



NEMZETI
KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
KÖZIGAZGATÁSI TOVÁBBKÉPZÉSI INTÉZET

Tájékoztató
a közigazgatási szakvizsga
Általános közigazgatási ismeretek
IV. modul:
Közigazgatás-szervezési és vezetési ismeretek
című tananyagát érintő változásokról

Budapest, 2019. szeptember 2.

Tisztelt Vizsgáló!

A Nemzeti Közszerológati Egyetem (a továbbiakban: NKE) jogszabályban rögzített feladata, hogy a közigazgatási szakvizsgálóhoz kapcsolódó ismeretanyagot időközönként hatályosítsa. A közigazgatási szakvizsgálóról szóló 35/1998. (II.27.) Korm. rendelet 3.§ (3) bekezdése kimondja, hogy a követelményrendszeren alapuló tananyagot az NKE – különösen a jogszabályi változásokra tekintettel – rendszeresen, de legalább évente felülvizsgálja, és szükség esetén aktualizálja.

A jogszabályi kötelezettségen alapuló hatályosítást, a tananyag átdolgozását a Nemzeti Közszerológati Egyetem Államtudományi Közigazgatási Továbbképzési Intézete (a továbbiakban: NKE KTI) a 2019. július 31-jéig kihirdetett jogszabályok alapján zárta le. Az NKE KTI azonban fontosnak tartja, hogy közszerológati tisztviselők ismereteiket hatályosított tananyag alapján sajátítsák el és a 2019. szeptemberi vizsgaidőszak folyamán már a tankönyv lezárása, korábbi hatályosítása óta bekövetkezett jogszabályi módosulások is megjelenjenek a tananyagokban, s egyben a számonkérés alapját is képezzék.

A tananyag-kiegészítő dokumentumban minden az adott fejezetcímen belül végrehajtott módosítást az oldalszám és bekezdés feltüntetésével dőlt betűtípussal vastagon kiemelve jelöltük. Az új hatályos szövegrészek pirossal szedve találhatóak, míg a hatályát veszített részek fekete áthúzással vannak jelölve. Az egyes módosítások indokolása dőlt betűvel az adott módosított szövegrészt követően került rögzítésre.

A tananyag-kiegészítő dokumentum kibocsátásával az NKE KTI segítséget kíván nyújtani, hogy a közigazgatási szakvizsgálóra Ön a lehető legnaprakészebben tudjon felkészülni.

Eredményes felkészülést és sikeres vizsgát kívánva

Budapest, 2019. szeptember 2.

**Nemzeti Közszerológati Egyetem
Közigazgatási Továbbképzési Intézet**

A Közigazgatási szakvizsga IV. modul hatályosítása

2019. július

1.) 105. oldal, 8.3.2. pont (felülről az 3. bekezdés)

Köztes állapotot képvisel a második megoldás, amely — más országok mellett — a magyar közszolgálatra is számos ország közszolgálatára hosszú ideje jellemző. A jelenlegi helyzetet a közelmúltban megkezdett élet-pályareformmal akar a kormány változtatni. Ennél a karrieralapúnak nevezett, zárt típusú, ezért alapvetően rugalmatlannak minősíthető rendszernél a személyi állomány iskolai végzettsége, leszolgált munkaideje alapján, lényegében automatikusan történik meg a bér- és besorolási rendszerben való előrehaladás, és a juttatások mértékének megállapítása. A teljesítmény elenyésző szerepet játszik – az egyébként is szűkre szabott – karrierépítésben, a bérezésben és az emberi erőforrás fejlesztésében. A magyar közszolgálat különböző ágazatainál az első és a most tárgyalt rendszermegoldás alapját jelentő munkakör megítélése sem tekinthető egységesnek. Hisz amíg a rendészetben és a honvédelemben jogszabályok által meghatározott munkakörökről, munkaköri kataszterekről beszélhetünk, addig a közigazgatásban ezek részben vagy egészben hiányoznak. Helyüket az elvégzendő feladat meghatározása foglalja el. A karrier típusú rendszer kevésbé alkalmas az összehasonlításra, a munkaerőpiaci lehetőségek felmérésére, a munkaerő-tervezésre, az érdemeken alapuló teljesítmény elismerésére, valamint a munkakörhöz kötődő, arra épülő humán funkciók magas színvonalú, integrált megvalósítására. További hátránya, hogy ma már közel sem nyújt olyan foglalkoztatási garanciát, illetve biztonságot, mint amit a wilsoni-weberi klasszikus modellek kínáltak.

Indokolás: a Kit. koncepciójára figyelemmel aktualizálni kell a bekezdést. A hazai vonatkozásokat célszerűbbnek tartom külön bekezdésben összefoglalni [lásd a 2.) pontot]

2.) 106. oldal, 8.3.2. pont (felülről a 2. bekezdés után beszúrandó)

Ami a magyar megoldást illeti, az 1992-ben elfogadott köztisztviselői törvény (Ktv.) alapvetően a zárt típusú, karrieralapú rendszert intézményesítette, bár a kezdetektől hordozott magában bizonyos diszfunkcionális megoldásokat.¹ A törvény a következő évtizedekben számos módosításon esett át, és fokozatosan eltávolodott a zárt személyzeti rendszertől. 2010 után történt egy kísérlet a munkaköri rendszer irányába történő elmozdulás felé, felismerve, hogy a hatékonyságot úgy lehet növelni a humánerőforrás-gazdálkodásban, ha a munkakör kerül a gazdálkodás középpontjába.² A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) ismét egy új koncepció jegyében született, a hangsúlyt a rugalmasságra és az álláshely-alapú létszámgazdálkodásra helyezve.³

Indokolás: a hazai vonatkozások összefoglalása a Kit.-re is figyelemmel

¹ Lásd pl. Gajdusчек György: *Politicisation, professionalisation, or both? Hungary's civil service system.* Communist and Post-Communist Studies, 40. évf. 3. sz. (2007) 360. A diszfunkciók kifejtése magyar nyelven: Gajdusчек György: *Szakértelem és/vagy politika. A magyar közszolgálat jogi és empirikus elemzése.* Politikatudományi Szemle, 14. évf. 2. sz. (2005) 111–134.

² Hazafi Zoltán: *Új közszolgálati életpálya.* In Gellén Márton (szerk.): *Új feladatok – átalakuló közszolgálat.* Nemzeti Közigazgatási Intézet, Budapest, 2011. 42.

³ A Kit. megalkotása nem járt együtt a korábbi közszolgálati törvény, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) hatályon kívül helyezésével, vagyis jelenleg mindkét törvény hatályban van – természetesen eltérő személyi körre vonatkozóan. (A Kttv. hatálya alá tartoznak pl. a polgármesteri hivatalok köztisztviselői.) A tankönyvben a humánerőforrást érintő szabályozást azonban csak a Kit. szempontjából mutatjuk be.

3.) 106. oldal, 8.3.2. pont (alulról az 1. bekezdés)

Az igazán jól működő szervezetek esetében – függetlenül attól, hogy a fentiek közül melyik megoldást választják – alapkövetelménynek tartják a munkakörelemzések, illetve ezek részeként a kompetenciaelemzések teljes körű elvégzését, majd ennek a komplex, nagy szakértelmet igénylő munkának a három-négy évenkénti megismétlését. A szervezeti átalakítások, egyesítések, új szervezeti egységek, munkakörök létrehozása, munkakörök összevonása stb. esetén a munkakör- és kompetenciaelemzéseket szintén el kell végezni. **2011-től a magyar közigazgatás is – a fejlett országokban alkalmazott legjobb gyakorlatot követve – egységes módszertan szerinti munkakör- és kompetenciaelemzést kezdett fokozatosan bevezetni a meghatározott területeken. A nagyvilágban legismertebbnek számító Hay Guide Chart Profile módszertan magyar adaptációját alkalmazták, ahol a tudással, a problémamegoldással és a felelősséggel kapcsolatos sztenderd elemzési tényezőket egészítették ki a terheléssel (minősített időszak, fizikai, pszichés, munkakörülményekből adódó), illetve tették differenciáltabbá újabb elemzési tényezőket (vezetői és szakmai tapasztalat, egyéb felkészültség, hely- és személyismeret, együttműködés, kommunikáció, korrupció, kényszerítő eszközök használata) beépítésével. A Kit. megalkotásával azonban a munkakörelemzés háttérbe szorult, illetve maga a munkaköri leírás is kivezetésre került az új törvényből.**

Indokolás: aktualizálás a Kit. szemléletének megfelelően

4.) 114. oldal, 8.3.3. A) pont [az egész A) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

A belső humán erőforrások átcsoportosítását a Kit. azzal könnyíti meg, hogy a korábbi szabályozáshoz képest a munkáltatói jogkör gyakorlója nagyobb szabadságot élvez az álláshelyen ellátandó feladatok meghatározásában, illetve a kinevezés módosításában, ugyanis a kinevezést a munkáltatói jogkör gyakorlója főszabályként egyoldalú jognyilatkozatával módosíthatja.⁴ A kormánytisztviselőnek tehát főszabályként nincs „egyetértési joga”, azaz kinevezés módosítását el kell fogadnia. Néhány – a kinevezés egyes lényeges tartalmi elemeire irányuló – módosítás esetén viszont a kormánytisztviselő kérheti a felmentését (a kinevezése módosításának közlésétől számított négy munkanapon belül). Ezek az esetek a következők:

