

MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA

T/5726. számú

törvényjavaslat

**a közalkalmazottak jogállásáról szóló
1992. évi XXXIII. törvény módosításáról**

Előadó:

**Szűcs Erika
szociális és munkaügyi
miniszter**

Budapest, 2008. május

2008. évi ... törvény
a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról

1. §

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 20. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Közalkalmazotti jogviszony
a) büntetlen előéletű,
b) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá
c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett személlyel létesíthető.

(3) Végrehajtási jogszabály a jogviszony létesítéséhez
a) a (2) bekezdés *b)* és *c)* pontjában foglalt feltétel alól mentesítést adhat,
b) magyar állampolgárságot, magyar nyelvtudást, illetőleg cselekvőképességet írhat elő.”

2. §

(1) A Kjt. 20/A. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A 25. § (2) bekezdés *b)* pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező. Ezen túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető
a) olyan munkakör vagy vezető megbízás esetén, amely tekintetében – kilencven napon belül – már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,
b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók, vagy
c) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.”

(2) A Kjt. 20/A. §-ának (4)–(6) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek, egyúttal a 20/A. § a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés) a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (a továbbiakban: KSZK) internetes oldalán kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást, valamint az álláshirdetést

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

c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen a helyben szokásos módon köteles közzétenni. Végrehajtási jogszabály hivatalos lapban vagy egyéb módon való közzétételét is előírhat, ebben az esetben meg kell jelölni a KSZK honlapján való közzététel időpontját. A pályázat benyújtásának, illetve az álláshirdetésre történő jelentkezésnek a határideje a pályázati felhívásnak, illetve az álláshirdetésnek a KSZK

honlapján való elsődleges közzétételétől számított tizenöt napnál – a munkáltató vezetésére kiírt pályázat esetén harminc napnál – rövidebb nem lehet.

(5) A pályázó – a (3) bekezdés *d)* pontja alapján meghatározottakon túlmenően – a pályázathoz csatolja

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

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

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

(6) Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a 23. § (1) bekezdés szerinti magasabb vezetői munkakörre vagy megbízásra kiírt pályázat esetén a pályázót a pályázati határidő lejártát követő huszonegy napon belül a munkáltató által létrehozott legalább háromtagú, a betöltendő munkakör feladatait érintően szakértelemmel rendelkező bizottság hallgatja meg, melynek nem lehet tagja – a helyi önkormányzati képviselő-testület tagja kivételével – a kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója. A kinevezési, megbízási jogkör gyakorlója a bizottság írásba foglalt véleményét mérlegelve a pályázati határidő lejártát követő

a) hatvan napon belül, vagy

b) első ülésén, ha e jogot testület gyakorolja,

dönt a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről, illetve a vezetői megbízásról.

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

3. §

(1) A Kjt. 21. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik –

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására

létesíthető határozott időre történő kinevezéssel. Ezen túlmenően a határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszony határozott idejűvé módosítandó, ha a közalkalmazott a prémiumévek programban történő részvételéhez hozzájárul.”

(2) A Kjt. 21. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, egyúttal a 21. § a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot (kinevezett vezető esetén munkaköre osztályba sorolásának megjelölését), az illetményét és a munkavégzés helyét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

(4) Ha a kinevezés módosítása következtében

a) a kinevezett vezető alacsonyabb osztályba sorolt vezetői munkakört tölt be, illetményét a 66/A. §-szerint, vagy

b) a korábbi kinevezett vezető nem vezetői munkakört tölt be, illetményét fizetési osztályának és fokozatának alapján kell megállapítani. Ha a kinevezésmódosítást megelőző illetmény összege az e törvény szerinti garantált mértéket meghaladta, a kinevezés módosításakor – a 30/C. § (3) bekezdésében foglaltak kivételével – az illetmény összegét a megelőző illetmény és a garantált illetmény közötti eltérés százalékban meghatározott arányának megfelelően kell megállapítani.”

4. §

(1) A Kjt. 22. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

a) a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy

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

(2) A Kjt. 22. § (9)–(12) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek, ezzel egyidejűleg a 22. § a következő (13)–(16) bekezdéssel egészül ki:

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

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

(11) A szakmai segítő

a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,

b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,

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

(12) Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.

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

a) a szakmai követelmények részletes tartalmát,

b) a gyakornok és a szakmai segítő egyes kötelezettségeit,

c) a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit,

d) az értékelés részletes szabályait.

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

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

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

b) a minősítés eredményeként „megfelelt” és „nem megfelelt” eredmény adható.

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

5. §

A Kjt. 23. §-ának (1)–(4) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása önálló munkakörben (a továbbiakban: kinevezett vezető), illetőleg magasabb vezető, illetve vezető megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezető, illetve vezető megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott – a kinevezés szerinti munkaköre mellett – látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. Magasabb vezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Nem lehet kinevezett vagy megbízott vezető a közalkalmazott a gyakornoki idő tartama alatt.

(2) A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. A magasabb vezető, valamint a vezető munkaköröket, illetve megbízásokat, továbbá a kinevezés, illetve a megbízás feltételeit a végrehajtási rendelet határozza meg. A magasabb vezető munkakör betöltésére, illetőleg a megbízás ellátására pályázatot kell kiírni. Ha a 20/B. § alapján a vezetői munkakör vagy megbízás betöltésére pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató állapíthatja meg azt a vezetői megbízást, illetőleg munkakört, amely betöltése pályázat alapján történik.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. Jogszabály legfeljebb tíz évig terjedő 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 kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a közalkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárultától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja. A munkáltató az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.”

6. §

A Kjt. 24. §-a (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, egyúttal a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének
a) 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 (5) bekezdése, a 79. §-ának (1) és (4) bekezdése, (7) bekezdésének első fordulata, valamint 80–81. §-a nem alkalmazható, továbbá
b) 79. § (5) bekezdése törvény eltérő rendelkezése hiányában alkalmazható,
c) 72. § (1), (4), valamint (7) bekezdése abban az esetben alkalmazható, ha végrehajtási rendelet a közalkalmazotti jogviszony létesítési feltételeként a tizennyolcadik életév betöltése alól mentesítést adott.

(3) Ha közintézet költségvetési szerv esetében törvény megosztott vezetést vagy vezető testület alakítását írja elő, valamint meghatározza ennek részletes rendjét, a kinevezett, illetve megbízott vezetőre, továbbá vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseket e törvényben foglalt eltérésekre figyelemmel kell alkalmazni.”

7. §

A Kjt. 27. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

8. §

A Kjt. 30. § (1) bekezdésének e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A–30/B. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha]

„e) az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.”

9. §

(1) A Kjt. 37. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya
a) felmentés,
b) rendkívüli lemondás,
c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy
d) a (3) bekezdés szerint, a határozott idő lejártával szűnik meg.”

(2) A Kjt. 37. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

10. §

A Kjt. 40. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„40. § (1) A közalkalmazottat

a) kinevezett, illetőleg megbízott vezetőként a vezetői kinevezést vagy megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,

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

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

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

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

f) címadományozást megelőzően, illetve

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

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

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

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

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

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

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

- a) kiemelkedő minősítés három pont,
- b) megfelelő minősítés kettő pont,
- c) kevéssé alkalmas minősítés egy pont,
- d) nem megfelelő minősítés nulla pont.

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

- a) nyolcvantól száz százalékig kiválóan alkalmas,
- b) hatvantól hetvenkilenc százalékig alkalmas,
- c) harminctól ötvenkilenc százalékig kevéssé alkalmas,
- d) harminc százalék alatt alkalmatlan

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

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

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

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

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

11. §

A Kjt. 41. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

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

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

a) az olyan további munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyben közeli hozzátartozójával [Mt. 139. § (2) bekezdés] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b) gazdasági társaságban vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagi minőség, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztisztviselői többségi tulajdonban vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva – legalább ötven százalék.

(3) A kinevezett, illetve megbízott magasabb vezető és vezető nem lehet vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységével azonos tevékenységet folytató vagy az intézménnyel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak.”

12. §

A Kjt. a következő 43/A–43/D. §-sal egészül ki:

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

(2) A kinevezett, illetve megbízott magasabb vezető és vezető munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Nem vonatkozik ez a tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, ismeretterjesztő, oktatói vagy szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

43/B. § A 41–43. §-ban foglaltakon túlmenően, a katasztrófavédelmi feladatot ellátó, végrehajtási jogszabályban megnevezett munkáltatóknál összeférhetetlen a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, ha

a) a munkavégzés a munkáltató tevékenységi körébe is tartozik, vagy ha a munkavégzésre a közalkalmazott munkáltatójával gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló munkáltatónál kerül sor;

b) a munkavégzés veszélyezteti a közalkalmazott munkaköri kötelezettségének teljesítését, aminek az eseteit a kollektív szerződés határozza meg.

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

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

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

c) a munkavégzés veszélyezteti a közalkalmazott munkaköri kötelezettségének teljesítését.

