

**Pesterzsébet Önkormányzatának
Szociális Foglalkoztatója
1201 Bp., Baross u. 91-95.**

Iktatószám: K-254/2/2019.12.04.

**KÖZALKALMAZOTTI SZABÁLYZAT
2.sz. módosítás**

2023.

A közalkalmazotti szabályzat tartalmi meghatározásának alapja a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.) és a mindenkor hatályos a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény (Kjt.).



Tartalom

I. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása	3
A kinevezés	3
A próbaidő	6
Kinevezés módosítása	6
Helyettesítés	7
II. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése	8
Az áthelyezés	8
Lemondás, rendkívüli lemondás	9
III. A munkavégzés szabályai	16
A közalkalmazott munkavégzési kötelezettsége	17
IV. A munkaidő és pihenőidő	20
A rendes szabadság	20
Egyéb munkaidő kedvezmények	20
V. A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere	22
A várakozási idő	24
Az illetmény megállapítása	24
A vezetői pótlék	26
A címpótlék	26
Rendkívüli munkavégzésért járó pótlék	26
A jubileumi jutalom	27
Juttatások	27
VI. A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége	30
VII. Hatályba lépésre vonatkozó rendelkezések	30

I. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

A kinevezés

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

(2)⁵¹ 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,

d)⁵² állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt nem álló személlyel létesíthető.⁵³

(2d)⁵⁷ Közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető

a)⁵⁸ azzal, aki az aa) és ab) pontokban meghatározottak

miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,

b) azzal, aki a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy

c) azzal, aki az a) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

(2e)⁶¹ Közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető azzal, akivel szemben a (2d) bekezdés a) pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,

ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított tíz évig;

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig;

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított öt évig.

(3)⁶² 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.

(4)⁶³ A közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, továbbá, hogy nem áll a (2) bekezdés d) pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, és – ha a (2c) bekezdésben meghatározott közalkalmazotti jogviszonyt kíván létesíteni – vele szemben nem állnak fenn a (2d) és (2e) bekezdésben foglalt kizáró okok.

(5)⁶⁴ A munkáltató felhívására a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a közalkalmazotti jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(6)⁶⁵ Indokolt esetben a munkáltató írásban felszólíthatja a közalkalmazottat, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül – ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak

megszűnését követően haladéktalanul – hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás, vagy a (2) bekezdés *d*) pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, illetve – a (2c) bekezdésben meghatározott közalkalmazotti jogviszony esetén – nem állnak fenn vele szemben a (2d) és (2e) bekezdésben foglalt kizáró okok.

(7)⁶⁶ Ha a közalkalmazott igazolja, hogy büntetlen előéletű, nem áll a (2) bekezdés *d*) pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, nem áll a (6) bekezdésben meghatározott foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, továbbá – a (2c) bekezdésben meghatározott közalkalmazotti jogviszony esetén – nem állnak fenn vele szemben a (2d) és (2e) bekezdésben foglalt kizáró okok, akkor a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a közalkalmazott részére megtéríti.

(8)⁶⁷ A munkáltató a (2) bekezdés *a*) pontjában, a (2d) és (2e) bekezdésben, valamint az (5) és (6) bekezdésben meghatározott feltételeknek való megfelelés ellenőrzése céljából kezeli

- a*) a közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,
- b*) a közalkalmazott

azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(9)⁶⁸ A (4)–(7) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén – a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

20/A. §⁶⁹ (1)⁷⁰ Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.

(2)⁷¹ 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)⁷² olyan munkakör 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)⁷³ helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy

e) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

(3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

a)⁷⁴ a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői beosztás megnevezését,

b)⁷⁵ a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői beosztással 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)⁷⁶ A pályázati felhívást a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv (a továbbiakban: személyügyi központ) 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 felhívásnak a személyügyi központ honlapján való közzétételének időpontját. A pályázat benyújtásának a határideje a pályázati felhívásnak a személyügyi központ 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 közzétételétől kell számítani.

(5)⁷⁷ 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)⁷⁸ Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában magasabb vezetői beosztásra 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)⁷⁹ 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.

(8)⁸⁰ Az üres munkakör betöltésére irányuló pályázati eljárás esetén – a pályázati feltételeknek egyformán megfelelő pályázók közül – előnyben kell részesíteni az önkéntes tartalékos szolgálati viszonyban állókat.

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

(2)⁸³ Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik –

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására

létesíthető határozott időre történő kinevezéssel.

(3)⁸⁴ A kinevezési okmányoknak tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazott jogviszonyát érintő kérdés is meghatározható.

(4)⁸⁵

(5)⁸⁶ A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

A próbaidő

21/A. §⁸⁷ (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)⁸⁸ 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)⁸⁹ Végrehajtási rendelet megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén az (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani.

Kinevezés módosítása

23/B. §¹¹⁰ (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) ha a közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos.

A b) pontban foglaltak alkalmazása esetén – a felek eltérő megállapodása hiányában – a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(4) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetében a kérelmet a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tanév szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltatóval közölni.