- **illetményének összege a kinevezés módosítást követően korábbi illetményének 80%-át nem éri el**
- **a munkaideje változik**
- **a munkavégzésének helye a település határán kívülre változik**
- **iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának meg nem felelő feladatok ellátására kötelezik**
- **a munkáltatói jogkör gyakorlója a szakmai vezetői álláshelyen foglalkoztatott kormánytisztviselőt ügyintézői álláshelyre helyezi**
- **elhelyezkedési korlátozás alá eső álláshelyen kívánja a munkáltatói jogkör gyakorlója továbbfoglalkoztatni⁵**

Ha a kormánytisztviselő ezek alapján nem kéri a felmentését, a kinevezés-módosítás a kormánytisztviselő által elfogadottnak minősül.⁶ (Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a kinevezés módosítása során a munkáltatói jogkör gyakorlójának is meg kell tartania a törvény által lefektetett alapelveket – mint pl. jóhiszeműség és tisztesség elve vagy a joggal való visszaélés tilalma).

⁴ Kit. 89. § (1) bek.

⁵ Kit. 89. § (3) bek.

⁶ Kit. 89. § (4) bek.

A *várandós kormánytisztviselő* kinevezésének módosítására külön szabály vonatkozik: a kormánytisztviselőnek a várandósága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő feladatok adhatók, illetve a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani kell, ha orvosi vélemény alapján az álláshelyéhez rendelt feladatot nem láthatja el.⁷

A *területi kormányzati igazgatási szervek* esetében a kinevezés tartalmának módosítására a *felek közös megegyezésével* kerülhet sor, azaz e személyi kör esetében a Kttv. rendelkezéseit, nem pedig a központi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőire vonatkozó főszabályait követi a Kit. A törvény pontosan felsorolja azokat az esetköröket, amikor nincs szükség a kormánytisztviselő beleegyezésére (így pl. az előmeneteli fokozatban történő előrelépés esetén). A központi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőire vonatkozó szabályozással szemben, több garanciális szabály található a kormányzati igazgatási szerv egyoldalú kinevezés-módosítási aktusára nézve (pl. nem járhat aránytalan sérelemmel vagy, hogy az újonnan ellátandó feladatok meg kell, hogy feleljenek a módosítással érintett kormánytisztviselők iskolai végzettségének). A felmentésre szűkebb körben van lehetőség, mert kizárólag csak akkor kérelmezheti ebben az esetben a kormánytisztviselő, ha vezetői álláshelyről nem vezetői álláshelyre helyezik, illetve, ha új illetményének az összege nem éri el a korábbi illetménye összegének 80 %-át.⁸

A Kit. külön szabályozza a *kormányzati igazgatási szerv álláshelyei közötti mobilitást (álláshely-váltás)*. Nem érinti a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának fennállását, ha a kormánytisztviselőt a kormányzati igazgatási szerv egyik álláshelyéről ugyanazon szerv másik álláshelyére helyezik.⁹ Abban az esetben, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye is megváltozik, az álláshely-váltásról szóló munkáltatói intézkedést a korábbi munkáltatói jogkör gyakorlójának egyetértésével a leendő munkáltatói jogkör gyakorlója hozza meg.¹⁰ Hozzá kell tennünk azt, hogy mivel a jogviszony a Kormány, mint munkáltató és a kormánytisztviselő, mint foglalkoztatott között jön létre,¹¹ ezért fogalmilag sem érinthetné az álláshely-váltás a kormánytisztviselő fennálló jogviszonyát. Mivel azonban a jogviszony konkrétan meghatározott – azonosítóval ellátott – álláshelyen jön létre, ezzel együtt pedig az előmenetel csak az álláshelyek közötti mozgással azonosítható, így indokolt az álláshely-váltás jogi szabályozása. Az előmenetel dinamikáját – a Kttv.-vel szemben – nem a kormánytisztviselő iskolai végzettsége és szolgálati ideje, hanem az álláshely jellemzői – így például az álláshely betöltésének szakmai feltételei – alakítják. Ez egyben azt is jelenti, hogy az álláshelyen belül nincsenek horizontális előmeneteli lehetőségek (fokozatok), és a kormánytisztviselő előrelépése sem garantált. Így az előmenetel sokkal inkább csak az egyes – eltérő jellemzőkkel „felvértezett”, magasabb besorolási kategóriákba sorolt és vélhetően összetettebb feladatok ellátását igénylő – álláshelyek között, lényegében vertikálisan értelmezhető. Az egyes álláshelyek közötti előmenetel azonban szintén nem automatikus.

A fentieken kívül belső humán erőforrások átcsoportosítására úgy is sor kerülhet, hogy *a Kormány módosítja (megemeli vagy csökkenti) az egyes kormányzati igazgatási szervek alaplétszámát*.¹²

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése.

Megjegyzés: a Kttv. több megoldását (pl. átirányítás, belső áthelyezés, helyettesítési díj) nem ismeri a Kit., így a tankönyv ezen része rövidül.

⁷ Kit. 90. § (1) bek.

⁸ Kit. 268. §

⁹ Kit. 59. § (1) bek.

¹⁰ Kit. 59. § (2) bek.

¹¹ Kit. 80. § (1) bek.

¹² Kit. 52. §

5.) 116. oldal, 8.3.3. B) pont [az egész B) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

B) Kirendelés másik kormányzati igazgatási szervtől

A közigazgatási szerv humánerőforrás-szükségletét nemcsak a belső erőforrások átcsoportosításával, hanem *az erőforrások kívülről történő bővítésével* is kielégítheti. A Kit. ehhez kapcsolódóan a *kormányzati érdekből történő kirendelést* teszi lehetővé. Ennek az a lényege, hogy a miniszterelnök, az általa kijelölt miniszter vagy miniszterek, vagy a Miniszterelnöki Kormányiroda közigazgatási államtitkára döntése alapján – az érintett kormányzati igazgatási szerv vezetője véleményének kikérését követően – kormányzati érdekből a kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselője határozott időre *egy másik kormányzati igazgatási szervhez* kerül kirendelésre.¹³ A kirendelés következtében a kormánytisztviselő továbbra is az őt alkalmazó érintett kormányzati igazgatási szerv alkalmazásában áll, azonban ideiglenesen egy másik szervnél végzi a munkáját, ezen másik szerv irányítása alatt. A kirendelés lehetővé teszi, hogy a kormánytisztviselő „kölcsonadásával” gyorsan és rugalmasan kezelhetővé váljon pl. egy átmeneti munkaerőhiány.

A kirendeléshez nem szükséges a kormánytisztviselő beleegyezése, azonban számos *garanciális szabály* védi a kormánytisztviselőt:

- a kirendelésre eleve csak akkor kerülhet sor, ha a másik álláshelyhez tartozó feladat ellátása megfelel a kormánytisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének¹⁴
- a kirendelés a kormánytisztviselőre nézve – különösen a korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat¹⁵
- a kormánytisztviselőt legalább tíz munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni a kirendeléséről, valamint annak várható időtartamáról¹⁶
- nem rendelhető ki
 - a kormánytisztviselő várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig
 - a kiskorú gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő
 - a tartósan ápolásra szoruló közeli hozzátartozóját gondozó kormánytisztviselő
 - a kormánytisztviselő, akinek legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását rehabilitációs szakértői szerv megállapította¹⁷

A kirendelés időtartamára a kormánytisztviselő a kinevezésben foglalt illetményre jogosult a kirendelés helye szerinti szervtől, a kirendelés időtartama alatt az illetmény csak a kormánytisztviselő javára módosítható.¹⁸ A törvény egy évben maximalizálja a kirendelés időtartamát, amely azonban ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható. A kirendelés lejártát követően a kormánytisztviselőt a kinevezése szerinti kormányzati igazgatási szerv köteles eredeti álláshelyen továbbfoglalkoztatni.¹⁹

Sajátos szabályok vonatkoznak *a fővárosi és megyei kormányhivatalok közötti kirendelésre*. A kormánytisztviselő az álláshelye szerinti kormányhivataltól másik kormányhivatalnál történő munkavégzésre kirendelhető akkor, ha a kirendelés helye szerinti kormányhivatal valamely szakkérdéssel összefüggő hatósági feladatát más módon nem tudja hatékonyan ellátni. A kirendelés során a munkavégzés helye csak akkor változhat, ha az a kirendelés helye szerinti

¹³ Kit. 100. § (1) bek.

¹⁴ Kit. 99. § (2) bek.

¹⁵ Uo.

¹⁶ Kit. 99. § (3) bek.

¹⁷ Kit. 99. § (4) bek.

¹⁸ Kit. 100. § (3) bek.