43/D. § (1) A 42–43. §-ban foglaltakon túlmenően a Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott köztestületi költségvetési szervnél, valamint a központi költségvetési intézményként működő kutatóintézeteknél összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató üzleti titkát képező módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k alkalmazására kerülne sor.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában üzleti titok a munkáltató gazdasági (kutatói) tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel. Az üzleti titkot a közalkalmazott kinevezési okmányában rögzíteni kell. Ebben a körben összeférhetlenségre a munkáltató csak abban az esetben hivatkozhat, ha az üzleti titok meghatározása a közalkalmazott kinevezési okmányában előzetesen megtörtént.

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

13. §

(1) A Kjt. 44. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A közalkalmazott munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – köteles a munkáltatónak előzetesen bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését megtiltja.”

(2) A Kjt. 44. §-a a következő (3) és (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást – a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül az (1) bekezdés szerinti intézkedéssel él.

(4) Ha a közalkalmazott az (1), illetve (2) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a közalkalmazotti jogviszonyra a Munka Törvénykönyve 10. § (1) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.”

14. §

A Kjt. 55/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„55/A. § (1) A kinevezett magasabb vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét – a kinevezésben foglaltak szerint – maga állapítja meg.

(2) A közalkalmazottat, ha a készenlét alatt munkavégzés nem történt, a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.”

15. §

A Kjt. 57. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

16. §

A Kjt. a következő 57/A. §-sal egészül ki:

„57/A. § (1) Az 56. §-tól eltérően a magasabb vezető munkakörre kinevezett közalkalmazottat naptári évenként harmincöt, a vezetői munkakörre kinevezett közalkalmazottat harminc munkanap alapszabadság illeti meg.

(2) A kinevezett vezető az 57. § (1) és (2) bekezdés, valamint a (4)–(6) bekezdés szerinti pótszabadságra nem jogosult.”

17. §

A Kjt. 59. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A Munka Törvénykönyve 134. § (4) bekezdésétől eltérően a munkáltató a közalkalmazott kérése nélkül kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja a szabadságot az 57. § (3) bekezdés szerinti pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazott esetében.”

18. §

(1) A Kjt. 61. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

(2) A Kjt. 61. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Végrehajtási jogszabály rendelkezhet az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség megszerzése alóli végleges mentesítés szabályairól.”

19. §

A Kjt. 63. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(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 kitüntetéseiről szóló 1991. évi XXXI. törvény, a Magyar Köztársaság kiváló művésze, a Magyar Köztársaság érdemes művésze, a Magyar Köztársaság Babérkoszorúja-díj alapításáról szóló 99/1996. (VII. 10.) Korm. rendelet vagy a kultúráért felelős miniszter által jogszabály alapján adományozható művészeti díjjal rendelkezik. E rendelkezést kell alkalmazni a korábban hatályos jogszabályok alapján Kossuth-díjban vagy állami díjban, illetve a jelenleg hatályos jogszabályokban szereplőkkel azonos elnevezésű művészeti díjban vagy kitüntető címben részesült, művészeti területen foglalkoztatott közalkalmazottak besorolásánál is.”

20. §

(1) A Kjt. 65. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

(2) A Kjt. 65. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

21. §

A Kjt. 66. §-a a következő (7) és (8) bekezdéssel egészül ki:

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

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

22. §

A Kjt. a következő 66/A. §-sal egészül ki:

„66/A. § (1) A kinevezett vezető garantált illetménye a vezetői illetményalap és a vezetői munkakör képzettségi osztályához tartozó szorzószám szorzatából áll.

(2) A vezetői illetményalapot évente az állami költségvetésről szóló törvény állapítja meg úgy, hogy az nem lehet alacsonyabb, mint az előző évi illetményalap.

(3) A kinevezett vezetői munkakör a betöltéséhez szükséges iskolai végzettségtől, szakképzettségtől függően a három képzettségi osztály egyikébe tartozik:

a) a középfokú képzettségi osztályba kell sorolni a 61. § (1) bekezdés *d)* és *e)* pontjába tartozó,

b) a felsőfokú 1. képzettségi osztályba kell sorolni a 61. § (1) bekezdés *f)* és *g)* pontjába tartozó,

c) a felsőfokú 2. képzettségi osztályba kell sorolni a 61. § (1) bekezdés *h)–j)* pontjába tartozó

képzettségnek megfelelő vezetői munkakört.

(4) A képzettségi osztályokhoz tartozó, a kinevezett magasabb vezetőre, illetve a vezetőre vonatkozó szorzószámokat a 3. számú melléklet tartalmazza.”

23. §

A Kjt. 70. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

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

(2) A pótlék mértéke

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

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

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

24. §

A Kjt. 75. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Végrehajtási rendelet a 69–74. § rendelkezéseiben foglaltakon túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékot állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja.”

25. §

A Kjt. 76. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„76. § Nem jár rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazás

a) a munkáltató vezetőjének és helyettesének, ha e feladatát önálló munkakörben látja el, továbbá

b) az olyan munkakört betöltő közalkalmazottnak, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.”

26. §

A Kjt. 77. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a közalkalmazott egy naptári évre számított illetményének harminc százalékát.”

27. §

A Kjt. a következő 77/A–77/C. §-sal egészül ki:

„77/A. § (1) A kinevezett vezető számára a kinevezési jogkör gyakorlója évente, legkésőbb március 31-ig – március 1-je utáni, de legkésőbbben szeptember 30-áig történő magasabb vezetői, illetve vezetői kinevezés vagy a kinevezés ilyen tartalmú módosítása esetén a kinevezéstől számított 30 harminc napon belül – írásba foglaltan prémiumfeladatot tűzhet ki. Prémiumfeladatként a kinevezett vezető munkakörével – a 77/B. § alkalmazása esetén a magasabb vezetői, illetve a vezetői megbízással – kapcsolatos, előre meghatározott feladat teljesítése, illetőleg teljesítmény elérése határozható meg. Prémiumfeladat kitűzése esetén rendelkezni kell a teljesítési és az értékelési határidőről. Az értékelési határidő nem lehet korábbi a tárgyév november tizenötödikénél.

(2) A prémiumfeladat kitűzésekor meg kell határozni, hogy részleges teljesítés esetén a vezető jogosult-e a teljesítés mértékével arányos összegű prémiumra, valamint a részleges teljesítés esetén járó prémium összegét. Több prémiumfeladat kitűzésekor külön-külön meg kell határozni a teljesítés esetén járó prémiumot. A prémiumfeladat teljesítését írásban értékelni kell.

(3) A prémium – ideértve a több feladatért megállapított prémiumot is – mértéke naptári évenként nem haladhatja meg a kinevezett magasabb vezető, illetve vezető esetén az egy naptári évre számított illetményének negyven százalékát.

(4) A prémiumot a teljesítés értékelését követően, legkésőbb a tárgyévet követő évben a március havi illetménnyel együtt kell kifizetni. Év közben prémiumelőleg fizethető. Ha a vezető közalkalmazotti jogviszonya a prémiumfeladat teljesítése előtt megszűnik, az értékelés és a részteljesítés esetén megállapított jogosultság alapján az arányos mértékű prémiumot legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor kell kifizetni.

(5) A kinevezett vezető keresetkiegészítésben és jutalomban nem részesíthető.

77/B. § (1) A megbízott vezető részére a vezetői tevékenység ellátásával összefüggésben prémiumfeladat tűzhető ki. A prémiumfeladat kitűzésével, a prémiumra való jogosultság megállapításával és a prémium kifizetésével kapcsolatban megfelelően alkalmazni kell a 77/A. § (1)–(4) bekezdését azzal az eltéréssel, hogy a prémium – ideértve a több feladatért megállapított prémiumot is – mértéke naptári évenként nem haladhatja meg

a) a magasabb vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott esetén az egy naptári évre számított illetményének tíz százalékát,

b) a vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott esetén az egy naptári évre számított illetményének öt százalékát.

(2) A magasabb vezetői és a vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott – nem a vezetői tevékenységbe tartozó feladatok ellátásáért – jutalomban részesíthető. A jutalom és prémium együttes összege naptári évenként nem haladhatja meg a megbízott magasabb vezetői, illetve vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott esetén az egy naptári évre számított illetményének harminc százalékát. Az egy naptári évre számított illetmény összegének meghatározásakor a 70. § szerinti illetménypótlékot is figyelembe kell venni.

(3) A vezetői tevékenységbe tartozó feladatok ellátásáért a megbízott vezető jutalomban és keresetkiegészítésben nem részesíthető.

77/C. § (1) A kinevezett vezetőre a 70. és 71. §, 74. és 75. §, 77. §, valamint a 79/B–79/E. § nem alkalmazható.

(2) A megbízott vezetőre a vezetői feladatokkal összefüggő munkateljesítmény, illetve az átmeneti többletfeladatok elismerésére vonatkozóan a 77. § nem alkalmazható.

(3) Azoknál a munkáltatóknál, amelyek tekintetében a költségvetési törvény meghatározott feltételek teljesülése esetére jutalom fizetését teszi lehetővé, a 77/A. és 77/B. § szerinti jutalom, illetve prémium fizetésére nem kerülhet sor.

