, azon közalkalmazottat;
- d) munkaszerződést említ, azon kinevezést;
- e) rendes felmondást említ, azon felmentést;
- f) munkavégzés alóli felmentést említ, azon munkavégzés alóli mentesítést;
- g) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt;
- h) munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, egyhavi különjuttatást, keresetkiegészítést és jutalmat;
- i) személyi alapbért említ, azon illetményt
- j) bérpótlékot említ, azon illetménypótlékot

is érteni kell.

86. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének Vegyes és Átmeneti rendelkezései közül (Ötödik rész) a 206. § (1)-(2) bekezdése, a 210. §, valamint a 211. § (2) bekezdése nem alkalmazható.

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

(2)-(5)

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

a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt,

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

c) a szolgálati jogviszony időtartamát, továbbá

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

e) a hivatásos nevelő szülői jogviszonyban,

f) az e törvény, illetőleg a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt.

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

(3) A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)-(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni

a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,

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

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

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

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

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

88. § (1) E törvény hatálybalépésekor folyamatban lévő fegyelmi eljárást e törvény szabályai szerint kell lefolytatni, a fegyelmi határozattal összefüggő munkaügyi pert pedig meg kell szüntetni, és a munkáltató a megszüntetéséről szóló határozat kézbesítésétől számított harminc napon belül indíthatja meg a fegyelmi eljárást.

(2) Amennyiben a fegyelmi határozatban nem elbocsátás büntetés került kiszabásra, az újabb fegyelmi eljárásban sem szabható ki ez a büntetés.

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

(2) 1994. január 1-jéig

a) az illetménypótlék alapjául szolgáló összeg (A1) az 1992. január 1-jén érvényes kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) mértéke;

b) az illetménypótlék mértékének meghatározására szolgáló százalékszámokat az illetménypótlék mértékének felső határaként kell alkalmazni.

(3)

90. § A Munka Törvénykönyve 29. §-ában foglaltaktól eltérően a szakszervezeti tisztségviselőt a Munka Törvénykönyvének a 28. §-ában biztosított védelem az első közalkalmazotti tanács választás eredményének megállapításáig, de legfeljebb 1992. december 31-ig a szakszervezet reprezentativitásától függetlenül megilleti.

91. § Az 1998. november 16. és november 27. között, valamint az azt követően megválasztott közalkalmazotti tanácsok, illetve közalkalmazotti képviselők megbízatása 2004. október 31-ig szól.

92. § (1) A 79/A. §-ban szabályozott fizetési módokra legkésőbb 1999. január 1-jéig kell áttérni.

Felhatalmazást kap a Kormány, hogy az állami költségvetési szervek [1. § (1) bekezdés] tekintetében az áttérés végrehajtásának ütemezését rendeletben szabályozza.

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

93. § (1) A 66. § (7)-(9) bekezdésében foglaltak alapján a közalkalmazottak illetményét 1999. január 1-jétől kell megállapítani. A szakmai szorzó - a 3. számú mellékletben meghatározottaktól eltérően - 1999. augusztus 31-ig 1,16.

(2)-(3)

(4)-(6)

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

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

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

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

1. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

A fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok 2006. április 1-jétől

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	62 500	66 300	68 500	70 800	82 300	114 600	120 400	123 200	137 500	151 800
2.	1,025	1,0375	1,0375	1,0375	1,0375	1,04	1,04	1,06	1,06	1,06
3.	1,050	1,0750	1,0750	1,0750	1,0750	1,08	1,08	1,12	1,12	1,12
4.	1,075	1,1125	1,1125	1,1125	1,1125	1,12	1,12	1,18	1,18	1,18
5.	1,100	1,1500	1,1500	1,1500	1,1500	1,17	1,17	1,24	1,24	1,24
6.	1,125	1,1875	1,1875	1,1875	1,1875	1,22	1,22	1,30	1,30	1,30
7.	1,150	1,2250	1,2250	1,2250	1,2250	1,27	1,27	1,36	1,36	1,36
8.	1,175	1,2625	1,2625	1,2625	1,2625	1,32	1,32	1,42	1,42	1,42
9.	1,200	1,3000	1,3000	1,3000	1,3000	1,37	1,37	1,48	1,48	1,48
10.	1,225	1,3375	1,3375	1,3375	1,3375	1,42	1,42	1,54	1,54	1,54
11.	1,250	1,3750	1,3750	1,3750	1,3750	1,47	1,47	1,60	1,60	1,60
12.	1,275	1,4125	1,4125	1,4125	1,4125	1,52	1,52	1,66	1,66	1,66
13.	1,300	1,4500	1,4500	1,4500	1,4500	1,57	1,57	1,73	1,73	1,73
14.	1,325	1,4875	1,4875	1,4875	1,4875	1,62	1,62	1,80	1,80	1,80

2. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

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

Munkakör	Fizetési fokozat	Arányszám (%)
Egyetemi tanár	3.	106
Egyetemi tanár	2.	103
Egyetemi tanár	1.	100
Egyetemi docens	3.	76
Egyetemi docens	2.	73
Egyetemi docens	1.	70
Egyetemi adjunktus	3.	53

Egyetemi adjunktus	2.	50
Egyetemi adjunktus	1.	50
Egyetemi tanársegéd	2.	40
Egyetemi tanársegéd (gyakornok)	1.	37
Főiskolai tanár	3.	81
Főiskolai tanár	2.	78
Főiskolai tanár	1.	75
Főiskolai docens	3.	61
Főiskolai docens	2.	58
Főiskolai docens	1.	55
Főiskolai adjunktus	2.	48
Főiskolai adjunktus	1.	45
Főiskolai adjunktus	-	45
Főiskolai tanársegéd	-	40
Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	3.	106
Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	2.	103
Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	1.	100
Tudományos főmunkatárs	3.	76
Tudományos főmunkatárs	2.	73
Tudományos főmunkatárs	1.	70
Tudományos munkatárs	-	50
Tudományos segédmunkatárs	-	40

3. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

4. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

5. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

A közalkalmazotti alapnyilvántartás adatköre

A közalkalmazott

I.

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

II.

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

III.

- korábbi munkaviszonyban [64. § (2) bek., 87. § (2)-(4) bek.] töltött időtartamok megnevezése
- a munkahely megnevezése
- a megszűnés módja, időpontja

IV.

- a közalkalmazotti jogviszony kezdete
- állampolgársága
- a jogviszony létesítéséhez szükséges, az erkölcsi bizonyítvány száma, kelte
- a jubileumi jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok

V.

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

VI.

- személyi juttatások

VII.

- a közalkalmazott munkából való távollétének jogcíme és időtartama

VIII.

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

IX.

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