¹⁹ Kit. 100. § (2) bek.

kormányhivatal feladatának ellátásához elengedhetetlenül szükséges.²⁰ A kormánytisztviselő beleegyezése a kormányhivatalok közötti kirendeléshez nem szükséges, azonban a fentebb ismertetett garanciális szabályok itt is érvényesek.

A kirendelés a kormányhivatalok közötti megállapodás alapján történik. A kirendelés a feladat ellátásáig, de legfeljebb naptári évenként hat hónapig tarthat, ha a munkavégzés helye nem változik. (Amennyiben a kirendelés más helységben lévő kormányhivatalhoz történik, a kirendelés időtartama nem haladhatja meg a naptári évenkénti ötven munkanapot.)²¹ A kormányhivatalok közötti kirendelés során az alapvető munkáltatói jogokat a kirendelő hivatali szervezetének vezetője és a kirendelés helye szerinti kormányhivatal megosztva gyakorolja.²²

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése.

6.) 119. oldal, 8.3.3. C) pont [az egész C) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

Amennyiben nincs lehetőség a munkáltató szervezetén belüli vagy a közigazgatási szervek, illetve közszolgálati szervek közötti mobilitással megoldást találni a szükséges munkaerő pótlására, a munkáltató új kinevezéssel bővítheti létszámát, kívülről toborozva a jelölteket.

A Kit. egyik legfontosabb újdonsága a *kötött, álláshely-alapú központi létszámgazdálkodás* bevezetése. A törvény értelmében az álláshely „*a kormányzati igazgatásban rendelkezésre álló humánerőforrás feladatközpontú elosztásának eszköze*”.²³ A kötött létszámgazdálkodás révén biztosítható, hogy a Kormány folyamatosan naprakészen lássa, hogy hány álláshelyen történik a foglalkoztatás a kormányzati igazgatásban. Az álláshely kétféle lehet:

- *a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely*: ezt a Kormány határozatban állapítja meg a szerv által tartós jelleggel ellátott feladatokhoz igazodva, és a kormányzati igazgatási szerv köteles betölteni.²⁴
- *központosított álláshely-állomány*: ezt is a Kormány állapítja meg, azonban ennek betöltése csak a Kormány engedélyével lehetséges. A központosított álláshely-állományból akkor igényelhető álláshely, ha a tartósan, alapfeladatként ellátott feladatokon felül jelentkező feladatok ezt indokoltá teszik.²⁵

A *toborzási adatbázis* lehetőséget nyújt az álláskereső számára, hogy regisztrálják magukat egy olyan adatbázisba, amelyből adatokat kérhetnek le a szakember-utánpótlást kereső kormányzati igazgatási szervek.²⁶ Amennyiben megfelelő jelöltet találnak, megkérik annak adatait a személyügyi központtól. Ha a kiválasztás eredményes, akkor sor kerülhet a kinevezésre. A toborzási adatbázisba az a magyar állampolgár kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább érettségi végzettséggel vagy középszintű szakképesítéssel rendelkezik.

A személyügyi központ *pályázati adatbázist* is működtet, amely a pályázók adatait tartalmazza. Az adatbázis jelentőségét az adja, hogy jogszabály vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a kinevezés *meghívásos* vagy *pályázati eljárás* alapján történhet.²⁷ Az előbbi esetben a kiválasztási eljárás előre meghívott személyekre korlátozódik, míg az utóbbi olyan

²⁰ Kit. 277. § (1) bek.

²¹ Kit. 277. § (2) bek.

²² Kit. 277. § (3) bek.

²³ Kit. 280. § (1) bek. 3. pont

²⁴ Kit. 51. § (1)–(2) bek., 55. § (1) bek.

²⁵ Kit. 53. §

²⁶ Kit. 83. § (3) bek.

²⁷ Kit. 83. § (1) bek.

szabályozott eljárás lefolytatását jelenti, amelyen bárki részt vehet. Pályázati eljárás esetén kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.²⁸ Pályázati eljárás lefolytatását jogszabály *kötelezővé* teheti.

A pályázati eljárást a munkáltató szerv megkeresésére a *személyügyi központ* is lefolytathatja.²⁹ Ebben az esetben a közigazgatási szerv a betöltendő állásról elektronikus úton *feladatkörtérképet* készít a személyügyi központ részére, amely ez alapján – a munkáltató szervvel történő egyeztetés eredményeként – elkészíti a pályázati kiírást, a kiválasztási eljárásrendben foglaltaknak megfelelően javaslatot tesz az általa lefolytatandó kiválasztási eljárás módjára, valamint gondoskodik a pályázati kiírás közszolgálati állásportálon való közzétételéről.³⁰

A kiírt pályázatra a személyügyi központ által működtetett *elektronikus rendszerbe való jelentkezéssel* vagy a *pályázat postai úton történő megküldésével* lehet jelentkezni.³¹ A pályázónak a pályázatahoz csatolnia kell az önéletrajzát és a motivációs levelét.³² A pályázati kiírásban megjelölt eredeti okiratokat, illetve bizonyítványokat a személyügyi központnál lefolytatott kompetenciavizsgálat során kell bemutatni.³³

A pályázati határidő leteltét követően a személyügyi központ megvizsgálja a pályázatokat, és *előszűrést* végez a pályázók között a feladatkörtérképen megadott feltételek szerint.³⁴ Az előszűrés eredménye alapján összeállítja azon pályázók körét, akiket a kompetencia-felmérésbe bevon.³⁵ A személyügyi központ az álláshely jellegétől függően az alábbi *kompetenciafelméréseket* végezheti:³⁶

a) személyes interjú,

b) kompetenciateszt, amely során azon közszolgálati alap- vagy vezetői kompetenciák vizsgálatára kerül sor, amelyek megléte elengedhetetlen a közszolgálatban való hatékony munkavégzéshez³⁷

c) értékelő központ, amely egyéni prezentációs, páros szituációs és csoportos gyakorlatokból áll, és végrehajtása elektronikus rendszerben történik.³⁸

A munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy a kiválasztási eljárás bármely szakaszában részt vehet, ennek során a pályázó szakmai tudását, valamint szervezeti illeszkedését is mérheti.³⁹

A kompetenciavizsgálat lefolytatását követően a személyügyi központ összeállítja a *pályázók ajánlati listáját*, amelyet a listán szereplő pályázók pályázati dokumentumaival és a kompetenciafelmérés alapján a személyügyi központ által a pályázóról készített összefoglaló értékeléssel együtt elektronikus úton eljuttat a munkáltató szervnek.⁴⁰ A pályázók az ajánlati listán a kompetenciafelmérés eredményei alapján kialakult sorrendben szerepelnek, első helyen

²⁸ Uo.

²⁹ a személyügyi központról, a kiválasztási eljárásról és a közzétételi eljárásról szóló 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R1) 6. § (1) bek.

³⁰ R1 6. § (5)–(6) bek.

³¹ R1. 9. § (1) bek.

³² R1. 9. § (2) bek.

³³ R1. 9. § (3) bek.

³⁴ R1. 10. § (1) bek.

³⁵ R1. 10. § (4) bek.

³⁶ R1. 11. § (2) bek.

³⁷ R1. 12. §

³⁸ R1. 13. § (2) bek.

³⁹ R1. 11. § (3) bek.

⁴⁰ R1. 14. § (1) bek.

a legjobb eredményt elért pályázóval. Az ajánlati listára legfeljebb hat fő pályázó kerülhet fel.⁴¹ Az ajánlati listán felállított sorrend a munkáltató szervezet a kiválasztási eljárása, valamint a foglalkoztatás során *nem köti*, azaz akár a hatodik helyen szereplő pályázót is kinevezheti az adott álláshelyre.⁴² Ha nincs olyan pályázó, aki a szolgáltató központ által lefolytatott kompetenciavizsgálaton megfelelt, akkor a pályázati eljárást *eredménytelennek* kell tekinteni.

