

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM

Kollektív Szerződés

Szeged, 2004.

TARTALOM

MELLÉKLETEK.....	III
ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK, RÖVIDÍTÉSEK	III
PREAMBULUM	V
I. rész: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	1
1. A KSZ célja és tartalma	1
2. A KSZ hatálya.....	2
2.1. Személyi és időbeli hatály	2
2.2. Hatályba léptetés és a közalkalmazottakkal történő megismertetés	2
3. A KSZ-re vonatkozó eljárásjogi szabályok.....	3
3.1. A KSZ-t kötő felek.....	3
3.2. A KSZ módosítása.....	4
3.3. A Kollektív Szerződés felmondása és megszűnése	4
II. rész: A SZERZŐDŐ FELEK KAPCSOLATRENDSZERE	
(A szakszervezeti jogok megállapodásos rendezése)	5
1. A munkavállalók és a szakszervezeti tagok szervezkedési szabadságának a biztosítása.	
A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az előnyben részesítés kötelezettsége	5
2. A munkáltató és a szakszervezetek együttműködése. A szakszervezeti működés	
és joggyakorlás feltételeinek biztosítása, szakszervezeti jogosultságok	6
2.1. A munkáltató és a szakszervezet együttműködése	6
2.2. Ellenőrzési jog.....	7
2.3. Kifogásolási jog.....	7
2.4. A működési feltételek biztosítása.....	7
2.5. Munkaidő-kedvezmény	8
2.6. Munkajogi védelem.....	9
III. rész: KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY	11
1. A közalkalmazotti jogviszony létesítése, módosítása.....	11
1.1. Kinevezés	12
1.2. Vezetői és magasabb vezetői beosztás	15
1.3. Pályázat	18
1.4. Próbaidő	19
1.5. A közalkalmazotti jogviszony módosítása	19
1.6. Munkavégzésre irányuló további jogviszony	20
2. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése	21
IV. rész: A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI	30
1. Alkalmazási feltétel, munkára képes állapot	30
2. Képzés, továbbképzés	31
3. Minősítés	31
4. Összeférhetetlenség	32
5. Tanulmányi szerződés.....	32
6. Cémelem adományozásának feltétele	33
7. Munkavégzés alóli mentesítés.....	33
8. Egyéb munkaidő-kedvezmények	33
9. A külföldi kiküldetés.....	34
10. A munkabeszüntetés (sztrájk) joga.....	35
11. A nők és fiatalok, valamint a terhes nők foglalkoztatása	37
12. Megváltozott munkaképességű közalkalmazottak alkalmazása	38
13. Más munkakörben vagy munkahelyen való munkavégzés	39
14. Helyettesítés (átirányítás).....	39
15. Kirendelés más munkáltatóhoz	39
16. Fegyelmi felelősség.....	40
17. Munkavédelem	43

V. rész: MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ	44
1. Általános munkaidő beosztás	47
2. Általánostól eltérő munkaidő-beosztások.....	47
3. Rendkívüli munkavégzés, ügyelet, készenlét	56
4. Pihenőidő.....	61
5. A szabadság	63
6. Betegszabadság	66
7. Hosszabb idejű mentesítés a munkavégzés alól, fizetés nélküli szabadság.....	67
8. Egyéb mentesítések	68
VI. rész: ELŐMENETELI ÉS ILLETMÉNYRENDSZER.....	69
1. Besorolás, közalkalmazotti illetmény	69
2. Illetménykiegészítés	89
3. Egyhavi illetmény.....	89
4. Illetménypótlék.....	89
5. Kiküldetés, helyettesítési díj.....	97
6. Keresetkiegészítés, jutalmazás	98
7. Az illetmények kifizetése	98
8. Illetményelőleg	100
9. Átlagkereset, távolléti díj.....	100
VII. rész: BÉREN KÍVÜLI ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK.....	103
A Szegedi Tudományegyetemen nyújtható béren kívüli és egyéb juttatások köre.....	103
1. Étkezési támogatás	100
2. Munkába járással kapcsolatos közlekedés támogatása	1004
3. Munkaruha juttatás	100
4. Egészségügyi jóléti juttatások	100
5. Pihenést, kikapcsolódást támogató juttatások.....	100
6. Családi jólétet szolgáló juttatások	1006
7. Egyéb juttatások	1006
VIII. rész: VAGYONVÉDELEM, KÁRTÉRÍTÉS	107
1. Személy- és vagyonvédelem sztrájk esetén	107
2. A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége	107
3. Munkahelyre bevihető dolgok.....	109
4. Egyetemi tulajdonban lévő eszközök kölcsönadása	110
IX. rész: MUNKAÜGYI JOGVITA	111
X. rész: VEGYES ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	112

MELLÉKLETEK

- 1. sz. melléklet:** A kiküldetések rendje
- 2. sz. melléklet:** Egészségkárosító kockázati körülmények között történő foglalkoztatással járó munkakörök
- 3. sz. melléklet:** Munkaruha juttatási jegyzék
- 4. sz. melléklet:** Juttatási szabályzat

ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK, RÖVIDÍTÉSEK

A Kollektív Szerződés szerkezeti felépítése a Munka Törvénykönyvét és a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt veszi alapul. A KSZ készítésénél felhasznált legfontosabb jogszabályok és azok rövidítése, ill. jele:

- Mt.:** A munka törvénykönyvéről szóló – többször módosított – 1992. évi XXII. törvény
- Kjt.:** A közalkalmazottak jogállásáról szóló – többször módosított – 1992. évi XXXIII. törvény
- Ftv.:** A felsőoktatásról szóló – többször módosított – 1993. évi LXXX. törvény
- Eütev. tv.:** Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről rendelkező 2003. évi LXXXIV. törvény
- Köot.:** A közoktatásról szóló – többször módosított – 1993. évi LXXIX. törvény
- Mvt.:** A munkavédelemről szóló – többször módosított – 1993. évi XCIII. törvény
- Szja. tv.:** A személyi jövedelemadóról szóló – többször módosított – 1995. évi CXVII. törvény
- Vhr. I.:** A 33/2000. (XII. 26.) OM rendelet a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról
- Vhr. II.:** A – többször módosított – 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet a Kjt. végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő kérdések rendezésére

- Vhr. III.:** A – többször módosított – 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet a Kjt. végrehajtásáról a közoktatási intézményekben
- Vhr. IV.:** A – többször módosított – 49/1993. (III. 26.) Korm. rendelet a Kjt.-nek a központi költségvetési szervként működő kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél és kutatókat foglalkoztató egyes intézményeknél történő végrehajtásáról
- Vhr. V.:** A 3/2001. (II. 20.) EüM rendelet a közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök közalkalmazotti osztályba sorolásáról
- Vhr. VI.:** A 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról
- Vhr. VII.:** A 2/1993. (I. 30.) MKM rendelet az egyes kulturális közalkalmazotti munkakörök betöltéséhez szükséges képesítési és egyéb feltételekről
- Vhr. VIII.:** 168/1995. (XII. 27.) Korm. rendelet a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről
- KSZ:** Kollektív Szerződés
- SZMSZ:** A SZTE Szervezeti és Működési Szabályzata
- ET:** A SZTE Egyetemi Tanácsa
- KT:** A Szegedi Tudományegyetem Közalkalmazotti Tanácsa

Megjegyzés:

1. Az egyes fejezetekben *apró dőlt* betűvel szedve idéztük a legfontosabb jogszabályokat. Ezeket követően []-ben sorszámozva helyeztük el a KSZ eltérő, vagy kiegészítő rendelkezéseit.
2. A Kjt. 85. § (7) bekezdés g) pontja alapján a KSZ-ben idézett Mt. szakaszokban szereplő üzemi tanácson közalkalmazotti tanácsot (KT) kell érteni.

P R E A M B U L U M

1. Ezen kollektív szerződés (továbbiakban: KSZ) alapvető célja az aláíró felek által képviselt érdekeknek, a kölcsönös bizalom, az alkotmányos elvek és munkavégzés feltételeinek a jogegyenlőség alapján történő összehangolása, valamint ezen alapelvek érvényesítése a közalkalmazotti jogviszonyokkal összefüggő, kölcsönösen elismert, valamint egyéb, a közalkalmazottakat érintő kérdések körében.
2. Jelen KSZ-t munkáltatói oldalról a Szegedi Tudományegyetem (továbbiakban: Egyetem) rektora, közalkalmazotti oldalról a szakszervezetek meghatalmazott képviselői írják alá, ők jogosultak annak módosítására, kiegészítésre, illetve más jognyilatkozat megtételére is.
3. Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy kapcsolataikban KSZ elnevezés alatt értik a jelen alapszerződést, annak mellékleteit, a KSZ-en alapuló további szabályzataikat s mindezek módosításait, az esetleges sztrájk megállapodásokat, feltéve, hogy a kihirdetett szövegük szerint a hatályba lépéssel a KSZ mellékletévé válnak.
4. A KSZ rendelkezéseinek betartása a munkáltató, a közalkalmazottak, illetve a szerződést kötő szakszervezetek feladata.
5. A szerződés aláírói kijelentik, hogy mind a munkáltatói, mind a közalkalmazotti oldalon a KSZ megkötésére vonatkozó felhatalmazottsággal rendelkeznek és a szükséges nyilatkozatokat a szerződés aláírásakor csatolják.
6. A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a közalkalmazottak a KSZ-t megismerhessék.
7. Ezen KSZ 3 (azaz három) eredeti példányban készült.

I. rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A KSZ célja és tartalma

Mt. 1. § (1) *E törvény hatálya – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végzi.*

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

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

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

Mt. 3. § (1) *A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.*

Kjt. 85. § (7) *Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály*

a) munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt;

b) munkaviszonyt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyt;

c) munkavállalót említ, azon közalkalmazottat;

d) munkaszerződést említ, azon kinevezést;

e) rendes felmondást említ, azon felmentést;

f) munkavégzés alóli felmentést említ, azon munkavégzés alóli mentesítést;

g) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt;

h) munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, egy havi külön juttatást, keresetkiegészítést és jutalmat;

i) személyi alapbért említ, azon illetményt;

j) bérpótlékot említ, azon illetménypótlékot is érteni kell.

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

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

Mt. 30. § *Kollektív szerződés szabályozhatja:*

a) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, ill. teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;

b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

Mt. 33. § (1) *A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.*

- [1] A KSZ a Szegedi Tudományegyetemen szabályozza a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendet, a KSZ-t kötő felek kapcsolatrendszerét.