(4) A 77. § (3) bekezdésének, a 77/A. § (3) bekezdésének, valamint a 77/B. § (1) és (2) bekezdésének alkalmazásakor a prémium, illetve jutalom esedékességének időpontjában irányadó illetmény összegét kell alapul venni.”

28. §

A Kjt. 79. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Végrehajtási rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó formaruha-juttatást.”

29. §

A Kjt. a következő 81/A. §-sal egészül ki:

„81/A. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel.

(2) A magasabb vezető által a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános kárfelelősségi szabályok (Munka Törvénykönyve Harmadik rész, VIII. fejezet) az irányadóak azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető hathavi átlagkeresetéig terjedhet.

(3) Ha a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg – a 35. § (1) bekezdésétől eltérően – hathavi átlagkeresetével felel.”

30. §

A Kjt. 83/A. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állók esetében –törvény eltérő rendelkezése hiányában – 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.”

31. §

A Kjt. 85. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

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

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

b) a közalkalmazotti pályázatnak, illetve álláshirdetésnek a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ internetes oldalán való közzétételére vonatkozó részletes szabályokat,

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

(2) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy az egészségügyi, a szociális, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi, a közoktatási, a felsőoktatási intézmények, a Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott köztestületi költségvetési szervek, a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi, a testnevelési és sportintézmények, továbbá a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó költségvetési intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak vonatkozásában rendeletben határozza meg

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

b) azt a munkakört, vezető megbízást, amelyben nem kötelező pályázat kiírása a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez, illetve vezető beosztással történő megbízáshoz,

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

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

e) a határozott idejű vezetői megbízás körét és időtartamát,

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

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

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

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

aa) a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél a tizennyolcadik életév betöltésének feltétele alóli mentesítést,

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

ac) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

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

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

af) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

ag) a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,

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

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

aj) a pótszabadságra jogosító oktatói, nevelői munkaköröket,

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

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

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

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

bc) az ágazatban adományozható címekeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótléket,

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

be) pótszabadságra jogosító oktatói, nevelői munkaköröket,

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

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

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

cb) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

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

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

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

cf) pótszabadságra jogosító oktatói, nevelői munkaköröket,

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

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

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

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

da) a magyar állampolgárság feltételét a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez,

db) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

dc) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

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

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

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

dg) a tudományos kutatói munkakörbe történő besorolás feltételeit;

e) a Magyar Tudományos Akadémia által fenntartott köztestületi költségvetési intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében

ea) azt a magasabb vezető beosztást, illetve munkakört, amelynek a betöltéséhez a magyar nyelvtudás előírható,

eb) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

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

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

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

ef) a pótszabadságra jogosító tudományos munkaköröket;

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

fa) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként magyar állampolgárság feltételét,

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

fc) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

fd) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

fe) a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,

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

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

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

fi) a pótszabadságra jogosító tudományos munkaköröket;

g) a testnevelési és sportintézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében munkakörönként a napi munkaidőből a kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

(4) Felhatalmazást kap az agrár-vidékfejlesztésért, a gazdaságpolitikáért, a honvédelemért, a rendészetért, a környezetvédelemért, a vízügyért, a természetvédelemért, az oktatásért, a kultúráért, a katasztrófák elleni védekezésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és a szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért, az államháztartásért, a nemzetbiztonságért felelős miniszter, valamint a Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter, hogy az általa irányított, a (2) és (3) bekezdés alá nem tartozó költségvetési intézmények (munkáltatók), illetve közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg

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

b) azt a munkakört, vezető megbízást, amelyben nem kötelező pályázat kiírása a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez, illetve vezető beosztással történő megbízáshoz,

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

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

e) a határozott idejű vezetői megbízás körét és időtartamát,

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

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

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

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

b) a honvédelemért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, valamint a nemzetbiztonságért felelős miniszter, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként magyar állampolgárság feltételét,

c) a honvédelemért, a rendészetért, valamint a katasztrófák elleni védekezésért felelős miniszter, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként a magyar nyelvtudás feltételét,

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

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

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

g) a honvédelemért, a nemzetbiztonságért, a katasztrófák elleni védekezésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és a szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért felelős miniszter, hogy a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

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

i) a honvédelemért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és a szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, valamint az államháztartásért felelős miniszter, hogy azokat a munkaköröket, illetve munkakörönként – a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű – azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a közalkalmazott által korábban ellátott, a 22. § (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani,

j) a honvédelemért, gazdaságpolitikáért, a közlekedésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és a szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért felelős miniszter, valamint a Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter, hogy az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,

k) a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és a szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért felelős miniszter, hogy munkakörönként a napi munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,

l) a rendészetért felelős miniszter, hogy a pótszabadságra jogosító oktatói, nevelői munkaköröket,

m) az agrár-vidékfejlesztésért, a környezetvédelemért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért felelős miniszter, valamint a Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter, hogy munkakörönként, illetve vezetői megbízásonként az illetménynövekedés feltételeit azokban az esetekben, amikor a további szakképzettség, illetve szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,

n) az agrár-vidékfejlesztésért, a honvédelemért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, a foglalkoztatáspolitikáért, a felnőttképzésért és szakképzésért, a szociál- és családpolitikáért, valamint az államháztartásért felelős miniszter, hogy az ágazatban adományozható címeiket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékokat,

o) a honvédelemért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, valamint a nemzetbiztonságért felelős miniszter, hogy a közalkalmazottak jutalmazására vonatkozó, e törvényben foglaltakon túlmenő szabályokat,

p) a rendészetért, a gazdaságpolitikáért, a közlekedésért, a közgyűjteményekért, valamint a környezetvédelemért, a vízügyért, a természetvédelemért felelős miniszter, hogy a formaruha-juttatást,

q) a honvédelemért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, valamint a nemzetbiztonságért felelős miniszter, hogy a közalkalmazottak és közeli hozzátartozóik tekintetében a juttatások, költségtérítések, kedvezmények, támogatások rendszerét és feltételeit, valamint az üdültetés rendjét, a szociális és kegyeleti gondoskodással kapcsolatos feladatokra vonatkozó részletes szabályokat, a közalkalmazottak étkezési, illetve lakhatási támogatásának részletes szabályait,

r) honvédelemért, a rendészetért, a katasztrófák elleni védekezésért, valamint a nemzetbiztonságért felelős miniszter, hogy a külföldön tanulmányokat folytató, illetve külföldi kiküldetést teljesítő közalkalmazottak pénzbeli járandóságaira vonatkozó részletes szabályokat

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

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

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

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

aa) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként a magyar állampolgárság feltételét,

ab) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként a magyar nyelvtudás feltételét,

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

ad) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

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

af) a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,

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

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

ai) a közalkalmazottak jutalmazására vonatkozó, e törvényben foglaltakon túlmenő szabályokat,

aj) a közalkalmazottak és közeli hozzátartozóik tekintetében a juttatások, költségterítések, kedvezmények, támogatások rendszerét és feltételeit, valamint az üdültetés rendjét, a szociális és kegyeleti gondoskodással kapcsolatos feladatokra vonatkozó részletes szabályokat, a közalkalmazottak étkezési, illetve lakhatási támogatásának részletes szabályait,
ak) a külföldön tanulmányokat folytató, illetve külföldi kiküldetést teljesítő közalkalmazottak pénzbeli járandóságaira vonatkozó részletes szabályokat;

b) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó egészségügyi intézmények, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg:

ba) a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél a tizennyolcadik életév betöltésének feltétele alóli mentesítést,

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

bc) a pótszabadságra jogosító oktatói, nevelői munkaköröket;

c) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó felsőoktatási, valamint a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg:

ca) a vezető állású munkavállalóval betöltendő vezetői munkaköröket,

cb) a tudományos kutatói munkakörbe történő besorolás feltételeit;

d) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó közművelődési, közgyűjteményi intézmények, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg:

da) a pótszabadságra jogosító tudományos munkaköröket,

db) a formaruha-juttatást,

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

(8) Felhatalmazást kap a büntetés-végrehajtásért és a rendészetért felelős miniszter, hogy:

a) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó egészségügyi, felsőoktatási, oktatási, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg:

aa) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként a magyar állampolgárság feltételét,

ab) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltételeként a magyar nyelvtudás feltételét,

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

ad) a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,

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

af) a gyakornoki követelmények ágazati szakmai tartalmát,

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

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

ai) a közalkalmazottak jutalmazására vonatkozó, e törvényben foglaltakon túlmenő szabályokat,

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

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

b) az ágazati irányítása, illetve felügyelete alá tartozó egészségügyi intézmények, illetve a más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében rendeletben határozza meg:

ba) munkakörönként a napi munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá

bb) az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,

bc) a pótszabadságra jogosító oktatói, nevelői munkaköröket.”