A kompetenciavizsgálat eredményének felhasználásához szükség van a *pályázó hozzájárulására*, mivel az eredmény ismeretében dönthet úgy, hogy azt mégse használják fel a pályázati eljárásban. Ez azonban azzal jár, hogy kizárja magát a további kiválasztási eljárásból, s ezzel együtt a pályázati eljárásából.⁴³

A pályázó dönthet úgy, hogy írásban kérelmezi a személyügyi központot, hogy a kompetenciafelmérésének adatait - legfeljebb a felmérést követő hat hónapig – *tartsa nyilván*. Ebben az esetben az adatok *ismételten felhasználhatók* az új kiválasztási eljárás során. Ha a pályázó kéri, a személyügyi központ az új eljárás során új kompetenciafelmérést folytat le.⁴⁴

Egységes *önéletrajz* kitöltése kötelező a kormánytisztviselő, a toborzási adatbázisba jelentkezők és a pályázati eljárásban részt vevők számára. Az önéletrajzból megismert személyes adatokat a kormányzati igazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - kormányzati szolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén - a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnéséig, illetve megszüntetéséig kezelheti.⁴⁵

A *Magyar Közigazgatási Ösztöndíj* a Kormány által alapított ösztöndíj, amelynek célja a megfelelően képzett, szakmailag elhivatott, gyakorlati tapasztalattal rendelkező, a nemzeti közigazgatás iránt elkötelezett szakember-utánpótlás biztosítása.⁴⁶ Az ösztöndíjprogram egy olyan kiválasztási eszköz, amely egyszerre biztosít lehetőséget a jelölt megismerésére, szakmai felkészítésére és a közigazgatási gyakorlat megszerzésére. Az ösztöndíjas a kormányzati igazgatási szervvel ösztöndíjas jogviszonyban áll.⁴⁷

Az ösztöndíjprogramban való részvétel kettős előnnyel jár. Egyrészt az ösztöndíjas jogviszony *beszámít*

- az álláshelyi elismeréshez és a szolgálati elismeréshez szükséges időtartamba,
- a közigazgatási szakvizsgálathoz szükséges gyakorlati időbe,
- a közigazgatási gyakorlatba.⁴⁸

Másrészt az ösztöndíjas jogviszonyt létrehozó szerződésben meghatározott feltételek sikeres teljesítését követően az ösztöndíjossal első munkavégzésre irányuló jogviszonyként az ösztöndíjas jogviszony megszűnését követő egy éven belül elsőként kormányzati szolgálati jogviszonyt létesítő kormányzati igazgatás szerv *próbaidőt nem köthet ki*.⁴⁹

A közszolgálatban a jogviszony létesítésének is sajátos szabályai vannak. *Kinevezést az kaphat*, aki egyrészt teljesíti az ún. *általános kinevezési feltételeket*, azaz

⁴¹ R1. 14. § (3) bek

⁴² R1. 15. § (1) bek

⁴³ R1. 11. § (5) bek

⁴⁴ R1. 11. § (6) bek

⁴⁵ Kit. 83. § (6) bek.

⁴⁶ a Magyar Közigazgatási Ösztöndíjról szóló 52/2019. (III. 14.) Korm. rendelet 1. §

⁴⁷ Kit. 88. § (2) bek.

⁴⁸ Kit. 88. § (3) bek.

⁴⁹ Kit. 88. § (4) bek.

- büntetlen előéletű
- cselekvőképes
- legalább érettségi végzettséggel vagy középszintű szakképesítéssel rendelkezik
- magyar állampolgár
- teljesíti az eskütételi kötelezettségét⁵⁰

Az általános kinevezési feltételeken kívül minden álláshely betöltésének vannak *szakmai feltételei* is, amelyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója szabályzatban határoz meg a kormányzati igazgatási szerv szakmai összetétele, a kormányzati igazgatási szerv által ellátandó feladatok jellege alapján és a helyi munkaerőpiac helyzetének figyelembevételével.⁵¹ A szakmai feltételeknél különösen a következőket kell meghatározni:

- iskolai végzettség
- egyéb szakképzettség
- közigazgatási alap-, illetve szakvizsga, jogi szakvizsga, tudományos fokozat megléte, egyéb közigazgatási tanulmányok
- nyelvismeret
- szakmai tapasztalat
- képzési kötelezettség teljesítés⁵²

Az alkalmazási feltételek mellett a törvény meghatározza azokat a körülményeket, amelyek *általánosan kizárják* az alkalmazást. Így nem nevezhető ki, aki:

- bizonyos bűncselekmények (állam elleni bűncselekmény, igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény, korrupciós bűncselekmény, közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény, hivatali bűncselekmény, közbizalom elleni bűncselekmény) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll⁵³
- öregségi nyugdíjra való jogosultsággal rendelkezik (kivéve, ha a Kormány a munkáltatói jogkör gyakorlójának kérelmére hozzájárul a kormánytisztviselő foglalkoztatásához)⁵⁴
- 70. életévét betöltötte⁵⁵
- hivatalvesztés fegyelmi büntetés hatálya alatt áll, a jogviszony megszűnésétől számított három évig.⁵⁶

A törvény olyan körülményeket is meghatároz, amelyek csak *bizonyos szerveknél, tevékenységekben vagy feladatok ellátásával kapcsolatban* zárják ki az alkalmazást. Így, ha a közigazgatási szerv feladatkörébe 18. életévét be nem töltött személy nevelése, felügyelete, gondozása vagy gyógykezelése tartozik, szintén kizáró ok merülhet fel bizonyos bűncselekményekkel – például emberölés, személyi szabadság megsértése stb. – összefüggésben.⁵⁷ A feladatellátáshoz kapcsolódó kizáró körülménnyel a pártfogó felügyelők esetében lehet számolni,⁵⁸ de a feladatellátást kizárja az is, ha a feladat ellátásához előírt

⁵⁰ Kit. 82. § (1) bek.

⁵¹ a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről szóló 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R2.) 20. §

⁵² Kit. 58. § (2) bek.

⁵³ Kit. 82. § (2) bek.

⁵⁴ Kit. 82. § (10) bek.

⁵⁵ Kit. 104. § (1) bek. c) pont

⁵⁶ Kit. 166. § (4) bek.

⁵⁷ Kit. 82. § (3) bek.

⁵⁸ Kit. 82. § (5) bek.

nemzetbiztonsági ellenőrzéshez a jelölt nem járul hozzá, vagy az ellenőrzés nemzetbiztonsági kockázatot tár fel, illetve a rendőrségi törvény szerinti megbízhatósági ellenőrzéshez való hozzájárulást az érintett megtagadja.⁵⁹

A kinevezés szólhat *teljes vagy részmunkaidőre*. Az utóbbi esetben az egyébként járó illetményt arányosan csökkenteni kell.⁶⁰ A teljes munkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselő írásbeli kérelmére a *munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni*, ha a kormánytisztviselő a kérelem benyújtásakor gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult.⁶¹

A munkaerő-gazdálkodás rugalmassága a munkaidő-beosztás módjától függően alakítható. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavégzés rendjét, a munkaidő-beosztás szabályait a kormányzati igazgatási szerv által ellátott feladatok és a feladat ellátására létesített álláshely jellegéhez, valamint a feladatok mennyiségéhez és határidejéhez igazodóan alakítja ki (*munkarend*).⁶² A korábbi szabályozással szemben a Kit. már nem ismeri a hétfőtől csütörtökig 08:00-tól 16:30-ig, illetve pénteken 08:00-tól 14:00-ig tartó általános munkarendet. Ehelyett a törvény jelenleg azt mondja ki, hogy a munkaidő heti negyven óra, a napi munkaidő nyolc óra (*általános teljes napi munkaidő*), amelynek keretei között a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározhatja a munkavégzés kezdő és befejező időpontját (*általános munkarend*).⁶³

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) - a munkavégzés rendjének megszervezésével kapcsolatos általános előírások figyelembevételével - a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.⁶⁴ A munkáltatói jogkör gyakorlójának azonban lehetősége van arra is, hogy kormánytisztviselő munkaidő-beosztását az általános munkarendtől eltérően állapítsa meg.⁶⁵

A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidőt – legfeljebb négy hónapra vagy tizenhat hétre szóló –*munkaidőkeretben* is meghatározhatja.⁶⁶ Ilyenkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidőt rugalmasan, a feladatellátás ritmusához igazodva osztja be. Ennek megfelelően a napi munkaidő nyolc óránál kevesebb vagy több is lehet, a törvényi korlátok betartásával.

Lehetőség van továbbá - a felek megállapodása alapján – az *osztott napi munkaidőre* is.⁶⁷ Ilyenkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a napi munkaidőt két részletben is beoszthatja, amelyek között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ezzel különösen a hivatali ügyintézés, ügyfélfogadás igazítható rugalmasan az ügyfelek igényeihez.

A kormánytisztviselő megállapodás alapján – a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott helyen – *távmunka* keretében is végezheti munkáját. A törvény értelmében a távmunka a foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv székhelyétől, illetve a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.⁶⁸ Távmunka esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltatói jogkör gyakorlója biztosítja.⁶⁹

⁵⁹ Kit. 82. § (6) bek.

⁶⁰ Kit. 118. § (3) bek.

⁶¹ Kit. 158. § (1) bek.

⁶² Kit. 118. § (1) bek.

⁶³ Kit. 118. § (2) bek.

⁶⁴ Kit. 119. § (1) bek.

⁶⁵ Kit. 119. § (4) bek.

⁶⁶ Kit. 118. § (4) bek.

⁶⁷ Kit. 119. § (11) bek.

⁶⁸ Kit. 125. § (1) bek.

⁶⁹ Kit. 125. § (3) bek.