2. A KSZ hatálya

2.1. Személyi és időbeli hatály

Mt. 36. § (4) *A kollektív szerződést alkalmazni kell az annak hatálya alá tartozó munkáltató azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.*

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

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

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

c) később a munkáltatói érdekképviseleti szervhez csatlakozott.

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

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

- [2] A KSZ hatálya kiterjed az Egyetemmel mint munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.

- [3] Az Egyetemen az Mt. 106. §. (1) bekezdés (kirendelés) alapján munkát végzőkre a KSZ hatálya külön megállapodásban foglaltak szerint terjed ki, amelyben a munkáltatói jogkör gyakorlóját minden esetben meg kell jelölni.

- [4] Külön megállapodásban foglaltak szerint terjed ki a KSZ hatálya az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban nem álló, de az Egyetemen foglalkoztatott munkavállalókra.

- [5] Külön megállapodás rögzíti a Magyar Tudományos Akadémia állományában lévő, de az Egyetemen mint munkavégzés helyén munkát teljesítő közalkalmazottak munkajogi helyzetét munkavégzés és munkarend tekintetében.

- [6] A KSZ-t a szerződő felek határozatlan időtartamra kötik.

2.2. Hatályba léptetés és a közalkalmazottakkal történő megismertetés

Mt. 38. § (1) *A kollektív szerződés – eltérő megállapodás hiányában – a kihirdetéssel lép hatályba.*

(2) A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.

(3) A munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.

- [7] A KSZ a kihirdetés napján lép hatályba, amelyet az Egyetem rektora az Egyetemi Értesítő külön számában történő megjelentetéssel közzétesz. A közzététel napja minősül kihirdetésnek. A közzététel napjával egyidejűleg a rektor az Egyetem munkavállalói számára az Egyetem honlapján biztosítja a KSZ hozzáférhetőségét.

- [8] Az Egyetem rektora a Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata (továbbiakban: SZMSZ) IV. fejezetében, ill. hivatkozott mellékleteiben felsorolt szervezeti egységek vezetőinek, valamint ezen szervezeti egységek által elkészített saját szabályzatuk szerinti önálló egységek vezetőinek, illetve mindazoknak rendelkezésére bocsátja a KSZ egy-egy példányát, akik átruházott jogkörben – az SZMSZ 20. sz. mellékletében rögzítetten – munkáltatói jogkört gyakorolnak. E személyek kötelesek a KSZ-t a munkavállalókkal ismertetni.

3. A KSZ-re vonatkozó eljárásjogi szabályok

3.1. A KSZ-t kötő felek

- Kjt. 8. §** *A szakszervezet az e törvényben foglalt szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.*
- Mt. 31. § (1)** *Kollektív szerződést egyrészről a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselési szervezet, vagy több munkáltató, másrészről a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.*
- Mt. 32. §** *Kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviselési szervezet jogosult, amely érdekképviselési tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független. A munkáltatói érdekképviselési szervezet kollektív szerződéskötési jogosultságához szükséges az is, hogy tagjai erre felhatalmazzák.*
- Mt. 33. § (2)** *A szakszervezet – a (3)–(5) bekezdésében foglalt eltéréssel – jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték.*
- (3) *Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.*
- (4) *Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [29. § (2) bekezdés] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemitanács-választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.*
- (5) *Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemitanács-választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték.*
- (6) *Ha a (2), ill. (3) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, ill. a szakszervezetek jelöltjei az üzemitanács-választáson a szavazatok több mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz.*
- (8) *A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalásokon a munkáltatónál képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.*
- Kjt. 9. § (1)** *A munkáltatónál azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni,*
- a) *amelynek jelöltjei a közalkalmazotti tanács (14. §) választáson a leadott érvényes szavazatok legalább 10%-át megszerzik, vagy*
- b) *amely munkahelyi szervének az azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó közalkalmazottaknak legalább kétharmada tagja.*

- [9] A KSZ-t a munkáltató részéről az Egyetem rektora mint az intézmény vezetője, a közalkalmazott munkavállalók részéről az Egyetemen működő szakszervezetek meghatalmazott képviselői írják alá.

3.2. A KSZ módosítása

- [10] A KSZ módosítására is a szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
- [11] A KSZ módosítását a szerződést kötő felek bármelyike kezdeményezheti úgy, hogy módosító indítványát és álláspontját a másik szerződő félhez írásban eljuttatja. Amíg a tárgyalások nem hoznak mindkét fél számára elfogadható megoldást, a fennálló rendelkezések maradnak érvényben, de ez nem érinti a szerződést kötő felek jogszabályi jogosultságait.
- [12] A szerződő felek a KSZ rendelkezéseit minden év március 31-éig felülvizsgálják, értékelik azok gyakorlatban történő végrehajtását és szükség szerint módosítják azokat.