(6) A (3) bekezdés szerinti időponttól a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében e törvény erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

(7) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b)¹¹¹ legfeljebb a gyermek négyéves koráig, három vagy több gyermeket nevelő közalkalmazott esetén a gyermek hatéves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(8) Az (1)–(7) bekezdés nem alkalmazható a vezetői megbízású közalkalmazott tekintetében.

Helyettesítés

24. §¹¹² (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.

Kjt. 24. § (1) bekezdéséhez:

Ha a munkavállaló, saját munkaköre mellett két héten túl teljes körűen ellátja a más munkakörét, részére helyettesítési díjat kell fizetni. A helyettesítési díjazása külön megállapodás alapján történik, mely nem lehet kevesebb a helyettesítendő dolgozó alaphérének 50%-ánál. A helyettesítendő munkakör több részre is felosztható. Ebben az esetben az 50%-os minimum az egyes rész-díjazások összesített összegére vonatkozik.

Az SZMSZ-ben leírt, távollét esetére vonatkozó helyettesítési rend szabályainak alkalmazása során távollétnek minősül, ha a közalkalmazott:

- szabadságát,
- egyéb, jogszabályban vagy szerződésben biztosított szabadidejét,
- továbbképzés idejére,
- munkavégzés alóli mentesítését,
- betegszabadságát, betegállományát tölti.

II. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése

25. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűntésével, valamint
- d) a 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik,
- e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) áthelyezéssel.
 1. az e törvény, valamint
 2. e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény
 3. e törvény és a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény
 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) rendkívüli felmentéssel

(3) A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha

a) a közalkalmazott a 20. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

b) a 20. § (2) bekezdés a) pontjában, (2d) és (2e) bekezdésében vagy (6) bekezdésében meghatározott feltételnek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut.

(4) A közalkalmazotti jogviszony (3) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését írásban indokolni kell.

Az áthelyezés

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

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

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

(4) A munkáltató fenntartója - törvény eltérő rendelkezése hiányában - az általa fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között kezdeményezheti a közalkalmazott határozatlan

időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak a munkáltatónak, ahová az áthelyezés irányul, a feladatai - különösen a munka- és pihenőidő, illetőleg a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel - munkaszervezési eszközök alkalmazásával sem teljesíthetők.

Lemondás, rendkívüli lemondás

27. § (1) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott írásban indokolt lemondással akkor szüntetheti meg, ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.

(2)¹⁵³ 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 távolléti díját 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 távolléti díj illeti meg. Ha ekkor a határozott időből még hátralévő idő egy hónapnál rövidebb, a munkáltató a hátralévő időre járó távolléti díjat köteles megfizetni.

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

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

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

- a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania.

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

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

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

A felmentés

30. § (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a 30/A-30/D§-ban, és a 32§-ban foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
- d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül Mt.294§(1) bekezdés g) pont.

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

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

(4)¹⁵⁹ A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi.

(5)¹⁶⁰ A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltétel megállapításához szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával kell igazolni.

30/A. §¹⁶¹ (1)¹⁶² A 30. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye – feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak –, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

- a) a munkáltatón belül,
- b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve
- c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)–c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

(2) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerint kéri betöltetlen munkakör felajánlását, a munkáltató a fenntartóját, illetőleg az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatót köteles haladéktalanul megkeresni. A megkeresés kizárólag az érintett közalkalmazottnak az e törvény 5. számú melléklete szerinti közalkalmazotti alapnyilvántartás II–VII. pontjaiban foglalt adatait és az általa betöltött munkakör megnevezését tartalmazza.

(3)¹⁶³ A munkáltató fenntartója a 30/E. § szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a közalkalmazott részére felajánlhatók.

(4)¹⁶⁴ Az (1)–(3) bekezdést, továbbá a 30/C. § (1) bekezdés *a*) pontját, (2) bekezdés *a*) pontját és (3)–(4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor is azzal, hogy

a) felmentésen a munkáltató jogutód nélküli megszűnését kell érteni, és

b) a 30/A. § és 30/C. § szerinti eljárást legalább a munkáltató jogutód nélküli megszűnése előtt tíz nappal be kell fejezni.

30/B. §¹⁶⁵ (1)¹⁶⁶ A 30. § (1) bekezdésének *b*) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. A kérelmet az abban részes valamennyi közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a 30/C. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján a munkáltató erre lehetőséget ad. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a munkáltató – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó közalkalmazottak kinevezését.

(2) A munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét – a felek közalkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában – a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani.

30/C. §¹⁶⁷ (1) A munkáltató a 30/A. §-ban foglalt állásfelajánlás során a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat

a)¹⁶⁸ a 30/A. § (3) bekezdése szerinti felajánlható munkakörökről (munkakörökről), továbbá

b)¹⁶⁹ a 30/B. § szerinti lehetőségről és a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevéről, munkakörüik megnevezéséről, továbbá a kinevezésmódosítással a közalkalmazottak között elosztható munkaidő mértékének felső határáról, illetve – döntése esetén – a napi négy óránál rövidebb munkaidő kikötésének lehetőségéről.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást követő öt napon belül

a) a közalkalmazott írásban nyilatkozik a felajánlott munkakör elfogadásáról, illetve

b) a 30/B. § (1) bekezdés szerinti kérelmet a munkáltatóval közölni kell.