Záró rendelkezések

32. §

(1) Ez a törvény – a (2)–(5) bekezdésben foglalt kivétellel – 2008. június 30-án lép hatályba.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően 2008. július 1-jén lép hatályba

a) az 1. és 2. §,

b) a 3. § (1) bekezdése és a Kjt. e törvény 3. §-ának (2) bekezdésével megállapított 21. §-ának (3) bekezdése,

c) a 4. §,

d) a Kjt. 24. § (2) bekezdésének e törvény 6. §-ával megállapított *a)* és *b)* pontja,

e) a 7. és 8. §,

f) a 10. §,

g) a Kjt. e törvény 11. §-ával megállapított 41. §-a, a kinevezett vezetőre történő utalások kivételével,

h) a Kjt. e törvény 12. §-ával megállapított 43/A–43/D. §-a, a kinevezett vezetőre történő utalások kivételével,

i) a 13. §,

j) a Kjt. e törvény 14. §-ával megállapított 55/A. § (2) bekezdése,

k) a 15. §,

l) a 18–21. §,

m) a 24. §,

n) a Kjt. e törvény 25. §-ával megállapított 76. §-a, az *a)* pont kivételével,

o) a 28–30. §,

p) a Kjt. e törvény 31. §-ával megállapított 85. §-a, a kinevezett vezetőre való utalások kivételével,

q) a (6) bekezdés, a *g)* és *k)* pont kivételével,

- r)* a (7) bekezdés *a)* és *b)* pontja,
- s)* a 33–39. §, valamint
- t)* a 41. §.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően 2008. szeptember 1-jén lép hatályba a Kjt. e törvény 6. §-ával megállapított 24. § (3) bekezdése.

- (4) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően 2009. január 1-jén lép hatályba
 - a)* a Kjt. e törvény 3. §-ának (2) bekezdésével megállapított 21. §-ának (4) bekezdése,
 - b)* az 5. §,
 - c)* a Kjt. 24. § (2) bekezdésének e törvény 6. §-ával megállapított *c)* pontja,
 - d)* a 9. §,
 - e)* a Kjt. e törvény 10. §-ával megállapított 40. §-ából a kinevezett vezetőre történő utalások,
 - f)* a Kjt. e törvény 12. §-ával megállapított 43/A–43/D. §-ából a kinevezett vezetőre történő utalások,
 - g)* a Kjt. e törvény 14. §-ával megállapított 55/A. § (1) bekezdése,
 - h)* a 16. és 17. §,
 - i)* a 22. és 23. §,
 - j)* a Kjt. e törvény 25. §-ával megállapított 76. § *a)* pontja,
 - k)* a 26. és 27. §,
 - l)* a Kjt. e törvény 31. §-ával megállapított 85. §-ából a kinevezett vezetőre való utalások, valamint
 - m)* a 40. §.

(5) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően 2012. december 30-án lép hatályba a (6) bekezdés *g)*, valamint *k)* pontja.

- (6) Hatályát veszti a Kjt.
 - a)* 16. §-ának (4) bekezdése,
 - b)* 20/A. §-a (3) bekezdésének *b)* pontjából „(a továbbiakban: munkakör)” szövegrész,
 - c)* 20/B. §-ának (1) bekezdése,
 - d)* 54. §-ának (4) bekezdése,
 - e)* 59. §-ának (1) bekezdéséből a „127. § (4) bekezdését” szövegrész,
 - f)* 59. §-ának (2) bekezdése,
 - g)* 61. §-ának (4) és (5) bekezdése,
 - h)* 78/A. §-ának (12) bekezdése,
 - i)* 80. §-ában az „és a 165. §-ának (2) bekezdése” szövegrész,
 - j)* 84. §-ának (2) bekezdése,
 - k)* 85. § (3) bekezdésének *bb)* pontja, valamint
 - l)* 92. §-ának (1), valamint (3) bekezdése.

- (7) Hatályát veszti
 - a)* a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65. § (5) bekezdése,
 - b)* a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 49/I. §-ának (12) bekezdése,
 - c)* az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvény 40. § (2) bekezdésének *a)* pontja, valamint 41. § (2) bekezdésének *b)* pontjából a „(2) és (3) bekezdése” szövegrész.

(8) Nem lép hatályba

a) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló 2007. évi C. törvény 7. § (1) bekezdéséből a Kjt. 23. § (2) és (3) bekezdését szabályozó rész,
b) az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvény 6. §-ával megállapított Kjt. 23. § (1) bekezdése.

(9) Ez a törvény – a (10) bekezdésben megjelölt kivételekkel – 2009. december 31-én hatályát veszti.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően az (5) bekezdés, a (6) bekezdés *g)*, valamint *k)* pontja 2012. december 31-én veszti hatályát.

33. §

(1) A Kjt. *1. számú melléklete* helyébe a jelen törvény *1. számú melléklete* lép, valamint a Kjt. az e törvény *2. számú mellékletével* megállapított *3. számú melléklettel* egészül ki.

(2) A Kjt.

a) 1. §-ának (2) és (3) bekezdésében a „25/A–25/B. §” szövegrész helyébe a „25/A–25/C. §” szöveg,

b) 20/B. §-a (2) bekezdésében, 21/A. §-ának (5) bekezdésében, 22. § (4) és (5) bekezdésében, a 22/B. § felvezető szövegében, 54. § (3) bekezdésében, 55. §-ában, 57. § (3) és (4) bekezdésében, 59. § (2) bekezdésének *a)* és *b)* pontjában, 61. § (3) és (4) bekezdésében, 66. § (4) bekezdésében, 71. § (3) bekezdésében, 75. § (1) bekezdésében, 76. § (2) és (3) bekezdésében „a miniszter” szövegrész helyébe „végrehajtási rendelet” szöveg,

c) 22. §-a (2) bekezdésének *a)* pontjában a „(12) bekezdésben” szövegrész helyébe a „(16) bekezdésében” szöveg,

d) 81. §-a (1) bekezdésének felvezető mondatában a „háromhavi” szövegrész helyébe a „hathavi” szöveg lép.

34. §

(1) Az Mt. 119. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani. A heti munkaidő e bekezdésben meghatározott legmagasabb időtartamába az ügyelet teljes tartamát, valamint az ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani.”

(2) Az Mt. 123. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.”

(3) Az Mt. 125. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy a munkaidő-beosztásnak a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását évenként rendeletben szabályozza. E változtatás során a vasárnap nem nyilvánítható munkanappá.”

(4) Az Mt. 134. § (3) bekezdésének utolsó mondata helyébe a következő rendelkezés lép:

„A *b)* pontban szereplő rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet, azonban az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama – az esedékesség évében történő megkezdése esetén – a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot.”

(5) Az Mt. 29. § (3) bekezdésében az „érvénytelen” szövegrész helyébe az „eredménytelen” szövegrész, a 124/A. § (1) bekezdés *c)* pontjában a „124. § (5)–(6) bekezdésében” szövegrész helyébe a „124. § (3)–(6) bekezdésében” szöveg lép.

35. §

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 40. § (11) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(11) Az intézményi minőségirányítási program határozza meg az intézmény működésének hosszú távra szóló elveit és a megvalósítását szolgáló elképzeléseket. Az intézményi minőségirányítási programban meg kell határozni az intézmény működésének folyamatát, ennek keretei között a vezetési, tervezési, ellenőrzési, mérési, értékelési feladatok végrehajtását. Az intézményi minőségirányítási programnak tartalmaznia kell az intézményben vezetői feladatokat ellátók, továbbá a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelésének szempontjait és az értékelés rendjét azzal, hogy a teljesítményértékelés kiválóan alkalmas, alkalmas, kevésbé alkalmas, illetve alkalmatlan eredménnyel zárulhat. A minőségirányítási programban rögzíteni kell a teljes körű intézményi önértékelés periódusát, módszereit és a fenntartói minőségirányítási rendszerrel való kapcsolatát. A minőségirányítási program végrehajtása során figyelembe kell venni az országos mérés és értékelés eredményeit. A nevelőtestület a szülői szervezet (közösség) véleményének kikérésével évente értékeli az intézményi minőségirányítási program végrehajtását, az országos mérés, értékelés eredményeit, figyelembe véve a tanulók egyéni fejlődését és az egyes osztályok teljesítményét. Az értékelés alapján meg kell határozni azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a közoktatási intézmény szakmai célkitűzései és az intézmény működése folyamatosan közeledjenek egymáshoz. A nevelőtestület és a szülői szervezet (közösség) értékelését, valamint a javasolt intézkedéseket meg kell küldeni a fenntartónak. A javasolt intézkedések a fenntartó jóváhagyásával válnak érvényessé. A fenntartónak az értékelést és a javasolt intézkedéseket a honlapján, honlap hiányában a helyben szokásos módon nyilvánosságra kell hoznia.”

36. §

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 21. §-ának (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Amennyiben a (3) bekezdés szerinti munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat keretében a veszélyes munkaeszközt, technológiát próba- vagy kísérleti jelleggel üzemeltetik, úgy az üzembe helyezési eljárás során figyelemmel kell lenni a próba- vagy kísérleti üzemeltetés kockázataira is. Az ilyen jellegű üzemeltetés a 180 napot nem haladhatja meg.”

(2) Az Mvt. 23. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát az üzemeltető munkáltatónak soron kívül ellenőriznie kell,

a) ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be, illetőleg

b) rendkívüli körülmények (különösen átalakítás, baleset, természeti jelenségek vagy műszaki okból 30 napot meghaladó használaton kívüli időszak) bekövetkezése esetén.