3.3. A Kollektív Szerződés felmondása és megszűnése

- Mt. 39. §** (1) *A kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződő fél három hónapos határidővel felmondhatja.*
- (2) *A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.*
- (5) *Ha az újabb üzemi tanács választáson valamely szakszervezet a 33. § (5) bekezdése szerint kollektívszerződés-kötésre válik jogosulttá, a kollektív szerződést – a felekre irányadó szabályok szerint – felmondhatja.*
- Mt. 40. §** (1) *A munkáltató, vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti. Ha a kollektív szerződést több munkáltató, ill. munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi munkáltató, ill. szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát.*
- (2) *A munkáltató, ill. a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.*
- [13] A KSZ-t bármelyik fél hat hónapos felmondási idővel – naptári hónap végére – írásbeli indoklás mellett felmondhatja.
- [14] A felek vállalják, hogy a KSZ hatályban tartása érdekében minden tőlük elvárhatóat megtesznek és a felmondási jog gyakorlása előtt egyeztetést kezdeményeznek. A felek általában is arra törekszenek, hogy az új KSZ még a felmondási idő alatt megkötésre kerüljön.

II. rész

A SZERZŐDŐ FELEK KAPCSOLATRENDSZERE (A szakszervezeti jogok megállapodásos rendezése)

1. A munkavállalók és a szakszervezeti tagok szervezkedési szabadságának a biztosítása. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az előnyben részesítés kötelezettsége

- Mt. 4. §** (1) Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.
(2) A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetészerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet. -
(3) A rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell.
- Mt. 5. §** (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.
(2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.
- Mt. 15. §** (1) A munkavállalóknak, illetve a munkáltatóknak joga, hogy – a külön törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviseleti szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.
- Mt. 18. §** E törvény alkalmazásában szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.
- Mt. 19. §** (1) A munkavállalók jogosultak a munkaszervezeten belül is szakszervezet létrehozására. A szakszervezet joga, hogy a munkaszervezeten belül szervezetet működtessen, ezek működésébe tagjait bevonja.
(2) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkai kapcsolatok és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje.
(3) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, ill. egyéb szervek előtt képviselni.
- Mt. 19/A. §** (1) A szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személynek a munkáltató területére történő belépését a munkáltató nem tagadhatja meg, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik. A szakszervezetnek minderről a munkáltatót előzetesen értesítenie kell.
(2) Az (1) bekezdésben meghatározott személy eljárása során köteles a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat megtartani.
- Mt. 26. §** (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék.
(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, avagy nem, illetve megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.
(3) A munkavállaló munkaviszonyát tilos megszüntetni, vagy a munkavállalót bármilyen más módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt.

Mt. 27. § *Tilos bármely jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni.*

[15] Az Egyetem – a közalkalmazott írásbeli rendelkezése alapján – az illetményből a szakszervezeti tagdíjat levonja ügyelve arra, hogy a szakszervezeti tag személyiségi jogait ne sértse. (A levonást a munkáltató mindaddig folytatja – a kötelező egészség-biztosítás ellátásairól szóló törvényben nevesített ellátásokból is –, ameddig a közalkalmazott annak megszüntetését írásban nem kéri). A tagdíjlevonás mértékét az a szakszervezet határozza meg, amelynek a közalkalmazott a tagja.

2. A munkáltató és a szakszervezetek együttműködése. A szakszervezeti működés és joggyakorlás feltételeinek biztosítása, szakszervezeti jogosultságok

2.1. A munkáltató és a szakszervezet együttműködése

Mt. 21. § (1) *Az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ennek keretében érdekképviseleti tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.*

(2) *A munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.*

(3) *A véleményezéssel kapcsolatos eljárásra a 66. § irányadó azzal, hogy a tizenöt napos határidőt a tervezetnek a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet képviselőjéhez való érkezésétől kell számítani.*

Mt. 22. § (1) *A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.*

[16] Az Egyetem kinyilvánítja:

- együttműködik a szakszervezetekkel,
- tevékenységüket támogatja,
- működésüket elősegíti.

[17] A szakszervezetek kijelentik, hogy a jogszabályokban biztosított jogosultságokat a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolják, jogaik gyakorlása – a sztrájk esetét kivéve – nem irányulhat az Egyetem rendeltetészerű működésének megzavarására.

[18] A szerződést kötő felek vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, ill. befolyásolják.

[19] A szakszervezetek részére biztosított jogokat az Egyetemen, illetve annak egységeiben a döntést hozó (javaslattevő) szerv vezetőjével azonos szinten működő szakszervezeti szervezet, testület, tisztségviselő gyakorolja.

- [20] A szakszervezetek külön-külön (és együttesen is) SzMSz-ükben meghatározott módon tagjaik részére költségvetésükből, vagy egyéb forrásból jogsegélyszolgálatot működtethetnek. A szolgálat vezetője a szakszervezet jogi képviselője. Az Egyetem ezt tudomásul veszi (elfogadja), a szolgálat működését segíti, munkájukhoz a szükséges információkat megadja.
- [21] A jogsegélyszolgálat a szakszervezetek állandó használatában lévő helyiségekben működik. Az Egyetem a szakszervezetek előzetes hozzájárulásával megbízási jogviszony keretében egy jogász megbízási díját biztosítja.

2.2. Ellenőrzési jog

- Mt. 22. §** (2) *A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervektől tájékoztatást kérhet, és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.*
- (3) *A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatja, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.*

2.3. Kifogásolási jog

- Mt. 23. §** (1) *A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, ill. ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.*
- (2) *A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül kell benyújtani. Kifogást az intézkedés megtételétől számított egy hónapon túl nem lehet benyújtani.*
- (3) *Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet. Ettől eltérően, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg rendes felmondással, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult kifogás benyújtására.*
- (4) *Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésének van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztető tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül dönt.*
- (5) *A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.*

- [22] A szakszervezetek részéről történő kifogás benyújtására az Egyetemen működő bármely szakszervezet vezető testülete jogosult. Az ötnapos határidő a kifogásolt intézkedésnek a szakszervezet első számú vezetőjének, ill. felhatalmazott helyettesének tudomására jutásától számít.