(3) A munkakör elfogadása esetén a munkáltató gondoskodik a kinevezés megfelelő módosításáról, illetve kezdeményezi a közalkalmazott áthelyezését. Ha felajánlható munkakör nincs vagy a közalkalmazott a felajánlott munkakört elutasította, ezt a felmentést tartalmazó iratban a munkáltatónak fel kell tüntetnie. A (2) bekezdés szerinti nyilatkozat elmaradását a munkakör elutasításának kell tekinteni.

(4) A 30/A. §-ban foglaltak teljesítésével felajánlott munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásnak kell tekinteni. A (2) bekezdés *a*) pontjában foglalt nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekinteni.

30/D. §¹⁷⁰ (1) Két vagy több helyi önkormányzat írásban megállapodást köthet a 30/A. §-ban foglaltak szerinti tájékoztatás teljesítésére a megállapodásban részes helyi önkormányzat által

fenntartott munkáltatónál a 30. § (1) bekezdésének *a)*–*b)* pontja szerinti, valamint az egészségügyi alkalmatlanság miatti felmentés megelőzése érdekében.

(2) A megállapodás hatálya kiterjed az azt kötő önkormányzatok fenntartásában lévő, e törvény hatálya alatt működő valamennyi munkáltatóra, melyeknél a helyben szokásos módon kell a megállapodásról a közalkalmazottakat tájékoztatni. A megállapodásban továbbá rendelkezni kell annak időbeli hatályáról.

(3) A megállapodás alapján a 30/A. és 30/C. §-ban foglaltakat az önkormányzat, illetve a munkáltató azzal az eltéréssel köteles teljesíteni, hogy a tájékoztatás teljesítése érdekében a munkáltató fenntartója mellett a megállapodásban részes többi önkormányzatot is köteles megkeresni, amelyek a munkáltatót közvetlenül értesítik az álláshelyekről, illetve azok hiányáról.

30/E. §¹⁷¹ (1)¹⁷² Az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató fenntartója elektronikus adatnyilvántartást vezet

a) a munkáltató, továbbá

b) a saját munkáltatói szervezete e törvény hatálya alá tartozó

betöltetlen munkaköreiről, az ahhoz szükséges képzési előírásokról és egészségügyi feltételeiről.

(2) A munkáltató legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor köteles tájékoztatni a fenntartót a megszűnés következtében betöltetlenné váló munkakör

a) megnevezéséről, továbbá

b) a betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, szakképzettségről és szakképzésről, illetve egészségügyi alkalmassági feltételekről.

A felmentési idő

33. § (1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének *c)* pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

a) öt év után egy hónappal,

b) tíz év után két hónappal,

c) tizenöt év után három hónappal,

d) húsz év után négy hónappal,

e) huszonöt év után öt hónappal,

f) harminc év után hat hónappal meghosszabbodik.

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

33/A. §¹⁸³ (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott

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

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

(2) A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának – ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmentés okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(4) Rendkívüli felmentés esetén – az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

Eljárás a közalkalmazotti jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

36. § (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor a közalkalmazott részére közalkalmazotti igazolást ad.(2)¹⁷⁷ A közalkalmazotti igazolás tartalmazza

- a) a közalkalmazott természetes személyi azonosító adatait (név, születési név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
- b) a közalkalmazott társadalombiztosítási azonosító jelét, a közalkalmazott pénztárgal által választott magánnyugdíj-pénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát;
- c) a közalkalmazott munkakörét;
- d) a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartamát;
- e) a 22. § (8) bekezdés a)-c) pontjában meghatározottakat és a szülési szabadság időtartamát;
- f) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott illetményben részesült;
- g) a közalkalmazott illetményéből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját, vagy pedig azt, hogy a közalkalmazott illetményét tartozás nem terheli;
- h) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját;
- i) a közalkalmazott 37. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá
- j) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját.

A munkakör átadás-átvétel szabályai

Vezető állású vagy beosztott közalkalmazott (véglegesen átadó) munkakörét jegyzőkönyvvel köteles átadni az alábbiak szerint:

- a) az átadás-átvételi jegyzőkönyvben rögzíteni kell az átadáskori állapotot, az átadásra kerülő ügyiratokat, szakkönyveket, az átadó részletes tájékoztatását a folyamatban levő ügyekről,
- b) át kell adni a munkavégzéshez szükséges eszközöket, a használatukhoz szükséges információkat (pl. kódszám) az átvevőnek,
- c) a jegyzőkönyvet az átadón és átvevőn kívül, az átvevő közvetlen felettese írja alá, az átvevőt a közös felettes jelöli ki,
- d) a jegyzőkönyv egy példányát irattárban kell megőrizni.

A munkakört véglegesen átadó vezető az átadás előtt tett intézkedése miatt - az elévülési időn belül - a munkaköre átadása után is felelős. Ugyanez vonatkozik bármely, anyag, eszköz- és pénzkezeléssel megbízott dolgozóra is.