A Kit. fontos újdonsága, hogy a távmunka mellett lehetővé teszi az *otthoni munkavégzést* (közkeletű kifejezéssel: *home office*). A kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlójának megállapodása esetén a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti.⁷⁰ Értelemszerűen nem minden munka teszi lehetővé az otthoni munkavégzést (pl. ügyfélszolgálati munka esetén ez aligha elképzelhető), így a törvény leszögezi, hogy az otthoni munkavégzésre abban az esetben kerülhet sor, ha az elvégzendő munka jellege ezt lehetővé teszi, továbbá ha az otthoni munkavégzés elrendelése vagy lehetővé tétele nem jár a kormányzati igazgatási szerv vagy a kormánytisztviselő számára aránytalan sérelemmel.⁷¹ Tekintve, hogy az otthoni munkavégzés főként a kisgyermekes kormánytisztviselő esetén jelent előnyt, a Kit. kimondja, hogy a munkáltató jogkör gyakorlója a közszolgálati szabályzatában a tízéves vagy annál fiatalabb gyermeket nevelő kormánytisztviselő otthoni munkavégzése vonatkozásában az általános feltételeknél *kedvezőbb rendelkezéseket* állapíthat meg.⁷²

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése

7.) 125. oldal, 8.3.3. pont, utolsó sor

Oktatásigazgatási szempontból ehhez az utóbbi kategóriához tartozik az NKE és – a rendészeti területet érintően – a BM ~~Közszolgálati Személyzetfejlesztési Főigazgatóság~~ **Rendészeti Vezetőkiválasztási, Vezetőképzési és Továbbképzési Főosztály** által bonyolított...

Indokolás: a szervezeti egység át lett nevezve [23/2018. (XII. 21.) BM utasítás 1. §, 1. melléklet 29. § (1) e) pont]

8.) 129. oldal, 8.3.3. [az egész A) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

A közigazgatás szervezetrendszerének átalakítása során gyakran szűnnek meg, jönnek létre vagy alakulnak át szervek. A szervezetrendszer átalakításának következtében csaknem húsz év alatt egyharmadára csökkent az államigazgatási szervek száma,⁷³ s a folyamat intenzitása inkább erősödött az utóbbi években, mintsem gyengült volna, ezért a jövőben is reálisan számolni kell a szervezeti változásokkal.

A szervezeti változásokkal összefüggésben *törvény erejénél fogva szűnhet meg* a jogviszony, vagy a kormányzati igazgatási szerv *felmentéssel szüntetheti meg* azt. Törvény erejénél fogva szűnik meg a jogviszony – többek között – a kinevezésben foglalt *határozott idő lejártával*,⁷⁴ valamint a kormányzati igazgatási szerv *jogutód nélküli megszűnésével*.⁷⁵

Míg a korábbi szabályozás csak kivételesen tette lehetővé a határozott ideig tartó kinevezést, a Kit. értelmében kormányzati szolgálati jogviszony *határozott és határozatlan időre* egyaránt létrehozható.⁷⁶ A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon – így különösen meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően – kell meghatározni.⁷⁷ A határozott idejű

⁷⁰ Kit. 126. § (1) bek.

⁷¹ Kit. 126. § (2) bek.

⁷² Kit. 160. § (1) bek.

⁷³ 1994: 720, 2013: 223. Forrás: KSA.

⁷⁴ Kit. 104. § (1) bek. a) pont

⁷⁵ Kit. 104. § (1) bek. d) pont

⁷⁶ Kit. 85. § (1) bek.

⁷⁷ Kit. 85. § (2) bek.

kinevezés a tervszerű munkaerő-gazdálkodás lényeges eszköze, s szorosan összekapcsolódik az időszakos munkaerő-utánpótlás, valamint a feladatarányos létszámgazdálkodás tervezésével. Törvény erejénél fogva szűnik meg a kormányzati, illetve közszolgálati jogviszony akkor is, ha a kormányzati igazgatási szerv *jogutód nélkül megszűnik*. Bár nincs szükség külön munkáltatói intézkedésre a jogviszony megszüntetéséhez, a járandóság szempontjából ezt az esetet mégis *kvázi felmentésnek* tekinti a törvény, mivel a kormánytisztviselő részére annak megfelelő összeget kell kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményének felel meg.⁷⁸ Ezen felül a kormánytisztviselőt ugyanúgy végkielégítés illeti meg, mintha felmentették volna.⁷⁹ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a szervezeti változások azonban csak igen ritkán vezetnek jogutód nélküli megszűnéshez. Ha meg is szűnik a közigazgatási szerv, ez leggyakrabban jogutódlással történik.

Ha a szervezeti változások nem érintik a szerv önállóságát, akkor a személyi állomány esetleges kiáramlásának jogi formája a *felmentés*. A felmentés történhet a munkáltató jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján, illetve bizonyos esetekben kötelező jelleggel.

Mérlegelés alapján a kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha

- a Kormány döntése alapján létszámcökkentést kell végrehajtani
- megszűnt a kormányzati igazgatási szervnek a kormánytisztviselő álláshelyén ellátott feladata
- a kormánytisztviselő álláshelye átszervezés miatt megszűnik;
- a kormányzati igazgatási szerv a feladatok hatékonyabb biztosítása érdekében a kormánytisztviselő álláshelyére másik kormánytisztviselőt alkalmaz
- a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül
- a Kormány döntése alapján a központosított álláshelyállományból származó álláshely visszakerül a központosított álláshelyállományba
- a kormánytisztviselő a további munkavégzésre irányuló jogviszonyához a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyét nem kérte ki, illetve a jogviszony létesítését nem jelentette be
- a Kormány az alaplétszám részét képező álláshelyet megszünteti.⁸⁰

Az említett esetekben tehát *nem kötelező a felmentés*, mivel más álláshelyen még elképzelhető a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a rendelkezésre álló üres álláshelyektől, illetve a tisztviselő képzettségétől, gyakorlatától, tapasztalatától függően. Nincs ugyan állásfelajánlási kötelezettsége a kormányzati igazgatási szervnek, de a tervszerű létszám- és erőforrás-gazdálkodás megköveteli, hogy ezekben az esetekben feltétlenül vizsgálják meg, van-e lehetőség a nem egyszer komoly költségvetési ráfordítással kiképzett munkaerő más területen történő megtartására. Amennyiben ez sikerrel jár, a kinevezés módosításával – a belső erőforrások átcsoportosításának részeként – másik munkakörbe helyezhető a kormánytisztviselő a már ismertett szabályok szerint.

A kormányzati igazgatási szerv a felmentést köteles *megindokolni*. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a kormányzati igazgatási szervnek kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.⁸¹

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése

⁷⁸ Kit. 104. § (3) bek.

⁷⁹ Kit. 112. § (1) bek.

⁸⁰ Kit. 107. § (1) bek.

⁸¹ Kit. 107. § (3) bek.

9.) 130. oldal, 8.3.3. [az egész B) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

A kormánytisztviselő személyével összefüggésben leginkább az életkor és az egészségügyi alkalmatlanság miatti jogviszony megszűnés tervezhető, a munkaerő-utánpótlással együtt. Egy bizonyos életkor betöltése vagy automatikusan vezet a jogviszony megszűnéséhez, vagy felmentési jogcímet teremt. Az előző esetben a kormányzati jogviszony törvény erejénél fogva szűnik meg, az utóbbi esetben a munkáltató felmentéssel köteles megszüntetni a jogviszonyt.

A törvény erejénél fogva történő megszűnéshez vezető okoknak két esetét különböztetjük meg. Az *első esetben* a törvény által meghatározott életkor betöltése mindenképpen a jogviszony megszűnéséhez vezet. Ez a 70. életév elérésével következik be.⁸² Kivételesen az életkori korlát alól a miniszterelnök felmentést adhat, ha a kormánytisztviselői kinevezés a tartós külszolgálathoz kapcsolódó külképviselet-vezetői megbízásához szükséges.⁸³

A *második esetben* a törvényben meghatározott életkor betöltése nem feltétlenül eredményezi valamennyi esetben a jogviszony megszűnését, hanem szabályozott eljárás keretében *lehetőség van a jogviszony fenntartására*. Ez azt jelenti, hogy bár a törvény alapján főszabályként megszűnik a kormányzati jogviszony, ha a kormánytisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, de ez alól a kormányzati igazgatási szerv különösen fontos érdekére tekintettel kivétel tehető.⁸⁴ Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött kormánytisztviselőnek tehát lehetősége van a *továbbfoglalkoztatás kérelmezésére*. Ha a kormányzati igazgatási szerv egyetért a kormánytisztviselő jogviszonyának fenntartásával, arról kikéri a Kormány véleményét.⁸⁵ A kormányzati igazgatási szerv akkor tarthatja fenn a jogviszonyt, ha a Kormány egyetért azzal. A Kormány véleménye köti a kormányzati igazgatási szervet a döntésének meghozatalában.⁸⁶ Ha a kormányzati igazgatási szerv a kormánytisztviselő jogviszonyát nem tartja fenn, a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik.⁸⁷

Szintén az életkorhoz kapcsolódik a *legalább negyven év nyugdíjjogosultsági* idővel rendelkező női kormánytisztviselők felmentése. Amennyiben az ezen feltételeknek megfelelő kormánytisztviselők kéri a felmentésüket, úgy kötelező felmenteni őket.⁸⁸

Tudatos és tervezett belső munkaerő-gazdálkodást feltételez az *egészségügyi okból bekövetkezett alkalmatlanság* kezelése is. Fel kell menteni a kormánytisztviselőt, ha az egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan.⁸⁹ A felmentésre azonban ebben az esetben csak akkor kerülhet sor, ha

- az álláshelyen nincs az egészségi állapotának megfelelő feladat és
- végzettségének, képzettségének, szakképesítésének és egészségi állapotának megfelelő üres álláshely nincs, vagy másik álláshelyen történő foglalkoztatásához nem járul hozzá.⁹⁰

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése

⁸² Kit. 104. § (1) bek. c) pont

⁸³ Kit. 104. § (2) bek.