2.4. A működési feltételek biztosítása

- Mt. 24. §** (1) *A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzé tegye.*
- (2) *A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa.*

Mt. 63. § *A munkáltató biztosítja az üzemi tanács választásának, illetve működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és az üzemi tanács közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.*

[23] Az Egyetem az FDSZ és a KT részére, működésükhöz együttesen, ingyen, bérleti díj és költségtérítés nélkül biztosítja a Tisza Lajos krt. 103. sz. alatti (Irinyi) épületében (2. lépcsőház alagsorában) bútorozott irodahelyiségek, tanácsterem és a hozzátartozó szociális helyiségek állandó használatát és takarítását, továbbá e munkahelyen e szervezetek részére két részfoglalkozású munkaerőt biztosít a hozzátartozó illetményekkel és azok járulékaival. A rendelkezésre bocsátott munkaerő tekintetében a munkáltatói jogokat az Egyetem főtitkára gyakorolja.

[24] Az Egyetem az ÁOK és a Szent-Györgyi Albert Orvos- és Gyógyszerésztudományi Centrum (a továbbiakban: OGYT Centrum) szakszervezete (a továbbiakban: SZOTE Szakszervezet) részére ingyenesen bérleti díj és költségtérítés nélkül biztosítja az Egyetem Tisza Lajos krt. 107. sz. alatti épületében (a jelenleg is használt) bútorozott irodahelyiségek, tanácsterem és a hozzátartozó szociális helyiségek állandó használatát (a jelenlegi működtetési feltételek szerint). A SZOTE Szakszervezet az általa térítésmentesen használt helyiségekben (klub, irodák, könyvtár) tevékenységével összefüggő rendezvényeknek adhat helyet.

[25] A szerződő felek támogatják, hogy a tevékenységük alapján (tagságukból következően) karokhoz egyértelműen köthető szakszervezetek, illetve szakszervezetek kari szervezetei részére az Egyetem karai állandó, vagy eseti működési támogatást biztosítsanak.

Az ÁOK és az OGYT Centrum a SZOTE Szakszervezet részére 3 fő álláshelyet biztosít a hozzátartozó illetményekkel és azok járulékaival.

[26] Az Egyetem a szakszervezetek részére biztosítja:

- leveleik, tájékoztatóik – az egyetemi iratok szokásos rendje szerinti – kézbesítését és a munkavállalókat érintő közlemények kifüggesztési, ill. tájékoztatási lehetőségét (Egyetemi Értesítő, számítógépes hálózat, körözüvény, hirdető tábla stb.);
- a használt helyiségekben felmerülő javítások, karbantartások elvégzését az egyetemi egységek hasonló jellegű munkálatainál kialakult rend szerint;
- az érdekképviseleti, érdekvédelmi rendezvényekkel, tevékenységgel összefüggően – minden esetben külön engedélyhez kötötten – az Egyetem gépjárműparkjából személy- és tehergépkocsi, valamint autóbusz, az Egyetemen kialakult rend szerinti igénybevételeit.

A szerződő felek egyetértenek abban, hogy az Egyetem nyugdíjasai csoportos autóbuszújtáikhoz egyszerű kedvezményt, vagy támogatást kapjanak.

2.5. Munkaidő-kedvezmény

Mt. 25. § (1) *A munkáltató köteles a szakszervezet tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani.*

(2) *A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen – eltérő megállapodás hiányában – minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást előre be kell jelenteni.*

- (3) A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.
- (4) A szakszervezet tagjai részére összesen – a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára – a munkáltató köteles előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell.
- (5) A szakszervezet kérésére a (2) bekezdés alapján járó munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. A munkáltató a pénzbeli megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselők átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján állapítja meg, és havonta utólag – bruttó összegben – fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzösszeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

- [27] Az Egyetemen a szakszervezetek tisztségviselőit az alábbiak szerint illeti munkaidő-kedvezmény:
- a) a szakszervezetek – SzMSz-ükben rögzített – vezető tisztségviselőinek havi 8 óra,
b) a szakszervezetek egyéb tisztségviselőinek havi 3 óra.
- A tisztségviselők munkaidő kedvezményét – a szakszervezetek részére biztosított egyéb anyagi támogatások miatt – az egyén pénzben nem válthatja meg.
- [28] A szakszervezeti tisztségviselő köteles előzetesen tájékoztatni a munkáltatót a munkaidő-kedvezmény igénybevételének szükségességéről.
- [29] A felek megállapodnak abban, hogy ha a tisztségviselőt megillető kedvezmény igénybevétele a munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik.
- [30] A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének és a képzés céljára biztosított rendkívüli szabadság megállapításához a szakszervezetek egyetemi szintű vezetőtestületei – a KSZ évenkénti felülvizsgálata alkalmával – tájékoztatják a munkáltatót szakszervezetük taglétszámáról, amennyiben a taglétszám változása évközben meghaladja a húsz százalékot.