Az ellenőrzés elvégzéséig a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia üzemeltetését, illetve használatát meg kell tiltani. Az ellenőrzés elvégzése – a veszélyeztetés jellegétől függően – munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.”

(3) Az Mvt. 88. § (6) bekezdése a következő e) ponttal egészül ki:

[Ez a törvény a következő közösségi jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:]

„e) a munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről (második egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében) szóló 89/655/EGK tanácsi irányelv.”

37. §

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 94/L. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A szociális szolgáltatónál és szociális intézményben történő foglalkoztatás esetén a Kjt. 41. § (2) bekezdésének a) pontja nem alkalmazható.”

38. §

A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 15. §-a a következő (9) bekezdéssel egészül ki:

„(9) Gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézményben történő foglalkoztatás esetén a Kjt. 41. § (2) bekezdésének a) pontja nem alkalmazható.”

39. §

Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény a következő 15/B. §-sal egészül ki:

„15/B. § Az egészségügyi miniszter ágazati irányító jogkörébe tartozó egészségügyi szolgáltatást nyújtó állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatott,

továbbá az egészségügyi miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a Kjt. 41. § (2) bekezdésének *b*) pontja nem alkalmazható, a (3) bekezdésében foglalt összeférhetlenség a munkáltatóval gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaság esetén áll fenn.”

40. §

(1) A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény (Péptv.) 4. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A programban részt vevő foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára a Ktv., a Kjt., illetőleg az Mt. rendelkezéseit – a díjazásra és egyéb juttatásokra, valamint az illetmény- és előmeneteli rendszerre vonatkozó szabályok kivételével – megfelelően alkalmazni kell. A programban részt vevőt a számára foglalkoztatásra irányuló jogviszonya alapján járó természetbeni étkezés vagy étkezési hozzájárulás, továbbá – ha a munkáltató a foglalkoztatottak részére egyébként ilyen juttatást biztosít – ruházati költségtérítés harminc százaléka illeti meg. A jubileumi jutalomra való jogosultság tekintetében a programban való részvétellel összefüggésben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban töltött idő jogszerző időnek számít, a jubileumi jutalom összegét a (4) bekezdésben meghatározott juttatás alapulvételével kell megállapítani. A programban részt vevő tizenharmadik havi juttatásra a (6) bekezdésben foglaltak szerint jogosult. A programban részt vevőt utazási költségeinek megtérítése címén a havonta munkában töltött munkanapokkal arányos juttatás illeti meg. Ahol a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályok távolléti díj, illetmény vagy azokon alapuló juttatás fizetését írják elő, a programban részt vevőt a (4) bekezdésben meghatározott juttatás illeti meg, melynek kifizetésére az illetmény kifizetésének szabályait kell megfelelően alkalmazni.”

(2) A Péptv. 4. §-a a következő új (6) bekezdéssel egészül ki, és ezzel egyidejűleg az eredeti (6)–(10) bekezdés számozása (7)–(11) bekezdésre változik:

„(6) A tizenharmadik havi juttatás összege – ha a programban való részvétel a tárgyévben folyamatosan fennállt – a (4) bekezdésben foglalt juttatás egyhavi összegének harminc százalékaival egyezik meg. A tizenharmadik havi juttatás a programban részt vevőt időarányosan illeti meg, amennyiben a tárgyévben legalább kilencven nap időtartamban vett részt a programban. Ha a programba való belépésre év közben került sor, a belépés időpontjáig járó tizenharmadik havi illetmény összegét hozzá kell számítani a tizenharmadik havi juttatáshoz. A tizenharmadik havi juttatást a tárgyév december hónap huszadik napjáig a programban részt vevő számára ki kell fizetni. Ha a jogviszony év közben szűnik meg, akkor a tizenharmadik havi juttatás időarányos részét az utolsó munkában töltött napon kell kifizetni a programban részt vevő részére.”

(3) A Péptv. 6. § (1) bekezdésének felvezető szövege helyébe a következő szöveg lép:

„A 4. § (4)–(6), továbbá (8) és (9) bekezdése, valamint az 5. § (4) bekezdése szerinti juttatás – kivéve a ruházati költségtérítést – és munkáltatói közterhei összegét a munkáltató számára a központi költségvetés a (2) bekezdés alapján megtéríti, annak forrása.”

41. §

(1) A Kjt. e törvény 1. §-ával megállapított 20. § (2) bekezdésének *a)* pontja nem eredményezi a 2008. július 1. előtt keletkezett közalkalmazotti jogviszony érvénytelenségét.

(2) A Kjt. 21. § (2) bekezdésének e törvény 3. §-ával történő módosítása nem érinti a 2008. július 1-jét megelőzően határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyról történő megállapodást az annak módosítás nélküli lejártáig.

(3) A Kjt. e törvény 10. §-ával megállapított 40. §-a szerinti minősítést akkor kell végrehajtani, ha az arra alapot adó ok 2008. június 30-át követően keletkezett.

(4) A Kjt. e törvény 11. és 12. §-ával megállapított 41. §-a, valamint 43/A–43/D. §-a nem érinti a 2008. július 1. előtt hatályos jogszabály alapján az összeférhetlenségi követelmény alól adott felmentést.

(5) A Kjt. e törvény 21. §-ával megállapított 66. §-ának (8) bekezdését a 2008. június 30-át követően létesített közalkalmazotti jogviszonyra kell alkalmazni.

(6) Ha a közalkalmazott magasabb vezetői, illetve vezetői megbízása e törvény erejénél fogva magasabb vezetői vagy vezetői munkakörre alakult át, illetményét a Kjt. e törvény 22. §-ával megállapított 66/A. §-a szerint kell megállapítani.

(7) A 2009. január 1-től a magasabb vezető vagy vezető munkakört betöltő közalkalmazott illetményként a 2008. december 31-én irányadó illetményének és a Kjt. 70–75. §-ai szerinti illetménypótlékainak együttes összegére jogosult, ha a Kjt. e törvény 22. §-ával megállapított 66/A. §-a szerinti illetménye ennél alacsonyabb mértékű lenne. Ha a vezető a Kjt. 72. §-ában szabályozott pótlékre volt jogosult, azt nem kell beszámítani, és arra az átalakulást követően is önálló jogcímen jogosult.

(8) A Kjt. 61. §-a (4) és (5) bekezdésének e törvény 32. § (6) bekezdésének *g)* pontjával történő hatályon kívül helyezése nem érinti a 2012. január 1-jét megelőzően a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, szakképzettség, illetőleg szakképesítés megszerzése alól adott felmentéseket és mentesítéseket.

(9) A Kjt. e törvény
a) 29. §-ával megállapított 81/A. §-ában, valamint
b) 33. § (2) bekezdés *c)* pontjával megállapított 81. § (1) bekezdésében foglalt kártérítési felelősség szabályait a 2008. június 30. után okozott károk esetében kell alkalmazni.

(10) A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény 4. §-ának (5) bekezdése alapján a 2008. július 1-jét megelőzően kifizetett juttatásokat e törvény hatálybalépése nem érinti.

Minősítési lap

1. A közalkalmazott személyi adatai
Neve (születési neve):
Anyja neve:
Születési hely, idő:
2. A közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos adatok
A közalkalmazotti jogviszony kezdete:
A közalkalmazott besorolása:
A vezetői megbízás/munkakör betöltésének kezdete:
A minősítés indoka:
3. A közalkalmazott minősítésének szempontjai
 - 3.1. A munkakör ellátása szempontjából szükséges szakmai ismeretek
Kiemelkedő (3 pont) – Megfelelő (2 pont) – Kevésbé alkalmas (1 pont) – Nem megfelelő (0 pont)
Szöveges indokolás:
 - 3.2. A munkakör ellátása során végzett szakmai, gyakorlati munka
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
 - 3.3. A szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
 - 3.4. A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
 - 3.5. A munkavégzéssel kapcsolatos pontosság, szorgalom, igyekezet
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
 - 3.6. A végrehajtási rendelet által meghatározott egyéb szempontok:
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
4. Vezetői megbízásához/munkakörhöz kapcsolódó minősítési szempontok
 - 4.1. A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkájának színvonala
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
 - 4.2. A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkavégzésének szervezése
Kiemelkedő – Megfelelő – Kevésbé alkalmas – Nem megfelelő
Szöveges indokolás:
5. A közalkalmazott munkavégzésével kapcsolatos egyéb lényeges körülmény, megjegyzés, a kevésbé alkalmas területek fejlesztésére vonatkozó javaslatok, célkitűzések:
.....
6. A közalkalmazott minősítése
kiválóan alkalmas (80–100%) – alkalmas (60–79%) – kevésbé alkalmas (30–59%) – alkalmatlan (30% alatt)
7. A közalkalmazott által a minősítésre tett észrevétel:

Dátum:

A minősítés megállapításait a közalkalmazottal ismerttettem.

.....
a minősítést végző aláírása, beosztása

A minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem.