Az előreláthatólag 40 napot meghaladó időtartamú (fizetés nélküli szabadság), előre tervezett, ideiglenes távollét esetén is jegyzőkönyvvel kell a munkakört átadni.

A végkielégítés

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

- a) felmentés,
- b) rendkívüli lemondás,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy szűnik meg.
- d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

(2)¹⁸⁸ Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére – az egészségügyi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha

a) legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont],

b) felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor,

c)¹⁸⁹ közalkalmazotti jogviszonya a 25/A. § (7) bekezdése vagy a 25/C. § (12) bekezdése szerint alakult át.

(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 hónapnál 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 hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszűnt vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. 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.

(4) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a (6) bekezdésben meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezzen. A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 22. § (8) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tizenégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(5)¹⁹³ A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

a) jogutódlás esetén a jogelődnél,

b)¹⁹⁴ a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [25/B. § (5) bekezdés],

c)¹⁹⁵ a 25/D. § szerinti, két jogviszony közötti időtartamot.

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

- a) három év: egy havi;
- b) öt év: két havi;
- c) nyolc év: három havi;
- d) tíz év: négy havi;
- e) tizenhárom év: öt havi;

f) tizenhat év: hat havi;

g) húsz év: nyolc havi távolléti díjának megfelelő összeg

(7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont], vagy a karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

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

(9)²⁰⁰ A végkielégítés összegének a felére jogosult a közalkalmazott, ha felmentésére vagy közalkalmazotti jogviszonyának a 25. § (1) bekezdés c) pontja szerinti megszűnésére azért került sor, mert a munkáltató által felajánlott, a 30/A. § szerinti munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, illetőleg áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy a felajánlott megfelelő munkakör elfogadásáról nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,

b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, illetve hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a közalkalmazott személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy

d) az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazott esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke közalkalmazotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

Az a) pont alkalmazásakor a felajánlott illetmény a közalkalmazott fizetési osztálya és fokozata szerinti garantált illetménye mértékénél nem lehet alacsonyabb összegű.

(10)²⁰¹ Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a közalkalmazott részére kifizetni.

(11)²⁰² A végkielégítést a munkáltató költségére a közalkalmazott tartózkodási helyére kell megküldeni.

(12)²⁰³ Ha a közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

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

b)²⁰⁴ a felmentési időből hátralevő idő tekintetében távolléti díjra nem jogosult,

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

37/A. § (1)²⁰⁵

(2)²⁰⁶ A közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletekben jogosult.

38. §²⁰⁸ (1)²⁰⁹ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései (X. fejezet) közül a 63–64. §, 65. § (1)–(2) bekezdés, 66. § (1)–(3) és (8)–(9) bekezdés, a 69–70. §, a 77–79. § és a 85. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 71–76. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondáson felmentést, az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói intézkedésen az e törvény 27. § (2) bekezdése által szabályozott azonnali hatályú megszüntetést kell érteni, ha ezek közlésére a 30. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján kerül sor,

b) az Mt. 75. § (1) bekezdésében foglalt tájékoztatással egyidejűleg a munkáltató intézkedik a 30/A. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítése érdekében,

c) az Mt. 75. § (1) bekezdésében foglalt tájékoztatást megelőzően a munkáltató intézkedik a 30/C. § (1) bekezdés b) pontja szerinti kötelezettsége teljesítésének érdekében.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően a nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 71–76. §-ának rendelkezései nem alkalmazhatók.

(4) A létszámcökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter a 6. § (6) bekezdése szerinti ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, ennek hiányában a KOMT-ban, illetőleg az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban – az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel – tárgyalást kezdeményez.

(5)²¹⁰ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 83. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott kérelmére – az Mt. 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmenyen túlmenően – a bíróság a közalkalmazotti jogviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a munkáltató, vagy annak fenntartója megsérti a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30/A–30/D. §; 32. §].

38/A. §²¹¹ (1)–(2)²¹²

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

III. A munkavégzés szabályai

A munkáltató köteles a közalkalmazottat a kinevezés, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok, illetve egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.

A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

A munkáltató köteles:

- a) a munkát úgy szervezni, hogy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
- b) a közalkalmazott számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;
- c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

A munkáltató köteles a közalkalmazott számára a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a kinevezésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.

A közalkalmazott munkavégzési kötelezettsége

A közalkalmazott köteles

- a) az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
- b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;
- c) munkatársaival együttműködni és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- d) munkáját személyesen ellátni.

A közalkalmazott – munkabérének és költségeinek megtérítése mellett – köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésben részt venni, az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.

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

(2) A közalkalmazott a munkaköri feladatait a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően, a közérdek figyelembevételével látja el. A közalkalmazott köteles a munkáltatóját tájékoztatni arról, ha vele szemben közzvádra üldözendő büntett megalapozott gyanúját közölték. A kötelezett a munkáltatót erről a megalapozott gyanú közlését követő tizenöt napon belül köteles írásban tájékoztatni, e határidő elmulasztása esetén a közalkalmazott igazolással élhet. Igazolásnak nincs helye akkor, ha a büntetőeljárásról a munkáltató tudomást szerzett. Ha a közalkalmazott tájékoztatási kötelezettségének önhibáján kívül nem tud eleget tenni, ez esetben a határidőt az akadály elhárulását követő naptól kell számítani.