Húsz százalékot meghaladó változást egy hónapon belül jelenteni kell az Egyetem főtitkárának. Az adatok közlésének hiányában a munkáltató nem köteles munkaidő-kedvezményt biztosítani. Az adatok közlése nem vezethet az alkotmányos jogok sérelméhez.

2.6. Munkajogi védelem

- Mt. 28. § (1)** A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, az átirányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez. Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.
- (2) A szakszervezet a (1) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, mintha a tervezett intézkedéssel egyetértene.

- (3) *A tisztségviselővel szembeni rendkívüli felmondás esetén a (2) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három napon belül köteles közölni.*
- (4) *Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.*
- (5) *Amennyiben a választott tisztségviselő ügyében az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az (1) bekezdésben meghatározott jogosultságot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, melyben a tisztségviselő tevékenységét kifejti.*
- (6) *Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a (4) bekezdésben foglalt időtartamig és feltétel mellett, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében is megilleti a tisztségviselőt.*

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

[31] *Közvetlen felsőbb szakszervezeti szervként gyakorolja jogosultságait a választott szakszervezeti tisztségviselők vonatkozásában az alábbi szakszervezeti szerv:*

- a) *a szakszervezetek SzMSz-ében meghatározott egyetemi szintű vezető tisztségviselői vonatkozásában a szakszervezet országos szintű testülete, vezetője útján,*
- b) *ennek hiányában, továbbá az a) pontban nem említett tisztségviselők esetében annak a szakszervezetnek egyetemi szintű vezető testülete gyakorolja a jogot, amelyben a tisztségviselő tevékenységét kifejti.*

[32] *Az Mt. 28. § (2) bekezdésében szereplő időpontok megállapításának alapjául az egyetemi szintű szakszervezeti testületek dokumentumai (jegyzőkönyvei) szolgálnak.*

[33] *A kooptált szakszervezeti tisztségviselőt munkájával kapcsolatban ugyanazok a jogok illetik meg, valamint ugyanazok a kötelezettségek terhelik, mint a választott tisztségviselőt.*

III. rész

KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY

1. A közalkalmazotti jogviszony létesítése, módosítása

Mt. 77. § (1) *A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.*

Kjt. 2. § (1) *A közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi.*
 (2) *A kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik semmis.*
 (3) *A közalkalmazotti jogviszonyra a Munka Törvénykönyve szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.*
 (4) *Amennyiben e törvény közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat kell érteni.*

Kjt. 20. § (1) *A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott.*
 (2) *A miniszter meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol csak magyar állampolgárral, büntetlen előéletű, valamint a tizennyolcadik életévét betöltött személlyel létesíthető közalkalmazotti jogviszony, továbbá azokat a munkaköröket, amelyek betöltéséhez a közalkalmazottnak vagyonynyilatkozatot kell tennie. A közalkalmazott vagyonynyilatkozatát a miniszter által kijelölt szervezet tartja nyilván és ellenőrzi.*

Kjt. 24.§ (2) *A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (Harmadik rész, I–III. fejezet) közül a 71. §-a, a 76. §-ának (1)–(2) és (4)–(5) bekezdése, a 79. §-ának (1) és (4) bekezdése, (7) bekezdésének első fordulata, a vezető munkavállalókra vonatkozó Harmadik rész X. fejezete (188–193/A. §) nem alkalmazható.*

Ftv. 15. § (1) *A felsőoktatási intézményben nem magyar állampolgár is lehet oktató vagy tudományos kutató.*
 (2) *A nem magyar állampolgárságú oktatókra és tudományos kutatókra a 14. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.*

Vhr. I. 2. § (1) *Felsőoktatási intézményben oktatói munkakörben közalkalmazotti jogviszony büntetlen előéletű személlyel létesíthető.*
 (2) *A büntetlen előélet igazolásához érvényes hatósági erkölcsi bizonyítvány bemutatása szükséges, amelyet az 1. és 2. számú melléklet szerinti munkakörökben alkalmazott közalkalmazottak esetében első alkalmazáskor, új munkakörbe való kinevezéskor – a kinevezési okmány módosításával egyidejűleg – az adott felsőoktatási intézményben ismételen be kell mutatni.*

Vhr. IV. 2. § (2) *A tudományos kutatói, az érdemi feladatokat ellátó pénzügyi, számviteli, munkaiügyi, társadalombiztosítási, adóügyi, valamint pénztárosi, portás és rendész munkakörökben csak büntetlen előéletű személlyel létesíthető közalkalmazotti jogviszony.*

[34] *A közalkalmazottól kérhető nyilatkozatokra és az alkalmassági vizsgálatra az alábbi főbb rendelkezéseket kell alkalmazni: Mt. 77. §, 2003. évi LXXXIV. tv., 13/1992. (VI. 26.) NM rendelet, 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, 40/2004. (IV. 26.) ESzCsM rendelet.*

[35] *A közalkalmazott előző jogviszonyait (beleértve a határozott idejű alkalmazásokat is), képzettségét, valamint minden egyéb, a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez szükséges tény, adatot a kinevezés aláírásáig köteles igazolni.*

