

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (A jogszabály 2009. január 1-jétől hatályos állapota)

1992. évi XXXIII. törvény

a közalkalmazottak jogállásáról

I. rész

## BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A törvény hatálya

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

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

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

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

(5) A 20/A. § (4) bekezdés a) pontja, a 26. § (4) bekezdése, a 30/A. §, a 30/D. §, a 30/E. §, a 44/A. §, az 53. § (1) bekezdés, az 53/A. § és 54/A. § - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a munkáltató fenntartójára is.

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

A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok

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

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

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

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

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

II. rész

## A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

Az országos, ágazati és területi érdekegyeztetés

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

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

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

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

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

(2) A KOMT-ban a Kormány

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

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

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

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

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

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

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

b) területi és települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben az önkormányzat az érintett, helyi-

területi szinten reprezentatív szakszervezetekkel önkormányzati érdekegyeztető fórumban egyeztet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2)

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

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

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

A szakszervezetek, a kollektív szerződés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

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

c) később a munkáltatói érdekképviselői szervhez csatlakozott.

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

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

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

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

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

(4) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a

szakszervezet kötheti meg, amely közalkalmazotti jogviszonyú tagjainak száma eléri a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 50%-át.

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

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

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

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

A közalkalmazottak részvételi jogai

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

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

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

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

16. § (1) A közalkalmazotti tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú

- a) pénzeszközök felhasználása, illetve
- b) intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

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

- a) a munkáltató gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervezetét,
- b) a munkáltató belső szabályzatának tervezetét,
- c) a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét,
- d) a korengedményes nyugdíjazásra és az egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket,
- e) a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket, valamint
- f) a munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

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

(4)

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

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

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

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

18. §

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

III. rész

## A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY

### I. fejezet

#### A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

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

(2) 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.

20/A. § (1) Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(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,

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

d) egy évet meg nem haladó határozott idejű közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén, vagy

e) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

(3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,

b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással járó lényeges feladatokat,

c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,

d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá

e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.

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

a) ha a fenntartó önkormányzat, a székhelyén,

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

c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen

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

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

a) hatvan napon belül, vagy

b) első ülésén, ha e jogot testület gyakorolja,

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

(7) 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.

20/B. § (1)

(2) A 20/A. § (1) bekezdésétől eltérően, végrehajtási rendelet meghatározhatja azt a vezetői megbízást, amelyben nem kötelező pályázat kiírása vezetői beosztással történő megbízáshoz.

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

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

a) helyettesítés céljából,

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására, vagy

c) előadóművészeti intézménynél kinevezett vezetőként történő foglalkoztatásra, legfeljebb tízéves időtartamra

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.

(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.

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

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

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

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

a) áthelyezés,

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

c) azonos felek közötti újabb kinevezés esetén.

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

22. § (1) Az E-H fizetési osztályba sorolt, a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén - ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is - a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a

közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. E szabályt kell alkalmazni - jogszabály kizáró rendelkezése hiányában - a 79/C. § (2) bekezdésében szereplő tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottra is.

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

a) a (16) bekezdésében foglaltak szerint megszűnik, vagy  
b) rendkívüli felmentéssel, illetve a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való - az egészségügyi alkalmatlanság kivételével - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került.

(3) A szakmai gyakorlat

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

b) munkavégzésre irányuló további jogviszonyban, így különösen vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló jogviszonyban, személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági viszonyban, továbbá ügyvédi és egyéni vállalkozói tevékenység

során szerzhető meg. Az a)-b) pont szerinti, több jogviszonyban megszerzett szakmai gyakorlat időtartamát össze kell számítani. Az összeszámításkor egy évnek 365 nap felel meg.

(4) Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban végrehajtási rendelet állapítja meg a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakört. Végrehajtási rendelet meghatározhatja munkakörönként - a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű - azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a közalkalmazott által korábban ellátott, a (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani. A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.

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

a) az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet,

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

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

(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.

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

(8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:

- a) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,
- b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
- c) a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.

(9) 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.

22/A. § A közalkalmazottra a gyakornoki idő tartama alatt a 30/A-30/D. §-ban, valamint a 45-53/A. és az 54/A. §-ban foglalt szabályok nem alkalmazhatók.

22/B. § Végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a - munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű - magasabb vezetői munkaköröket, amelyek

betöltésére - a 23. §-ban foglaltaktól eltérően - a Munka Törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni. E munkakörök meghatározása során figyelemmel kell lenni

- a) a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazotti létszámra,
- b) a munkáltató szervezeti összetettségére, továbbá
- c) a munkakörbe tartozó vezetői hatáskör terjedelmére.

23. § (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 ilyen megbízás ellátására pályázatot kell kiírni. Ha a 20/B. § alapján a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató állapíthatja meg azt a vezető megbízást, illetőleg munkakört, amely betöltése pályázat alapján történik. Ha a magasabb vezető munkakör, illetve az ilyen megbízás, valamint a vezető megbízás betöltésére pályázatot kell kiírni, ennek során alkalmazni kell a 20/A. § (2) bekezdésének a) és b) pontját.

(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.

(5) A magasabb vezető, valamint vezető beosztás ellátásáról a közalkalmazott lemondhat. A lemondást követően a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

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

(7) A megbízás visszavonása, valamint a határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének

a) 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.

II. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

25. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,

b) a közalkalmazott halálával,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint

d) a 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben,

e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

e)

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

a) közös megegyezéssel;

b) áthelyezéssel

1. az e törvény, valamint

2. e törvény és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény,

3.

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

hatálya alá tartozó munkáltatók között;

c) lemondással;

d) rendkívüli lemondással;

e) felmentéssel;

f) azonnali hatállyal

fa) a próbaidő alatt, vagy

fb) a 27. § (2) bekezdése szerint, valamint

g) elbocsátással, továbbá

h) rendkívüli felmentéssel a gyakornoki idő alatt.

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