(2a)²¹⁴ Ha a közalkalmazott a (2) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettségét nem teljesíti és mulasztása miatt igazolással nem élt, de a munkáltató tudomására jut, hogy a közalkalmazott ellen közzvádra üldözendő büntett miatt büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént, a munkáltató megvizsgálja a 25. § (2) bekezdésében foglalt munkáltatói intézkedések alkalmazhatóságát.

(3)²¹⁵ A munkáltató tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén

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

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

címet adományozhat.

(4)²¹⁶ Végrehajtási rendelet a (3) bekezdésben foglaltakon kívül egyéb címeket is alapíthat és megállapíthatja az adományozás feltételeit.

40. §²¹⁷ (1) A közalkalmazottat

a)²¹⁸ vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá 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, a 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garántálnál 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 foglaltakhoz 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 megfelelő 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 legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:

a) nyolcvantól száz százaléig kiválóan alkalmas,

b) hatvantól hetvenkilenc százaléig alkalmas,

c) harminctől ötvenkilenc százaléig 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 közzétételétől 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.

41. §²¹⁹ (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)²²⁰ ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b)²²¹ a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

(3)²²² A (2) bekezdés b) pontja az egészségügyi szolgáltatónál, valamint a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó egészségügyi közszolgáltatások ellátására létesített, továbbá az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített közalkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódó munkakörre, magasabb vezetői, vezetői megbízásra nem alkalmazható.

(4)²²³ A felsőoktatási intézményben – a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 115. § (12) bekezdésében az intézményi társaságokkal kapcsolatosan előírt korlátozás megtartása mellett – a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.

(5)²²⁴ A (2) bekezdés b) pontjától eltérően a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló törvény szerinti költségvetési kutatóhely által foglalkoztatott közalkalmazott a hasznosító vállalkozásnak – a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával – tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.

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

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

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

43/A. §²²⁶ (1)²²⁷ A 41–43. §-ban foglaltakon túlmenően, a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes – jogszabály szerinti – költségvetési szerveknél nem bízható meg magasabb vezető, illetőleg vezető beosztás ellátásával az, aki – illetőleg, akinek 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)²²⁸ Az (1) bekezdésben meghatározott munkáltatónál 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 tevékenységekre létesítettek.

44. § (1)²³³ A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését – a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével – köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.

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

(3)²³⁴ Ha a munkáltató az összeférhetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja a közalkalmazottat az összeférhetlenség megszüntetésére.

(4)²³⁵ Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerinti tiltás vagy a (3) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

(5)²³⁶ Az (1)–(4) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni a további jogviszony létesítésének megtiltására, illetve a már fennálló összeférhetlenség jogkövetkezményeire vonatkozóan akkor is, ha az összeférhetlenség a 41. §, valamint a 43/A–43/D. § alapján áll fenn.

IV. A munkaidő és pihenőidő

Az intézmény dolgozóinak munkarendjének szabályozását az SZMSZ tartalmazza.

A rendes szabadság

56. § A közalkalmazottat

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

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

alapszabadság illeti meg.

Egyéb munkaidő kedvezmények

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

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

57/A. §²⁶⁵ Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

A 2012. évi I. törvény munkaidőre vonatkozó szabályai: 110 – 113. §.

110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá

c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.

111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)–(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,

b) a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,

c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés a)–b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

Kjt. 23/B. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) ha a közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos.

A b) pontban foglaltak alkalmazása esetén - a felek eltérő megállapodása hiányában - a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni.

Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(4) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetében a kérelmet a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tanév szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltatóval közölni.

(6) A (3) bekezdés szerinti időponttól a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében e törvény erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

(7) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b) legfeljebb a gyermek hároméves koráig, három vagy több gyermeket nevelő közalkalmazott esetén a gyermek ötéves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(8) Az (1)-(7) bekezdés nem alkalmazható a vezetői megbízású közalkalmazott tekintetében.

V. A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere

61. §²⁷⁸ (1)²⁷⁹ A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:

a) az „A” fizetési osztályba

aa) a legfeljebb alacsonyfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,

ab) az alacsonyfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

b) a „B” fizetési osztályba az alacsonyfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

c) a „C” fizetési osztályba

ca) a közép-fokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cb) az érettségi végzettséghez kötött munkakör,

d) a „D” fizetési osztályba az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

e) az „E” fizetési osztályba

ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör,

eb) az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör,

f) az „F” fizetési osztályba a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,

g) a „G” fizetési osztályba a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;

h) a „H” fizetési osztályba

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

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

i) az „I” fizetési osztályba

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

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

j) a „J” fizetési osztályba

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

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

(2)²⁸⁰ Ha jogszabály eltérően nem rendelkezik, az (1) bekezdés szerinti iskolai végzettséget és szakképesítést, illetve szakképzettséget a nemzeti köznevelésről szóló törvényben, a szakképzésről szóló törvényben és a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. A részsakképesítést és a szakképesítés-elágazást szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülést szakképesítésre épülő szakképesítésnek kell tekinteni.