⁸⁴ Kit. 104. § (1) bek. h) pont

⁸⁵ Kit. 104. § (5) bek.

⁸⁶ Kit. 104. § (6) bek.

⁸⁷ Kit. 104. § (7) bek.

⁸⁸ Kit. 107. § (2) bek. e) pont

⁸⁹ Kit. 107. § (2) bek. d) pont

⁹⁰ Kit. 107. § (9) bek.

10.) 132. oldal, 8.3.3. [az egész C) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

Bizonyos esetekben a törvény *felmentési védelemben* részesíti a kormánytisztviselőt. A védelemnek két fajtája különböztethető meg. Az egyik szigorúbb, mivel a védelmi időszak alatt még a felmentés közlését is kizárja,⁹¹ míg a másik esetben a felmentés közölhető, de a felmentési idő legkorábban a védett időszak lejártát követő napon kezdődik.

A *szigorúbb védelem* alapján a kormányzati igazgatási szerv felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt:

- a várandósság (amennyiben erről a kormánytisztviselő a kormányzati igazgatási szervet korábban tájékoztatta)
- a szülési szabadság
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő időszak (a védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette)
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap (amennyiben erről a kormánytisztviselő a kormányzati igazgatási szervet korábban tájékoztatta)
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság

időtartama alatt.⁹²

Az *enyhébb védelem* a betegség miatti keresőképtelenség esetére vonatkozik. Ilyenkor a felmentés közölhető a kormánytisztviselővel, de a felmentési idő legkorábban a keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év lejártát követő napon kezdődik.⁹³

A kormánytisztviselőt ugyanakkor nem illeti meg a felmentési védelem, ha érdemtelenség miatt vagy foglalkoztatást kizáró ok jogcímén történt a felmentése, illetve akkor sem, ha maga kérte a felmentését.⁹⁴ Az enyhébb védelem a nyugdíjasnak minősülő kormánytisztviselőre sem alkalmazható.⁹⁵

A *felmentési idő* két hónap.⁹⁶ A felmentési idő a felmentési okmányban megjelölt napon, legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődhet.⁹⁷ (Vagyis nincs akadálya annak, hogy pl. a 2019. szeptember 5-én közölt felmentésben szeptember 15-én kezdődjön a két hónapos felmentési idő.) A Kit. kiegészítő szabályként kimondja, hogy határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése esetén a felmentési idő nem terjedhet túl azon az időpontra, amikor a kormányzati szolgálati jogviszony a kinevezés értelmében felmentés nélkül is megszűnt volna.⁹⁸

Annak érdekében, hogy a felmentett kormánytisztviselő nagyobb eséllyel találjon új állást magának, a felmentés időtartamának *legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell*. Mindez azt jelenti, hogy a két hónapos felmentési időből legfeljebb egy hónapot kell munkavégzéssel töltenie, de a munkáltató akár a teljes felmentési időre

⁹¹ Kit. 113. § (2) bek.

⁹² Kit. 113. § (1), (3)–(4) bek.

⁹³ Kit. 113. § (5) bek.

⁹⁴ Kit. 113. § (7)–(8) bek.

⁹⁵ Kit. 113. § (6) bek.

⁹⁶ Kit. 111. § (1) bek.

⁹⁷ Kit. 111. § (2) bek.

⁹⁸ Kit. 111. § (3) bek.

mentességet adhat a munkavégzés alól. Az összeférhetetlenségi szabályok nem alkalmazhatóak a munkavégzési kötelezettség alól mentesített kormánytisztviselővel szemben. A munkavégzés alól a kormánytisztviselőt a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell mentesíteni.⁹⁹ Fontos, hogy az illetmény a felmentési idő egészére jár, beleértve azt az időszakot is, amikor a kormánytisztviselő már nem végez munkát; a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményre havonta egyenlő részletekben jogosult.¹⁰⁰ *A kifizetett illetményt visszakövetelni nem lehet*, ha a kormánytisztviselőt a munkavégzés alól végleg mentesítették és az illetmény fizetését kizáró körülmény a kormánytisztviselőnek a munkavégzés alóli mentesítése után következett be.¹⁰¹

A kormánytisztviselőt ugyanakkor *nem illeti meg a felmentési idő*, ha érdemtelenység miatt vagy foglalkoztatást kizáró ok jogcímén történt a felmentése.¹⁰²

Amennyiben a kormányzati igazgatási szervnél viszonylag nagy számú kormánytisztviselőt mentenek fel egyszerre (munkajogi kifejezéssel élve: csoportos létszámcsökkentésre kerül sor), a kormányzati igazgatási szervnek *tájékoztatási kötelezettsége* keletkezik az állami foglalkoztatási szerv (ez jelenleg a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) és a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv (ez jelenleg a Miniszterelnöki Kormányiroda) irányába. Utóbbiakat legkésőbb a felmentés közlésekor írásban tájékoztatni kell a felmentéssel érintett kormánytisztviselők személyes adatairól, végzettségéről, szakképzettségéről, szakképesítéséről és az illetményéről.¹⁰³

A törvényi rendelkezésnek az a célja, hogy az egyszerre nagyobb számban állástalanná válók újbóli elhelyezkedésében a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és a Miniszterelnöki Kormányiroda minél hatékonyabb segítséget tudjon nyújtani.

A tájékoztatási kötelezettségnek csak akkor áll fent, ha

- a felmentésre azért került sor, mert a Kormány döntése alapján létszámcsökkentést kell végrehajtani, vagy megszűnt a kormányzati igazgatási szervnek a kormánytisztviselő álláshelyén ellátott feladata, vagy a kormánytisztviselő álláshelye átszervezés miatt megszűnik, és
- a felmentés kellően nagy számú kormánytisztviselőt érint 30 napon belül (pl. háromszáz fő vagy annál több kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább harminc fő).¹⁰⁴

A *végkielégítés* elsődleges célja a munka elvesztésével járó anyagi hátrányok kompenzációja. A kormánytisztviselőt felmentése és a kormányzati igazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén végkielégítés illeti meg.¹⁰⁵ A végkielégítés *mértéke* a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idejéhez igazodik az alábbiak szerint:¹⁰⁶

kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött évek	végkielégítés összege
3–5	1 havi illetmény
5–8	2 havi illetmény
8–10	3 havi illetmény

⁹⁹ Kit. 111. § (4) bek.

¹⁰⁰ Kit. 111. § (5) bek.

¹⁰¹ Kit. 111. § (6) bek.

¹⁰² Kit. 111. § (8) bek.

¹⁰³ Kit. 110. § (1) bek.

¹⁰⁴ Kit. 110. § (2) bek.

¹⁰⁵ Kit. 112. § (1) bek.

¹⁰⁶ Kit. 112. § (2) bek.

10–13	4 havi illetmény
13–16	5 havi illetmény
16–20	6 havi illetmény
20–	8 havi illetmény

A végkielégítés összegének számításakor a felmentési idő kezdetekor vagy a kormányzati igazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésekor járó illetményt kell alapul venni.¹⁰⁷

A végkielégítésre jogosító szolgálati idő mértékének meghatározásakor csak a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időt lehet figyelembe venni azzal, hogy ilyen időnek minősül:

- a jogelőd foglalkoztatónál - ideértve jogviszonyváltás esetén az átadó munkáltatónál –
- a költségvetési szervnél kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, szerződéses vagy hivatásos katonai szolgálati viszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, illetve a költségvetési szervnél munkaviszonyban
- átminősítés esetén a hivatásos szolgálati vagy katonai szolgálati viszonyban
- a Kttv. szerinti szervnél munkaviszonyban

eltöltött idő is.¹⁰⁸

A végkielégítés mértéke *négyhavi illetmény összegével emelkedik*, ha a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a kormánytisztviselőt, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.¹⁰⁹

A végkielégítés *összegének a felére* jogosult a kormánytisztviselő, ha felmentésére azért került sor, mert az egészségügyi alkalmatlanságát követően a másik álláshelyen történő foglalkoztatásához nem járult hozzá, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

- a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál
- a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejűt ajánlanak fel
- az új álláshely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a két órát meghaladja.¹¹⁰

Bizonyos esetekben végkielégítésre egyáltalán *nem jogosult* a kormánytisztviselő. Ilyen, ha

- legkésőbb a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül
- érdemtelenég miatt mentették fel
- nem megfelelő munkavégzés miatt mentették fel
- foglalkoztatást kizáró ok jogcímen mentették fel
- maga kérte a felmentését az ellene induló fegyelmi eljárás miatt¹¹¹

Ha a kormánytisztviselő 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, végkielégítésre nem jogosult*, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét számításba kell

¹⁰⁷ Uo.