.....
a minősített aláírása”

2. számú melléklet a 2008. évi ... törvényhez

„3. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

Szorzók a vezetői illetményalap arányában:			
	Középfokú	Felsőfokú1	Felsőfokú2
Magasabb vezető	–	2,00	2,40
Vezető	1,00	1,70	2,00

”

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

A 2008. január 1-jén hatályba lépett egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvényt követően a – nagyobb részben 2008. július 1-jén hatályba lépő – Javaslat a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt (Kjt.) érintően két olyan kérdést módosít, amelyre az előző törvény az egyeztetések eredményeként végül nem tért ki.

A Javaslat egyfelől a Kjt.-beli felhatalmazó rendelkezéseknek az Alkotmány 2006. június 3-ától hatályos 37. § (3) bekezdésének megfelelő újrafogalmazását, másfelől az önálló munkakörben, közalkalmazottként foglalkoztatott vezetők, magasabb vezetők illetményrendszerének kialakítását tartalmazza. Emellett lényeges változás, hogy a nyugdíjszabályokkal összefüggésben módosítja a felmentés határidejét.

A Javaslat a fentiekhez kapcsolódva módosítja az egyes közalkalmazotti ágazatok szakmai törvényeit és a Munka Törvénykönyvét, valamint a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény [Péptv.] kisebb terjedelmű módosítását tartalmazza.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

Az 1. §-hoz

Hazánk uniós tagságával és ebből eredően a személyek szabad mozgásának alapelveivel összefüggésben a közalkalmazotti jogviszony létesítése nem korlátozható csak magyar állampolgárokra. A létesítés feltételeit ezen túlmenően a törvény szigorítja az életkor és a büntetlen előélet tekintetében, és végrehajtási rendeletben lehetővé teszi speciális szabályok megfogalmazását.

A 2. §-hoz

Egyfelől a közalkalmazotti pályázatok és álláshirdetések közzétételére vonatkozó szabályok pontosítása indokolja a szabályozás módosítását, a gyakorlat számára egyértelműbbé téve a szabályozást. A pályázatokat elsődlegesen a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (KSZK) honlapján kell közzétenni, innen számítódnak a határidők is, elősegítve az állampolgárok könnyebb tájékozódását a közzétételre vonatkozó pályázatok megismerésére. A Javaslat végrehajtási rendeleti szintről törvényi szintre emeli továbbá a pályázattal kapcsolatos garanciális jelentőségű szabályokat, míg az ágazati végrehajtási rendeleteknek csak a közzététel további fórumaira nézve, valamint az egyéb jogszabályban előírt, a pályázati eljárásba bevonandó fórumok eljárásával kapcsolatosan ad felhatalmazást.

A 3. §-hoz

A határozott időre létesített jogviszony atipikus jogviszonynak tekinthető, garanciális okokból indokolt, hogy csak törvény térhessen el a Kjt.-ben megállapítottaktól.

A Javaslat a vezetőkre vonatkozó szabályokkal összefüggésben a kinevezett vezetők kinevezésének tartalmát is szabályozza.

A 4. §-hoz

A gyakornokkal szembeni követelmények – melyeket eddig végrehajtási szabályok ágazatonként részben eltérően határoztak meg – egységesen törvényi szinten kerülnek meghatározásra. A Javaslat szabályozza a szakmai segítő feladatait, az értékelési tevékenységet, a minősítést, valamint a munkáltató által megalkotandó gyakornoki szabályzat tartalmi elemeit.

Az 5. §-hoz

A Javaslát egyértelmű fogalomhasználatot vezet be a kinevezett és a megbízott vezetőre nézve. Előbbi esetben a vezetői feladatok teljesen önálló munkakört fednek le, míg az utóbbi esetben a saját (beosztotti) munkakör mellett, megbízás alapján történik a vezetői feladatok ellátása. A Javaslát a törvényi keretek között lehetővé teszi ágazatonként az egyes vezetői posztok megjelölését.

Intézményvezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező személy lehet.

Az egységesség érdekében a Javaslát általános jelleggel ad lehetőséget jogszabálynak a határozott idejű vezetői megbízás meghatározására, és törvényi keretek közé szorítja a megbízás időtartamát.

A vezetői megbízás visszavonásakor a vezető indokolási kérelmének határidejével kapcsolatosan a Javaslát által beiktatott szabály lehetővé teszi, hogy a vezető akadályoztatása esetén se essen el a kérelmezés lehetőségétől.

A 6. §-hoz

A Javaslát a módosításokkal összefüggésben meghatározza, hogy a Munka Törvénykönyve mely rendelkezéseit kell a közalkalmazottakra is irányadónak tekinteni.

A 7. §-hoz

A Javaslát – a bekezdés utolsó mondatának beiktatásával – pontosítja a közalkalmazottnak felróható módon történő határozott idejű közalkalmazotti jogviszony munkáltatói megszüntetése esetén járó díjazásra vonatkozó szabályt.

A 8. §-hoz

A nyugdíjazással összefüggő felmentési okra vonatkozó szabály módosításának indoka az, hogy a közalkalmazott ne essen el nyugdíja meghatározott részétől. Mivel az új nyugdíjszabályok szerint csak az jogosult nyugdíjra, akinek nem áll fenn biztosítással járó jogviszonya, emellett a Kjt. korábbi rendelkezései csak akkor tették lehetővé a nyugdíjazás miatti felmentést, amikor a nyugdíj életkorral és szolgálati idővel összefüggő feltételei már teljesültek, a felmentési idő arra az időszakra esett, amikor az érintett már a nyugdíját is felvehette volna. Ezért a felmentési idő alatt a közalkalmazott a nyugdíját még nem vehette igénybe. Az új szabály lehetővé teszi, hogy a felmentési idő véget érjen addigra, amikortól a nyugdíj folyósítása megkezdődhet.

A 9. §-hoz

A 37. § (3) bekezdésében szereplő végrehajtási rendeletalkotásra vonatkozó felhatalmazás megszüntetésével egyidejűleg a Javaslát törvényi szinten állapítja meg a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos végkielégítésre való jogosultság feltételeit, rendezve azt, hogyan kell eljárni több, azonos felek között létesített közalkalmazotti jogviszony esetén.

A 10. §-hoz

A közalkalmazotti pályán történő előrejutás, a törvényi garantált illetménytől való eltérés rendeltetésszerű alkalmazása érdekében a Javaslát – megváltoztatva a minősítés korábbi szabályait – előírja a minősítés kötelező eseteit, lehetséges eredményeit, továbbá törvényi szinten szabályoz bizonyos garanciális kérdéseket. A minősítés szabályait valamennyi közalkalmazottra nézve egységesen indokolt megállapítani, ezért az ezzel kapcsolatos, egymástól jelentős mértékben eltérő végrehajtási szintű szabályok helyett a Kjt. tartalmazza az ezzel összefüggő anyagi és eljárási szabályokat.

A 11–13. §-hoz

Kizárólag törvényi szintű szabályozás tekinthető alkotmányosnak az összeférhetetlenséggel összefüggésben, emellett az összeférhetetlenség szabályait valamennyi közalkalmazottra nézve egységesen indokolt megállapítani, ezért az eddigi végrehajtási szintű szabályok helyett a Kjt. tartalmazza az ezzel összefüggő általános, valamint ágazatonkénti különös, továbbá anyagi és eljárási szabályokat.

A 14. §-hoz

Az intézményvezetőknek és helyetteseiknek maguknak kell szervezniük munka- és pihenőidejüket, tekintettel arra, hogy a munkaszervezetben ilyen jogkört gyakorló felettesük nincs.

Ez egyúttal a Kjt. 55/A. §-ának jelenlegi szabályát, az évi 280 óra rendkívüli munkaidő maximumra vonatkozó rendelkezést hatályon kívül helyezi. Indokolatlan, hogy ne az általános munkajogi szabályokban meghatározott 300 óra legyen alkalmazandó a közalkalmazotti területen.

A készenlétet követő pihenőidő alóli kivételeket eddig végrehajtási rendelet határozta meg. Az egységesítés érdekében a törvény tartalmazza – általános jelleggel – azt a kivételes esetet, amikor a készenlét alatt munkavégzés nem történt, a közalkalmazott pihenhetett, erre tekintettel nem indokolt további pihenőidő kötelező előírása. Ezzel összefüggésben a felhatalmazás eltörlésére kerül sor.

A 15. §-hoz

A Kjt. „sugárártalom” alapján pótszabadságot előíró szabálya a jelenlegi munkavédelmi előírásoknak nem felel meg, hiszen a munkavédelmi törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi az egészségre nem ártalmas és biztonságos munkakörülmények megteremtését, megfelelő munkavédelmi intézkedések foganatosításával. A megfelelő terminológia a törvényben ezért az egészségkárosító kockázat, mely a pótszabadságra való jogosultság előírása szempontjából – az egészségügyi törvényben használt fogalomnak megfelelően – nem ionizáló sugárzással függ össze (az ionizáló sugárzás miatti pótszabadságot a Kjt. 57. § (5) bekezdése tartalmazza).

A 16. §-hoz

A vezetői munkakör bevezetésével összefüggésben meg kell alkotni a státuszt betöltőkre irányadó önálló, a rendes szabadságot érintő szabályokat.