(3)²⁸¹ 2020. január 1-jét követően az (1) bekezdés és a 66. § (2) bekezdése alkalmazásakor az emelt szintű szakképesítést e törvény szerint felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést e törvény szerint középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.

(3a)²⁸² 2020. január 1-jét követően olyan szakképesítés esetében, amelynek szakmai és vizsgakövetelménye a szakképzésben való részvétel feltételeként az alapfokú iskolai végzettség helyett a bemeneti kompetenciák meglétét is elfogadta, a szakképesítéssel rendelkező személyt a besorolás szempontjából úgy kell tekinteni, mint aki alapfokú iskolai végzettséggel is rendelkezik.

(3b)²⁸³ A szakképzésről szóló törvény szerinti szakmajegyzékben szereplő és a Magyar Képesítési Keretrendszer (a továbbiakban: MKKR) szerinti 5. szintű technikai szakma megszerzését igazoló oklevéllel tanúsított képesítést felsőfokú szakképesítésnek, az MKKR szerinti 4. szintű szakma megszerzését igazoló szakmai bizonyítvánnyal tanúsított képesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni az (1) bekezdés és a 66. § (2) bekezdése alkalmazásakor.

(3c)²⁸⁴ A szakképzésről szóló törvény szerinti programkövetelményekről vezetett nyilvántartásban szereplő és az MKKR szerinti 5. szintű programkövetelmény szerint folyó szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető, képesítő bizonyítvánnyal tanúsított szakképesítést felsőfokú szakképesítésnek, az MKKR szerinti 4. szintű programkövetelmény szerint folyó szakmai képzéshez kapcsolódóan megszerezhető, képesítő bizonyítvánnyal tanúsított szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni az (1) bekezdés és a 66. § (2) bekezdése alkalmazásakor.

(4)²⁸⁵ Végrehajtási rendelet rendelkezhet az (1) bekezdésben foglaltak alól indokolt esetben lehetséges felmentésről. A felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb öt éven belüli megszerzését. Nem számítható be az ötéves határidőbe mindazon időtartam, amelyet a gyakornoki időnél figyelmen kívül kell hagyni. A felmentés időtartamának eredménytelen eltelté esetén a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.

62. §²⁸⁷ A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tizenhét fizetési fokozatot tartalmaznak.

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

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

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

(2)²⁹⁰ A fizetési fokozat megállapításánál a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számítására a 87/A. §-ban foglaltakat kell alkalmazni.

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

A várakozási idő

65. § (1)²⁹¹ A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

(2)²⁹² A fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számítható be mindazon időtartam, amelyet a 37. § (4) bekezdésének harmadik mondata alapján a végkielégítésre való jogosultság tekintetében figyelmen kívül kell hagyni.

(3)²⁹³ 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.

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

(5)²⁹⁴ A várakozási idő csökkentése esetén az annak megfelelő időpontban a közalkalmazott eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.

Az illetmény megállapítása

66. §²⁹⁵ (1)²⁹⁶ A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó – az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő – legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.²⁹⁷

(2)²⁹⁸ Amennyiben a közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal a közalkalmazott rendelkezik, az (1) bekezdés szerint járó garantált illetménye

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

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

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

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

a) egy további szakképesítés esetén legalább 7%,

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

(4)²⁹⁹ Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit végrehajtási rendelet állapítja meg. Felhatalmazást kap a miniszter, hogy a közoktatási ágazatban a további szakképesítés hasznosításának a kötelező óraszámra eső mértékét meghatározza.

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

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

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

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

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

(7)³⁰⁰ Az (1)–(5) bekezdésben, a 66A. § (1) 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)³⁰¹ 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 kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét – e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti – garantált mértékre kell csökkenteni.

(9)³⁰² A közalkalmazottat garantált illetményként legalább

a) a kötelező legkisebb munkabérnek,

b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak

megfelelő összeg illeti meg.

(10)³⁰³ A garantált illetmény összegét a kerekítés általános szabályai szerint száz forintra kerekítve kell megállapítani, azzal, hogy a kerekítésre egy alkalommal, a garantált illetmény végösszegének megállapítása során kerül sor.

(11)³⁰⁴ A (2)–(4) bekezdésben említett illetményrész azon időszak alatt illeti meg a közalkalmazottat, amely alatt a további szakképesítést alkalmazza. Ez az időszak azonban egy hónapnál rövidebb nem lehet.

66/A. §³⁰⁵

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

(2)³⁰⁶ A kollektív szerződés, ennek rendelkezése hiányában a munkáltató határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre.

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

A vezetői pótlék

70. §³¹⁰ (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.