¹⁰⁸ Kit. 112. § (4) és (6) bek.

¹⁰⁹ Kit. 112. § (3) bek.

¹¹⁰ Kit. 112. § (8) bek.

¹¹¹ Kit. 112. § (10) bek.

venni.¹¹² Ezen szabály révén elkerülhető, hogy valaki úgy kapjon végkielégítést, hogy időközben ismét a közszférában helyezkedett el. A törvény a végkielégítés kizárását azzal kompenzálja, hogy a kormánytisztviselő új jogviszonyában (ahol már nem biztos, hogy a Kit. hatálya alá tartozik) a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése

11.) 132. oldal, 8.3.3. [az egész D) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

A kormánytisztviselő jogviszonya megszüntetésekor, illetve megszűnésekor a feladataival kapcsolatos iratait köteles átadni és a kormányzati igazgatási szervvel elszámolni. Az átadás-átvétel és az elszámolás feltételeit a kormányzati igazgatási szerv köteles biztosítani.¹¹³

A jogviszony megszüntetésekor vagy megszűnésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül a kormánytisztviselő illetményét és egyéb járandóságait – a szabadságmegváltás kivételével – részére ki kell fizetni, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.¹¹⁴

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése

12.) 136. oldal, 8.3.4. (felülről az 3. bekezdés lecserélésre kerül az alábbi szövegre)

Az egyéni teljesítményértékelés a magyar közszoigálaton belül közel két évtizedes múltra tekint vissza, azonban ez alatt többször is jelentősen változott a teljesítményértékelés szabályozásának koncepciója. A 2013-ban bevezetett, a civil közszoigálaton kívül a rendészeti területre és a katonai állomány tagjaira is kiterjedő hatályú teljesítményértékelési rendszer¹¹⁵ – menedzsmentszempontról – egy olyan újszerűnek számító megoldást kínált a felhasználóknak, amely – moduláris felépítése és részbeni kompetenciaalapúsága miatt – egyszerre biztosította az egységes, valamennyi szervezet számára kötelezően alkalmazandó modulok használatát, valamint a sajátosságaihoz, lehetőségeikhez igazítható, differenciált feladatkezelést, mégpedig a rendszer által felkínált, ajánlott modulok igénybevételel. Az értékelő vezetők, az értékeltek, a munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetők, a HR-es és az informatikai megbízottak munkáját egy egységes, könnyen kezelhető, felhasználóbarát IT-rendszer támogatja.¹¹⁶ A Kit. hatályba lépésével a kormánytisztviselők nagy része kikerült a 2013-as kormányrendelet hatály alól, és részükre egy új, a korábbinál egyszerűbb teljesítményértékelési rendszer került megalkotásra.¹¹⁷ Fontos, hogy a Kit. immár csak lehetőségként tekint a teljesítményértékelésre, amikor kimondja, hogy a kormánytisztviselő munkateljesítményét a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értékelheti. A teljesítményértékelés szükség szerint, a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján végezhető el.¹¹⁸ A teljesítményértékelést azonban a

¹¹² Kit. 112. § (11) bek.

¹¹³ Kit. 115. § (1) bek.

¹¹⁴ Kit. 115. § (2) bek.

¹¹⁵ a közszoigálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet

¹¹⁶ A közszoigálati TÉR-re vonatkozó módszertani részleteket lásd például: A közszoigálati egyéni teljesítményértékelési rendszer (TÉR) felhasználói kézikönyv értékelő vezetők részére. KIM–KIH, 2014. Forrás: https://ter.gov.hu/portal/doktar/felhasznaloi_kezikonyv_ertekelelo_vezetok_reszere.pdf

¹¹⁷ a kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott kormánytisztviselők teljesítményértékeléséről szóló 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet

¹¹⁸ Kit. 96. § (1) bek.

kormánytisztviselő is *kérelmezheti*; kérelme esetén a munkateljesítményét tárgyévben egyszer értékelni kell.¹¹⁹ Ezen túl kötelező a teljesítmény értékelése akkor is, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója teljesítmény elismerésben részesíti a kormánytisztviselőt. A törvény szerint ugyanis az elismerés feltétele a kormánytisztviselő legalább jó eredménnyel záruló értékelése.¹²⁰

Indokolás: Kit. és a kapcsolódó TÉR-rendelet átvezetése

13.) 139. oldal, 8.3.5. (alulról az 1. bekezdés)

A karrier típusú közszolgálati rendszerekben a díjazás döntően az automatizmusra épül, s elég szűkre szabottak a teljesítményhez kötött ösztönzési eszközök. ~~Azt azonban korántsem mondhatjuk, hogy nincs lehetőség a teljesítmény szerinti differenciálásra. Az egyéni teljesítményt elismerő, illetve a nagyobb teljesítményre ösztönző eszközök az előmenetelben, a díjazásban egyaránt megtalálhatók. A Kit. – a kormányhivatalok kivételével – megszüntette az automatikus előresoroláson alapuló előmeneteli rendszert, a végzettség és az életkor helyett a teljesítményt helyezve előtérbe. Az automatikus előmenetel megszüntetésével viszont csökken az egyéni életút tervezhetősége.~~

Indokolás: Kit. koncepciójának átvezetése

14.) 140–143. oldal, 8.3.5. [a teljes A)–E) pont lecserélésre kerül az alábbi szövegre]

Az 1992-ben megalkotott köztisztviselői törvény egy alapvetően zárt rendszerű közszolgálati modellt vezetett be, amely a következő évtizedekben számos alkalommal módosult (illetve később az 1992-es törvényt is más jogszabályok váltották fel), azonban a rendszernek megmaradt az a sajátossága, hogy a köztisztviselő/kormánytisztviselő előmenetele alapvetően az idő múlásán alapult, és meghatározott év után magasabb besorolási vagy fizetési fokozatba került (senioritás elve). Az előmeneteli rendszer volt tehát a tervszerű, belátható életpálya alapja, azonban ezt a megoldást számos kritika érte arra hivatkozva, hogy a törvény által lefektetett karrierút túlzottan rugalmatlan, és háttérbe szorul az egyéni teljesítmény. Amint fentebb utaltunk rá, a Kit. megszüntette az iskolai végzettségen és a szolgálati időn alapuló előmeneteli rendszert, és így *hangsúlyosabb szerephez jut a képesség, a hozzáértés, a kompetenciák és a teljesítmény.* (A kormányhivatalok kivételt jelentenek, az ott dolgozó kormánytisztviselőt továbbra is a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje és iskolai végzettsége alapján kell a megfelelő előmeneteli fokozatába sorolni.)¹²¹ Ugyancsak *megszüntetésre kerültek a különböző címek is* (pl. címzetes főtanácsos, szakmai tanácsadó, közigazgatási tanácsadó stb.), amelyek szintén az előmenetel sajátos intézményei voltak. Az új rendszer tehát a korábbinál *nagyobb rugalmasságot enged a munkáltatói jogkör gyakorlójának* a kormánytisztviselő teljesítményének elismerésére, ösztönzésére. A senioritás elvén alapuló előmeneteli rendszert a Kit.-ben az álláshelyhez kapcsolódó besorolási kategóriák váltották fel. Az *álláshely besorolási kategóriái:*

- ügyintéző, ezen belül:
 - kormánytanácsos
 - vezető-kormánytanácsos
 - kormányfőtanácsos
 - vezető-kormányfőtanácsos

¹¹⁹ Kit. 96. § (2) bek.