A 17. §-hoz

A Javaslat olyan esetekben, ahol a Kjt. a kötelező iskolai szünetekre figyelemmel 25 munkanap pótszabadságot biztosít, mellőzi az Mt. általános szabályát, mivel a szabadság kettőnél több részletben csak közalkalmazotti kérelemre történő kiadása lehetetlenné tenné az iskolai szünetek tartamának teljes körű, szabadsággal történő elszámolását.

A 18. §-hoz

Az Országos Képzési Jegyzék változásaihoz a Kjt. besorolási szabályai eddig nem fűztek alkalmazási útmutatást, a Javaslat ezt pótolja.

A 19. §-hoz

A törvényhely a művészeti díjak hatását tartalmazza a besorolásra nézve. Pontosítása azért volt szükséges, mert a törvénytörvényben szereplő, a művelődési és közoktatási miniszter által adományozható művészeti és oktatási szakmai díjakról szóló 4/1992. (X. 6.) MKM rendelet már nem hatályos, ezért a Javaslat általános utalást tartalmaz a miniszter által alapított művészeti díjakra.

A 20. §-hoz

A várakozási idő csökkentését megfelelő eredményű minősítésnek kell megelőznie. Ezen túlmenően, törvényi szinten egységesíteni indokolt a várakozási idő csökkentésének kötelező eseteit. (Az (5) bekezdés a korábbi (3) bekezdés változatlan szövegét tartalmazza).

A 21. §-hoz

A garantált illetménynél magasabb összegű illetményemelésre csak a Javaslat szerinti minősítést követően kerülhet sor.

Annak érdekében, hogy a közsférába minőségi munkaerőt lehessen vonzani, a Javaslat lehetővé teszi az újonnan létesített közalkalmazotti jogviszonyok esetén a minősítés mellőzésével a garantált illetménynél magasabb illetménnyel való alkalmazást, azonban előírja, hogy egy év elteltével a minősítést végre kell hajtani, és további eltérítésre csak így nyílik lehetőség.

A 22. §-hoz

A Javaslat szerinti új rendelkezések törvénybe iktatása a vezetői pozíció munkakörre és beosztásra történő kettéosztásából következik.

A Kjt. 66/A. §-a határozza meg a vezetői munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó önálló illetményrendszert. Ennek indoka az, hogy kinevezésük kizárólag vezetői munkakör ellátására szól (nem működnek közre közvetlenül az intézmény szakmai feladatainak ellátásában), tevékenységüket ezért kiemelt vezetői felelősséggel és önállósággal látják el, velük szemben magasabb követelmények támaszthatók. A Javaslat önálló vezetői illetményalapot határoz meg, és tartalmazza az önálló vezetői besoroláson nyugvó illetménytáblát, ezzel párhuzamosan megszüntetve az általános szabályok szerinti besoroláson alapuló illetmény és az erre rakódó vezetői pótlék intézményét. A – közalkalmazotti illetményrendszerben általános alapelvként érvényesülő – alsóhatáros módon meghatározott tábla szerinti vezetői illetménytől felfelé csak minősítés eredményeként lehet eltérni.

A 23. §-hoz

A Javaslat a kinevezett vezető intézménye, továbbá ehhez kapcsolódva a kinevezett vezető díjazásának speciális szabályai bevezetésével összefüggésben egyértelművé teszi, hogy vezetői pótlék csak a megbízott vezetőt (magasabb vezetőt) illeti meg. A Javaslat növeli a megbízott vezetők pótlékát, törvényi keretet határozva meg a végrehajtási szabályok számára.

A 24. §-hoz

Az illetménypótlék az általánostól eltérő munkaköri feladatok jellegére, a feladat ellátásának speciális körülményeire, illetve a munkavégzés helyére tekintettel járó illetményelem. Tekintettel arra, hogy a végrehajtási rendeletekben bizonyos esetekben pótléknak nevezett, de ezen feltételnek meg nem felelő illetményelemekről is történt rendelkezés, a törvénynek szükséges a felhatalmazás kereteit pontosabban megadnia. Figyelemmel arra, hogy a pótlékrendszer ebből eredő felülvizsgálatát el kell végezni, e szabály 2009. január 1-jén lép hatályba.

A 25. §-hoz

A Javaslat pontosítja a rendkívüli munkavégzés díjazására nem jogosultakra vonatkozó szabályt. Egyúttal eltörli annak lehetőségét, hogy az ilyen közalkalmazottnak mégis járjon rendkívüli munkavégzésért pótlék, mivel ez idegen a jogintézmény lényegétől. A Javaslat a korábbi 76. § (2) bekezdését azért helyezi hatályon kívül, mivel nem indokolt, hogy a rendkívüli munkavégzésért ágazatonként eltérő díjazás illesse meg a közalkalmazottakat. A 76. § (3) bekezdésben foglalt, az egészségügyi ügyelet eltérő szabályaira adott felhatalmazás

pedig azért vált feleslegessé, mert ezt a kérdést már az egészségügyi tevékenységről szóló külön törvény rendezi.

A 26. §-hoz

Tekintve, hogy a Javaslat rendezi a vezetők jutalmazását, indokolt a beosztott közalkalmazottak jutalmazásának szabályait is megállapítani.

A 27. §-hoz

A Javaslat szintén a vezetői munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének ösztönzése céljából a honorálásuk illetmény melletti másik jelentős elemét, a teljesítménytől függő prémiumot szabályozza. A kinevezett vezetők számára a rendes juttatáson felüli díjazás csak előre meghatározott módon, prémiumként fizethető, munkáltatói mérlegelési jogon alapuló jutalomban nem részesíthetők. A jutalmazás a megbízott vezetők számára fennálló lehetőség, de csak a szakmai („beosztotti”) feladataik ellentételezésére szolgálhat. A jutalom és prémium maximális mértékére vonatkozó szabályokat a Javaslat egységesen állapítja meg. A feladatokat és annak teljesítését minden esetben dokumentálni szükséges.

A Javaslat a fentiekkel összefüggésben kizárja a közalkalmazottak besorolására és pótlékaira vonatkozó általános szabályok alkalmazását a vezetői munkakörben foglalkoztatottakra nézve.

A 28. §-hoz

A munkaruha juttatása az általános munkajogi szabályok szerint minden olyan munkakörben kötelező, ahol a munkavégzés miatt a ruházat védelme szükséges. Ez nem függhet attól, hogy végrehajtási jogszabály előírja-e ezt vagy sem. Ezért a felhatalmazás csak a formaruhára terjed ki, a munkaruha vonatkozásban pedig a közalkalmazottakra is az Mt. 165. § (2) bekezdését kell alkalmazni, mely szerint a munkaruhát, ha annak feltételei fennállnak, kötelező biztosítani.

A 29. §-hoz

Összefüggésben a költségvetési vagyon védelmével, hatékony felhasználásával, valamint a költségvetési szervek jogállásának és gazdálkodásának felülvizsgálatára irányuló törekvésekkel, indokolt, hogy a vezetői kárfelelősség a korábbinál szélesebb körű és jobban körülhatárolt legyen.

A 30. §-hoz

A Javaslat pontosító szabályokat fogalmaz meg a közvetlenül az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állók feletti munkáltatói jogok gyakorlása vonatkozásában.

A 31. §-hoz

A Javaslat a Kjt. felhatalmazó rendelkezéseit az új alkotmányossági, jogalkotási követelményeknek megfelelően teljeskörűen újraalkotja. A felhatalmazások pontosan megfogalmazva, nemcsak szabályozási lehetőséget jelentenek, hanem jogalkotási kötelezettséget is keletkeztetnek, ezért a Javaslat meghatározza, melyik felhatalmazással melyik ágazat tekintetében kell és lehet élni.

Az eddig nem egységesen szabályozott kérdésekkel kapcsolatos végrehajtási felhatalmazás megszűnik, a garanciális jellegű szabályok törvényi szintre kerülnek, így biztosítva, hogy a különböző ágazatokban dolgozó közalkalmazottak helyzete csak ott térjen el egymástól, ahol ez a munka természetéből adódóan szükséges és elkerülhetetlen.

A Javaslat tartalmaz olyan kormányrendeleti szintű szabályokat, amelyek általános, ágazatfeletti jellegűek. Emellett bizonyos nagy ágazatok tekintetében, ahol a feladatot önkormányzati költségvetési szervek is ellájtják, megőrzi a kormányrendeleti szintű szabályozást. A miniszteri rendeletek megalkotására olyan költségvetési intézmények

tekintetében lesz továbbra is lehetőség, amelyek közvetlenül miniszteri irányítás alá tartoznak. A vegyes profilú intézmények tekintetében a közalkalmazott által betöltött munkakörtől függ, hogy vonatkozásában melyik végrehajtási szabály alkalmazandó, így elkerülhető, hogy az azonos munkakört betöltő közalkalmazottak helyzete a különböző ágazatokban egymástól eltérő legyen.

A 32. §-hoz

A törvény (mivel a legkorábban hatályba lépő rendelkezéshez kell igazítani a hatálybalépés időpontját) 2008. június 30-án lép hatályba, és – mivel módosító törvényről van szó – a folyamatba épített dereguláció folytán 2009. december 31-én veszti hatályát.