A vezetői pótlék mértéke a 77/1993. (V.12.) Kormányrendelet (1) pontja szerint nem lehet kevesebb:

a) *intézményvezetői munkaköröknél a pótlékalap 250%-nál,*

b) *intézményvezető-helyettesi munkaköröknél a pótlékalap 150%-nál,*

c) *egyéb önálló szervezeti egységet irányító vezetői munkaköröknél a pótlékalap 125%-nál.*

A címpótlék

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

(2)³¹¹ A pótlék mértéke

a) munkatársi cím esetén a pótlékalap huszonöt százaléka,

b) tanácsosi cím esetén a pótlékalap ötven százaléka,

c) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap hetvenöt százaléka,

d) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap száz százaléka.

(3)³¹² Végrehajtási rendelet által alapított cím esetén a pótlék mértéke nem haladhatja meg a pótlékalap száz százalékát.

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

Rendkívüli munkavégzésért járó pótlék

A 2012. évi I. törvény pótlékokra vonatkozó szabálya: 143. § (1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalékos bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapláb arányos része jár.

(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalékos, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

A jubileumi jutalom

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

(2) A jubileumi jutalom:

- a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,
- b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,
- c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

(2a)³²⁹ Miniszteri rendeletben meghatározott esetekben a (2) bekezdés alapján a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a 75. § szerinti, ágazati, szakmai sajátosságokra figyelemmel fizetendő pótlékot is be kell számítani.

(3)³³⁰ Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékesé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4)³³¹ Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya – a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés vagy g) pont ga) alpontja szerinti rendkívüli felmentés kivételével – megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] vagy felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

(5)³³² A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálózása miatt szűnik meg.

Juttatások

A 2012. évi I. törvény juttatásokra vonatkozó szabálya: 165. § (1) A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat.

- Napi munkába járás:

A 3. § (1) A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)–(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló

a) belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,

b) menetrend szerinti országos, regionális és elővárosi autóbuszjáraton,

c) elővárosi vasúton (HÉV-en),

d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven

utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

(1a) A munkáltató a munkavállalóval való megállapodás szerint nem téríti meg az (1) bekezdésben meghatározott költségeket, ha a munkavállalóinak lakóhelyük (tartózkodási helyük) és a munkahelyük között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján oldja meg.

(1b) A munkáltató az (1) bekezdés a)–d) pontjában foglaltak figyelembevételével a következő menetjegyek és bérletek árának a (2) és (3) bekezdésben foglalt mértékét megtéríti a munkavállaló számára:

a) bármely menetjegy vagy bérlet, amelyről a feltüntetett viszonylat alapján megállapítható, hogy alkalmas napi munkába járásra és hazautazásra,

b) helyközi országbérlet, helyközi vármegyebérlet, valamint egyéb olyan, az országosnál kisebb területi érvényességű bérlet, amely meghatározott területen érvényes, továbbá alkalmas és szükséges a napi munkába járásra és hazautazásra történő felhasználásra.

(2) A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

(3) A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta

a) 2010-ben 30 000 forint,

b) 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege.

(3a) Ha a munkába járáshoz a bérletet vagy menetjegyet elektronikus úton és papírra ki nem nyomtatható módon váltották meg, a (2) és (3) bekezdés szerinti elszámolás a bérlet vagy menetjegy vásárlásáról kiállított elektronikus számla és a szolgáltató által ahhoz kiadott igazolás alapján történik.

(4) A hazautazással kapcsolatos költségtérítés e rendeletben meghatározott felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Hivatalos Értesítőben közleményében teszi közzé.

4. § (1) A munkavállaló részére a 3. § szerinti térítés helyett a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 25. § (2) bekezdésében munkába járás költségtérítése címén meghatározott összeg 60 százaléka akkor jár, ha

a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;

b) a munkavállaló munkarendje miatt nem, vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;

c) ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja;

d) a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy tíz év alatti köznevelési intézményben tanuló gyermeke van.

(2) A költségtérítést az Szja tv. 25. § (2) bekezdésében meghatározott összeg és az (1) bekezdésben meghatározott összeg különbözetéig a munkáltató mérlegelési jogkörben nyújthatja az (1) bekezdésben foglalt feltételeknek megfelelő munkavállaló számára.

5. § A munkáltató a 4. § c) és d) pontjában említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is e rendelet szerinti munkába járásnak minősítheti.

7. § A munkavállaló a munkába járás címén járó utazási költségtérítés igénybevételével egyidejűleg nyilatkozik a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.

• a „Szép-kártya” juttatás beillesztése:

A SZÉP-kártya juttatás felhasználási és adózási szabályait több jogszabály tartalmazza: Az adóztatási kapcsolatos szabályokat a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja törvény.), valamint a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (továbbiakban Szochó törvény) tartalmazza.

A Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályait a 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet határozza meg.

A fenti két alapvető jogszabályt módosítja és egészíti ki: a Széchenyi Pihenő Kártya felhasználásának veszélyhelyzeti szabályait tartalmazó 381/2022. (X. 6.) Korm. rendelet.