¹²⁰ R2. 28. § (2) bek., 29. §

¹²¹ Kit. 271. §

- szakmai vezető (osztályvezető, főosztályvezető)
- szakmai felsővezető (pl. közigazgatási államtitkár, helyettes államtitkár)
- biztosi jogviszonyban álló személy (kormánybiztos, miniszterelnöki biztos, miniszteri biztos)
- tanácsadó
- politikai felsővezető (miniszterelnök, miniszter, államtitkár)¹²²

A kormányzati főhivatalok és a központi hivatalok esetén az ügyintéző kategóriákon belül:

- hivatali tanácsos
- vezető-hivatalitanácsos
- hivatali főtanácsos I.
- hivatali főtanácsos II.
- vezető-hivatalifőtanácsos¹²³

Az álláshelynek a Kormány által megállapított besorolását a kormányzati igazgatási szerv nem változtathatja meg, viszont a kormányzati igazgatási szervet irányító, vezető vagy felügyelő miniszter kezdeményezheti a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervnél az álláshely besorolásának módosítását.¹²⁴ (Itt jegyzendő meg, hogy a létszámgazdálkodás vonatkozásában differenciált szabályozást alakít ki a Kit., mivel eltérő szabályok érvényesülnek az álláshelyek besorolására a központi és a területi kormányzati igazgatási szervek esetében.¹²⁵ Ez azzal magyarázható, hogy a területi kormányzati igazgatási szerveknél továbbra is érvényesülnek a rendes előmenetel és a besorolás szabályai.)¹²⁶

Az szenioritáson alapuló előmeneteli rendszer eltörlésével az illetmény szabályozása is jelentősen átalakult. A besoroláson alapuló, az illetményalapról számított, alapilletményből, illetménykiegészítésből és illetménypótlékokból álló illetményrendszer megszűnt. A Kit. értelmében az illetményt a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg az álláshelyhez tartozó besorolás szerinti sávon belül.¹²⁷ A sávok a következők:

Minisztériumok:¹²⁸

	besorolási fokozat megnevezése	illetmény alsó határa	illetmény felső határa
1.	kormánytanácsos	250 000 Ft	500 000 Ft
2.	vezető-kormánytanácsos	350 000 Ft	650 000 Ft
3.	kormány-főtanácsos	400 000 Ft	750 000 Ft
4.	vezető-kormányfőtanácsos	600 000 Ft	1 500 000 Ft
5.	osztályvezető	700 000 Ft	1 400 000 Ft
6.	főosztályvezető	800 000 Ft	1 500 000 Ft
7.	helyettes államtitkár	1 300 000 Ft	1 650 000 Ft
8.	közigazgatási államtitkár	1 500 000 Ft	1 900 000 Ft

¹²² Kit. 57. § (1) bek.

¹²³ Kit. 57. § (2) bek.

¹²⁴ Kit. 57. § (5)–(6) bek.

¹²⁵ Kit. 57. § (10) bek.

¹²⁶ Kit. 266. § (4) bek., 271. §

¹²⁷ Kit. 134. § (1) bek.

¹²⁸ Kit. 1. melléklet

Kormányzati főhivatalok és a központi hivatalok:

	besorolási fokozat megnevezése	illetmény alsó határa	illetmény felső határa
1.	hivatali tanácsos	200 000 Ft	350 000 Ft
2.	vezető-hivatalitanácsos	300 000 Ft	500 000 Ft
3.	hivatali főtanácsos I.	400 000 Ft	600 000 Ft
4.	hivatali főtanácsos II.	450 000 Ft	700 000 Ft
5.	vezető-hivatalifőtanácsos	500 000 Ft	1 200 000 Ft
6.	osztályvezető	400 000 Ft	1 100 000 Ft
7.	főosztályvezető	550 000 Ft	1 300 000 Ft

Kormányhivatalok:¹²⁹

Felsőfokú végzettséggel rendelkező kormánytisztviselők

	Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
1.	Kormányhivatali fogalmazó I.	a mindenkori garantált bérminimum összege	300 000
2.	Kormányhivatali tanácsos I.	230 000	380 000
3.	Kormányhivatali főtanácsos I.	280 000	450 000
4.	Kormányhivatali vezető-főtanácsos I.	350 000	500 000

Érettségi végzettséggel rendelkező kormánytisztviselők

	Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
1.	Kormányhivatali fogalmazó II.	a mindenkori garantált bérminimum összege	200 000
2.	Kormányhivatali tanácsos II.	a mindenkori garantált bérminimum összege	280 000
3.	Kormányhivatali főtanácsos II.	230 000	330 000
4.	Kormányhivatali vezető-főtanácsos II.	250 000	400 000

Kiemelt ügyintézői osztály

	Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
1.	Kormányhivatali szakértő	300 000	400 000
2.	Kormányhivatali szakértő tanácsos	340 000	500 000
3.	Kormányhivatali szakértő főtanácsos	360 000	600 000

¹²⁹ Kit. 2. melléklet

Vezetők

	A vezetői szint megnevezése	A vezetői szint szerinti illetmény alsó határa (Ft)	A vezetői szint szerinti illetmény felső határa (Ft)
1.	Főosztályvezető	530 000	800 000
2.	Osztályvezető	420 000	700 000

Kormányzati ügykezelő

	Előmeneteli fokozat megnevezése	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény alsó határa (Ft)	Előmeneteli fokozat szerinti illetmény felső határa (Ft)
1.	Kormányzati ügykezelő 1.	145 000	170 000
2.	Kormányzati ügykezelő 2.	170 000	220 000
3.	Kormányzati ügykezelő 3.	200 000	260 000
4.	Kormányzati ügykezelő 4.	230 000	300 000

A kormánytisztviselő megállapított illetménye az adott naptári évben *a teljesítményértékelése alapján módosítható*.¹³⁰

Összességében elmondható, hogy a Kit. a korábbi díjazási rendszerhez *képest magasabb illetményeket* tesz lehetővé, és jó teljesítmény esetén akár rövid időn belül is érdemi bérnövekedés érhető el. Ez a megoldás kétségtelenül rugalmasabb, ugyanakkor arra is rá kell mutatni, hogy a vezetői illetménymegállapítás *szubjektív elemeket* is hordozhat magában. Mindezt ellensúlyozandó, a munkáltató szubjektivitásának mérséklésére szolgál a Kit. egyik új alapelve, a *szakszerűség elve*. A munkáltatói jogkör gyakorlója ennek értelmében a szakmai képességek, a képzettség, a gyakorlat, valamint a teljesítmény alapján határozza meg a kormánytisztviselő illetményét a fenti sávokon belül.¹³¹

A Kit. az *érdemek elismerését* a következő módokon teszi lehetővé:¹³²

- írásbeli dicséret
- teljesítmény elismerés: a kormánytisztviselő hosszabb időn át tartó kimagasló teljesítményéért és feladatainak eredményes ellátásáért¹³³ (ha az egyéni teljesítményértékelésének eredménye legalább „jó teljesítményszint” fokozatú)¹³⁴
- motivációs elismerés: a kormánytisztviselő valamely kompetenciájára, speciális képességére, ismeretére, tudására figyelemmel amennyiben az adott álláshelyen történő munkavégzése a munkáltatói jogkör gyakorlójának kiemelt érdeke¹³⁵
- álláshelyi elismerés: a kormánytisztviselő szolgálati ideje alapján; mértéke 3–24 havi illetmény (az álláshelyi elismerésre jogosító idő megállapításánál az egy adott álláshelyen eltöltött időt kell figyelembe venni)¹³⁶
- szolgálati elismerés: a kormánytisztviselő szolgálati ideje alapján; mértéke 2–5 havi illetmény¹³⁷

¹³⁰ Kit. 134. § (5) bek.

¹³¹ Kit. 65. § (3) bek.].

¹³² Kit. 141. §

¹³³ Kit. 142. §

¹³⁴ R2. 29. §

¹³⁵ Kit. 143. §

¹³⁶ Kit. 144. §

¹³⁷ Kit. 145. §

Az *illetményen felüli juttatások* közül elsőként a *céljuttatást* kell megemlíteni. A kormánytisztviselő az általa végrehajtott többletfeladatokra figyelemmel rendkívüli céljuttatásban részesíthető.¹³⁸ A munkáltatói jogkör gyakorlója - ide nem értve a helyettesítést - rendkívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a kormánytisztviselő részére, amelynek teljesítése a feladatának ellátásából adódó munkaterhet jelentősen meghaladja.¹³⁹ A célfeladat elrendelése egyszeri, eseti feladatellátásra vagy rendszeres többletmunkával járó többletfeladat folyamatos ellátására vagy meghatározott eredmény(termék) létrehozására vonatkozhat.¹⁴⁰ A kormánytisztviselő akkor jogosult a céljuttatásra, ha a célhoz köthető feladatot eredményesen végrehajtja.

A kormánytisztviselő béren kívüli juttatásként – a Széchenyi Pihenő Kártyára utalt – *cafeteria-juttatásra* is jogosult a költségvetési törvényben meghatározott mértékig (a 2019. évben ennek összege főszabály szerint nem haladhatja meg a bruttó 200 000 forintot).

Ezekon kívül a kormánytisztviselő részére további visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő juttatás biztosítható.¹⁴¹ Ilyen juttatás:

- a lakhatási jellegű támogatások (lakásépítési és -vásárlási támogatás, bérleti díj hozzájárulás)
- az egyéb szociális jellegű támogatás a súlyos anyagi megterheléssel járó körülményeinek enyhítésére¹⁴²
- a tanulmányi jellegű támogatások (ösztöndíj, képzési, továbbképzési támogatás, nyelvtanulási támogatás)¹⁴³
- gyermeknevelési és családalapítási támogatások (családalapítási támogatás, iskolakezdési és gyermeknevelési támogatás, táborozás támogatása)¹⁴⁴

Indokolás: Kit. rendelkezéseinek átvezetése

¹³⁸ Kit. 146. § (1) bek.

¹³⁹ Kit. 146. § (2) bek.

¹⁴⁰ R2. 33. § (2) bek.

¹⁴¹ Kit. 148. § (1) bek.

¹⁴² Kit. 150. §

¹⁴³ Kit. 151. §

¹⁴⁴ Kit. 161–163. §