1.1. Kinevezés

- Kjt. 21. §** (1) A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.
- (2) Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik – helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető. A Munka Törvénykönyve 79. §-ának (5) bekezdésében foglalt korlátozás alól a miniszter eltérést engedélyezhet.
- (3) A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, illetményét, továbbá munkakörét és a munkavégzés helyét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.
- Mt. 75/A. §** (1) A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.
- (2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102–104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.
- Mt. 76. §** (1) A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre.
- (2) A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.
- (3) A munkaszerződés, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, csak az engedély beszerzését követően köthető meg.
- (4) A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak. A munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.
- (5) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alaphéjében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében.
- (6) A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait.
- (7) A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja
- az irányadó munkarendről,
 - a munkabér egyéb elemeiről,
 - a bérfizetés napjáról,
 - a munkába lépés napjáról,
 - a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
 - a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint
 - arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.
- (8) A munkáltató a (7) bekezdésben előírt tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított harminc napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni.
- Mt. 76/A. §** (1) Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell
- a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,
 - a pénzübeli és a természetbeni juttatásokról,
 - a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá
 - a hazatérésre irányadó szabályokról.
- (2) Az (1) bekezdésben, illetve a 76. § (7) bekezdésében előírt tájékoztatást a kiutazást megelőzően át kell adni a munkavállaló számára.
- Mt. 76/B. §** (1) A 76. § (7) bekezdése a)–c) és e)–f) pontjában, illetve a 76/A. § (1) bekezdése b)–c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.
- (2) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a 76. § (7) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépését követő harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén az (1) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

- Mt. 76/C. §** (1) *A munkaviszony – a felek megállapodásának megfelelően – állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre.*
- (2) *Ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja.*
- (3) *Változó munkavégzési hely esetén a munkavégzési helyre vonatkozó szabályok szempontjából a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. Változó munkavégzési helyben történő megállapodás esetén a munkavállalót első munkavégzési helyéről – a 76. § (7)–(8) bekezdésének megfelelő alkalmazásával – tájékoztatni kell.*
- (4) *Amennyiben a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosul, a munkaszerződést módosítani kell, ha*
- a) *a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében – a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel – egy órával növekszik, vagy*
- b) *a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár.*
- (5) *A munkaszerződés módosítása során a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.*
- Mt. 77. §** (1) *A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.*
- (2) *Tilos a munkavállalót terheltség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.*
- Mt. 78. §** (1) *A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja.*
- (2) *A munkába lépés napját a felek a munkaszerződésben határozzák meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani.*
- (3) *A munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja közötti időszakban – a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában – csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állást segítik elő.*
- Mt. 78/A. §** (1) *A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.*
- (2) *Rész munkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.*
- Mt. 79. §** (1) *A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre.*
- (2) *A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.*
- (3) *Az (1)–(2) bekezdés rendelkezésétől eltérően, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.*
- (4) *Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.*
- (5) *A határozott időre szóló munkaviszony időtartama – ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg. Ettől eltérően, a (3) bekezdésben meghatározott esetben az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony időtartama – a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.*

- (6) A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyival hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.
- (7) A (6) bekezdésben meghatározott szabályok nem vonatkoznak a választással keletkezett, illetve a hatósági engedélyhez kötött munkaviszonyra.

- Vhr. I. 3. §** (1) A felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 22. §-ának (1) bekezdése, valamint a 71. §-a (1) bekezdésének a) pontja és a 74. §-a (1) bekezdésének s) pontja szerinti egyetemi tanári és főiskolai tanári kinevezés egy meghatározott felsőoktatási intézményre vonatkozik. A kinevezés alapján a közalkalmazotti jogviszony létesítésére vagy módosítására vonatkozó okmányt a felsőoktatási intézmény vezetője készíti el, amelyben a (3) bekezdésben foglaltakon túl, rendelkezni kell a kinevezett egyetemi, illetve főiskolai tanár intézményen belüli munkavégzésének helyéről is (kar, karon belüli szervezeti egység).
- (2) Felsőoktatási intézményben oktatói munkakörbe az Ftv. 14. §-ának (1) és (4) bekezdésében meghatározott feltételekkel rendelkező közalkalmazott nevezhető ki.
- (3) A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a felsőoktatási intézmény munkáltatói jogkört gyakorló vezetője a kinevezési okmányban határozza meg:
- a) a kinevezéssel kapcsolatos alapvető feltételeket:
 - aa) a kinevezés hatályát (kezdő időpontját),
 - ab) a közalkalmazotti jogviszony határozatlan vagy határozott időre vonatkozó létesítését (utóbbi esetben ennek időtartamát),
 - ac) az ellátandó munkakört és beosztást,
 - ad) rész munkaidőben történő alkalmazás esetén annak mértékét és a munkaidőbeosztás szabályait,
 - ae) a munkavégzés helyét, több képzési hely (kari, illetve szervezeti egység) esetén a változó munkahelyre történő alkalmazás feltételeit,
 - af) a megállapodás szerinti próbaidő tartamát, továbbá egyéb megegyezés szerinti feltételeket;
 - b) a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő megállapítását;
 - c) a közalkalmazott Kjt. szerinti besorolását;
 - d) a munkaköri besorolás szerint járó illetmény és illetménypótlék(ok) megállapítását;
 - e) a jogorvoslat lehetőségére történő felhívást.
- (4) Felsőoktatási intézményben oktatói munkakörben közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező oktatóval ugyanazon egyetemen, főiskolán oktatói munkakörben munkavégzésre irányuló további közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető.
- (5) Helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére létesített határozott idejű közalkalmazotti jogviszony az öt évet meghaladhatja.