Pesterzsébet Önkormányzatának Szociális Foglalkoztatója közalkalmazottjai esetében „Szép-kártya” juttatásainak kifizetéséről a fenntartó (Budapest Főváros XX. Kerület Pesterzsébet Önkormányzatának Képviselő testülete) dönt az alábbiak szerint:

(1) A teljes munkaidős és a heti minimum 30 órában foglalkoztatott részmunkaidős közalkalmazottak teljes keretre jogosultak. A heti 20 órában foglalkoztatott közalkalmazottak a keret felére jogosultak.

(2) Nem részesülhet juttatásban a közalkalmazott azon időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre, vagy átlagkeresetre/távolléti díjra nem jogosult, feltéve, hogy a folyamatos távollét időtartama nem haladja meg a 30 napot. Ezen távollétek: TGYÁS, GYED, GYES, 30 napon túli fizetés nélküli szabadság.

(3) Amennyiben a közalkalmazott jogviszonya év közben keletkezik/keletkezett (vagy TGYÁS-ról, GYED-ről, GYES-ről, fizetés nélküli szabadságról visszatér) a keretösszeg időarányos részére jogosult. A jogosultsági idő számításakor a naptári év napjainak számát kell figyelembe venni. Ugyanígy az időarányosságot kell figyelembe venni akkor, ha év közben megszűnik a jogviszony, vagy egyéb okból elvész a jogosultság.

(4) Az előzőekben meghatározott esetekben, illetve, ha a közalkalmazott jogviszonya tárgyév közben szűnik meg, az időarányos részt meghaladó mértékben igénybe vett juttatás értékét a jogviszony megszűnésekor vissza kell fizetni.

(5) A próbaidő alatt a közalkalmazott nem részesül „Szép-kártya” juttatásban.

• Képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg juttatásának szabályozása:

A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben foglaltak alapján Pesterzsébet Önkormányzatának Szociális Foglalkoztatója az alábbiak szerint határozza meg az éleslátást biztosító szemüvegek juttatásának szabályait.

Képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg: a szemészeti szakvizsgálat eredményeként meghatározott, a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges szemüveglencse, és ennek a lencsének a rendeltetésszerű használatához szükséges keret, ide nem értve a közalkalmazott által a képernyő előtti munkavégzéstől függetlenül egyébként is használt szemüveget vagy kontaktlencsét.

Pesterzsébet Önkormányzatának Szociális Foglalkoztatójánál az alábbi közalkalmazotti munkakörökben dolgozókat illeti meg a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg: intézményvezető, intézményvezető-helyettes, csoportvezető, gazdasági ügyintéző, adminisztrátor-pénztáros, egyéb ügyintéző, munkaügyi ügyintéző.

(1) A munkáltató kötelezettségei:

a) Amennyiben a közalkalmazott által használt szemüveg vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez nem megfelelő, a munkáltató a közalkalmazottat ellátja a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel.

b) A munkáltató köteles a foglalkozás-egészségügyi szakorvosnál kezdeményezni a közalkalmazott szem- és látásvizsgálatának elvégzését: – a képernyős munkakörben történő foglalkoztatás

megkezdése előtt, – ezt követően legalább kétévenként, illetve, ha olyan látási panaszja jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe.

d) Minden közalkalmazottnak, aki napi munkaidejéből legalább négy órában képernyős munkát végez a munkáltató az éleslátást biztosító szemüveg költségét két évente meghatározott összegben támogatja.

(2) A közalkalmazott kötelezettsége:

a) A közalkalmazott köteles a meghatározott vizsgálaton részt venni. A vizsgálatot a foglalkozás-egészségügyi szakorvos végzi, és indokolt esetben a közalkalmazottat szemészeti szakvizsgálatra utalja be.

b) A közalkalmazott saját részére szerzi be az éleslátást biztosító szemüveget. A beszerzett szemüvegről Pesterzsébet Önkormányzatának Szociális Foglalkoztatója nevére számlát állíttat ki, amelynek mellékletét képezi a szakorvosi lelet. A számlán és a szakorvosi dokumentumon szerepelnie kell „Számítógép/képernyő előtti munkavégzéshez” megjegyzésnek.

A munkáltatónak leadott számlán szereplő összeget (a meghatározott összeghatárig) Pesterzsébet Önkormányzatának Gazdasági Szervezete (GAMESZ) a közalkalmazott lakossági folyószámlájára utalja.

Amennyiben a közalkalmazott jogviszonyát a munkáltatónál lemondással szünteti meg, abban az esetben a két év kihordási időből hátralévő időtartamnak időarányos részére jutó támogatás összegét a munkáltató fő bankszámla számára visszautalja.

VI. A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége

82. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) A magasabb vezető, ha közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg - az Mt. 84. § (1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - hat havi távolléti díjával felel.

83. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV. fejezet) közül a 178. § és a 191. § nem alkalmazható.

(2) A cselekvőképtelen közalkalmazott esetén a 81-82. § nem alkalmazható.

VII. Hatályba lépésre vonatkozó rendelkezések

Ez a szabályzat 2023. december 27. napján lép hatályba, hatálybalépésével a 2021. április 20. napján hatályba lépett szabályzat hatályát veszti.

Budapest, 2023. november 30.


Adorján Csilla
Intézményvezető