2008. július 1-jén lép hatályba a kinevezett vezetőkre vonatkozó szabályozás kivételével a többi érdemi rendelkezés, ami kihat a végrehajtási jogszabályok megalkotásának határidejére is. A vezetői jogállás és illetményrendszer az új költségvetési évben, 2009. január 1-jén lép hatályba. A 2012. december 30-ai hatálybalépés azt biztosítja, hogy a munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, képesítés alóli felmentésre adott lehetőség átmenetileg továbbélhessen, kellő felkészülési időt biztosítva a teljesen képzett munkaerőre való átállásra.

Az egyes szabályokat érintő hatályon kívül helyezések indoka a következő. A Kjt. 16. § (4) bekezdésének hatályon kívül helyezését az indokolja, hogy nem került sor további részvételi jogok meghatározására a Kjt. hatálybalépésétől, 1992-től eltelt idő alatt. A 20/B. § (1) bekezdése feleslegessé vált, mivel a pályázati eljárás szabályait törvényi szintre emelte a Javaslat. Az Mt. tanulmányi szerződésre és az alanyi jogon járó tanulmányi munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályai megfelelően alkalmazhatók a közalkalmazotti területen is, ezért a Javaslat hatályon kívül helyezi a további tanulmányi kedvezményekre vonatkozó felhatalmazást tartalmazó 54. § (4) bekezdést. Az 59. § (1) bekezdését belső hivatkozási pontosítás érinti. Az 59. § (2) bekezdésének *a)* pontja a készenlélet követő pihenőidővel kapcsolatos felhatalmazást tartalmazta, amit a szabályozás törvényi szintre emelése miatt volt indokolt elhagyni; a *b)* pont pedig a rendkívüli munkavégzéssel, ügyelettel kapcsolatos kivételekre adott felhatalmazásra vonatkozott: ahol ilyen kivételek fenntartása szükséges, ott arról az adott ágazat szaktörvényében kell rendelkezni. A 61. § (4) és (5) bekezdés szabályozta a munkakörhöz szükséges képzettségi feltételek alóli átmeneti felmentés és végleges mentesítés intézményét – tekintve, hogy e szabályok bevezetése, 1992. óta eltelt időben a végzettségek megszerzésére már lehetőség nyílt, az eltérés lehetőségének fenntartása nem indokolt. A 78/A. § (12) bekezdése az állami kezességvállalással összefüggő felhatalmazást tartalmazott, ezt az államháztartási törvény 124. § (2) bekezdésének *e)* pontjában szereplő felhatalmazás váltja ki. Ugyanezen okból indokolt a köztisztviselői törvény 49/I. §-ának (12) bekezdését is hatályon kívül helyezni. A 80. §-t érintő módosítás a munkaruha biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelezettséget emeli be a Kjt. szabályai közé. A 84. § (2) bekezdése, valamint a 92. § (1) bekezdése végrehajtott rendelkezést tartalmaz, ezért deregulálásuk indokolt. A Munka Törvénykönyve 65. §-ának (5) bekezdése a vállalati tanács jogait szabályozza, amely már nem élő jogintézmény. A köztisztviselői törvény 49/I. § (12) bekezdése a köztisztviselőknek nyújtott lakáskölcsön állami kezességvállalásával kapcsolatos felhatalmazó szabálya, amely azonban felesleges, mivel az erről szóló végrehajtási jogszabályt az államháztartási törvény felhatalmazó rendelkezése alapozta meg. Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvényt érintő hatályon kívül helyezés az ottani, vezetői illetményrendszerre vonatkozó szabályok hatálybalépéséről szóló szabályt érinti. A hatálybalépést kizáró szabály, mely a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló 2007. évi C. törvényt és az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvényt érinti, szintén ezzel van összefüggésben.

A 33. §-hoz

A Javaslat a közalkalmazotti törvény mellékleteit módosítja, illetve mozaikos kodifikációs módszerrel szövegpontosító rendelkezéseket iktat be.

A 34. §-hoz:

A Munka Törvénykönyve 119. § (3) bekezdésébe visszakerülő második mondat egy korábban is hatályos pontosító jellegű rendelkezés jogalkalmazást segítő beiktatása.

A 123. § módosítása a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv által biztosított rugalmas foglalkoztatási lehetőség kihasználása érdekében teszi lehetővé az osztott napi munkaidő esetén a napi pihenőidő általánostól eltérő szabályainak alkalmazását.

Az éves munkanap-átrendezésről szóló, a Munka Törvénykönyvében szereplő miniszteri rendeletre adott felhatalmazást a Javaslat az újszerű jogalkotási követelményeknek megfelelően fogalmazza meg.

Az alkotmányos követelményeknek való ésszerű megfelelést szolgálja a Javaslat, mely szerint, ha a munkáltató még az esedékesség évében megkezdte a szabadság kiadását, annak az új évre átnyúló részét a tárgyévben kiadott szabadsághoz kell számítani.

A Munka Törvénykönyve 29. § (3) bekezdése utal az Mt. 51. § (5) bekezdésére, az azonban nem az érvénytelen, hanem az eredménytelen üzemi tanács választásról rendelkezik, a Javaslat korrigálja a hivatkozást, érdemi-tartalmi változtatást nem jelent.

A 35. §-hoz

A közoktatási törvény módosítása mindössze annyi új elemet tartalmaz, hogy az értékelés rendjét azzal kell meghatározni, hogy a teljesítményértékelés kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan eredménnyel zárulhat. Erre azért van szükség, mert biztosítani kell, hogy ahol a közalkalmazotti minősítés helyett más teljesítményértékelési rendszert alkalmaznak, annak eredménye a minősítés eredményének megfeleltethető legyen, és így alapul szolgálhasson a Kjt. szerinti illetményeltérítésnek.

A 36. §-hoz

A munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 89/655/EGK tanácsi irányelv átültetéséhez kapcsolódó, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) jogharmonizációs céllal történő módosítása körében a Javaslat nem engedi meg, hogy a próba- vagy kísérleti üzemeltetés során mellőzni lehessen az üzembe helyezési eljárást, sőt, a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat során többletkövetelményként szerepel az ilyen típusú átmeneti üzemeltetéssel összefüggő kockázati tényezők figyelembevétele. Továbbá, a Javaslat törvényileg szabályozza a munkaeszköz rendkívüli körülmények (átalakítás, baleset, természeti jelenségek, hosszan tartó használaton kívüli időszak) bekövetkezése esetén történő soron kívüli ellenőrzésének munkáltatói kötelezettségét.

A 37–39. §-hoz

A szociális és gyermekvédelmi ágazatban – különösen az alacsony lakosságszámú településeken – gyakran előfordul, hogy házasársak vállalnak munkát egy intézményen belül. Az is gyakori, hogy az egyikük vezetői vagy magasabb vezetői megbízást is kap. Tekintettel a szociális és gyermekvédelmi ágazatban még mindig meglévő szakemberhiányra, indokolt e lehetőséget továbbra is fenntartani. A rendelkezések lehetővé teszik, hogy ez a körülmény önmagában ne zárja ki a hozzátartozó foglalkoztatásának, vezetői megbízásának a lehetőségét.

Egészségügyi intézmény vezetőjének, orvos-igazgatójának, pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult vezetőjének lehet saját vállalkozása. Összeférhetetlenség abban az esetben áll fenn, ha gazdasági kapcsolatban is áll saját munkáltatójával. Mindezek mellett – kistelepüléseken, illetőleg hiányszakmákban másutt is – ellátási gondok keletkeznének az ágazat számára biztosítandó eltérő szabályozás hiányában.

A 40. §-hoz

A prémiumévekkel kapcsolatosan a Javaslat egyértelműbbé teszi a jogszabály szövegét az egyéb juttatásokra való jogosultság kérdésére vonatkozóan.

A prémiumévek programban részt vevőnek – hiszen illetmény helyett 70%-os ún. juttatás illeti meg – 13. havi illetmény sem jár. Helyette a Javaslat egy ún. 13. havi juttatás jogcímet határoz meg, melyre való jogosultság a programban részt vevőnek a tárgyévben prémiumévek programban töltött idejétől függ. A ruházati költségtérítésnél – hasonlóan az étkezési költségtérítéshez – szintén annak 30%-a illeti meg a programban részt vevőt (feltéve, hogy ilyen juttatás egyébként is jár a munkáltatónál a többi dolgozó részére).

A 6. § (1) bekezdésének módosítása, mely a program finanszírozásáról szól, a 4. § (8)–(9) bekezdésére való utalással – motiválandó, hogy a 24. hónap lejárta előtt minél többen létesítsenek a közsférán kívül munkaviszonyt – lehetővé teszi, hogy ilyen, egyébként elenyésző számú esetekben a program időtartamából még hátralévő időre járó juttatások eddig is kötelező kifizetése a költségvetési előirányzat terhére történjen.

A 41. §-hoz

A Javaslat megfogalmazza az egyes szabályokhoz kapcsolódó átmeneti rendelkezéseket.