- Vhr. III. 3. §** A közoktatási intézményben a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 79. §-ának (2) bekezdésében meghatározott időnél hosszabb ideig kinevezhető
- a) az a közalkalmazott, aki a gyermek gondozása céljából, illetőleg a gyermek otthoni ápolása érdekében fizetés nélküli szabadságon lévő közalkalmazottat helyettesít;
 - b) akit olyan pedagógus-munkakörbe neveznek ki, amelyre jogszabály kötelező órát állapít meg, feltéve, hogy az ily módon kinevezett közalkalmazott kötelező órája nem éri el a munkakörre megállapított kötelező óra 50%-át;
 - c) az a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazotti munkakörben kinevezett közalkalmazott, akit a teljes munkaidő 50%-ánál kevesebb munkaidőre neveznek ki.

[36] A kinevezési okmány a Kjt. 21. § (3) bekezdésben előírtakon túl tartalmazza:

- a Kjt. 70–75. §-a szerinti illetménypótlékot,
- a következő fizetési fokozatba való lépés idejét,
- a munkakör ellátásán túl az illetménynövekedés feltételéhez szükséges további szakképesítés, szakképzettség szükségességét, használatát.

A kinevezés mellékletét képezi a munkaköri leírás, amelynek rendelkeznie kell legalább a munkakör szervezeti betagozódásáról, valamint a közalkalmazott feladatairól és felelősségéről. Az Egyetem valamennyi közalkalmazott részére munkaköri leírást ad. A munkaköri leírásokat az önálló szervezeti egység, illetve a szervezeti egység vezetője

készíti el és írja alá. Az önálló szervezeti egység, valamint a szervezeti egység vezetőjének a munkaköri leírását a munkáltatói jogkör gyakorlója készíti el és írja alá. A munkaköri leírás tudomásulvételét a közalkalmazott aláírásával igazolja, a munkaköri leírás egy példányát részére át kell adni.

- Ftv. 14. §** (1) *Felsőoktatási intézményben oktató, illetve tudományos kutató az lehet, aki*
- a) egyetemi oklevéllel rendelkezik;
 - b) büntetlen előéletű és cselekvőképes;
 - c) az intézményi oktatói, tudományos kutatói, vagy művészeti alkotói követelményeknek – beosztásához mérten – megfelel.
- (2) *Az egyetemi, illetőleg főiskolai tanársegédi, adjunktusi munkakörben határozott időre, legfeljebb négy évre szóló munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt lehet létesíteni, amely alkalmanként legfeljebb négy évvel, tanársegéd esetében egy, adjunktus esetében két alkalommal hosszabbítható meg. A határozott idejű foglalkoztatás időtartamába nem számít be a terheségi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, gyermekgondozási segély vagy gyermeknevelési támogatás folyósításának, a sor- és tartalékos katonai szolgálatnak, a polgári szolgálatnak az időtartama, továbbá legfeljebb 6 hónap időtartamban:*
- a) a keresőképtelenséggel járó betegség,
 - b) a külföldi felsőoktatási intézményben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút, illetve más ok miatt engedélyezett fizetés nélküli szabadság.
- (3) *A felsőoktatási intézmény oktatói-kutatói követelményrendszerében határozza meg az alkalmazás az előremenetel és a folyamatos alkalmasság követelményeit.*
- (4) *A felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatában meghatározott egyes oktatói munkakörök kivételes esetben főiskolai végzettséggel is betölthetők.*

- Ftv. 123. §** (2) *A 14. § (2) bekezdésében foglaltak nem érintik a nem teljes munkaidőben foglalkoztatott, továbbá a törvény hatálybalépése előtt határozatlan időre kinevezett tanársegédek és adjunktusok közalkalmazotti jogviszonyát, de az intézményeknek kezdeményezniük kell annak határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyra történő – megegyezéssel való – átváltoztatását.*

[37] A tudományos segédmunkatársra, illetve munkatársra az egyetemi tanársegédre, illetve az egyetemi adjunktusra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

[38] A kandidátusi fokozattal, illetve a tudományok doktora fokozattal azonos megítélés alá esik az egyetemi doktori (Ph. D.), illetve az akadémiai doktori cím.

[39] A rektorral kapcsolatos egyes munkáltatói jogköröket az 1/1995. (III. 17.) MKM rendelet 1. §-a szerint az oktatási miniszter, ugyanazon rendelet 2. §-a szerint átruházott hatáskörben – a SZTE SZMSZ-ben szabályozott módon – az Egyetemi Tanács gyakorolja.

1.2. Vezetői és magasabb vezetői beosztás

- Kjt. 23. §** (1) *A közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával bízható meg. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.*
- (2) *A magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét, továbbá a megbízás feltételeit a miniszter határozza meg. A magasabb vezető beosztás ellátására pályázatot kell kiírni.*
 - (3) *A magasabb vezető, valamint a vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. A miniszter határozott időre szóló megbízást is előírhat.*
 - (4) *A megbízás visszavonását – a közalkalmazott kérelmére – indokolni kell. Az indoklásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indoklást a visszavonás kézhezvételétől számított három napon belül, írásban kérheti; a munkáltató az indoklást további három napon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.*
 - (5) *A magasabb vezető, valamint vezető beosztás ellátásáról a közalkalmazott lemondhat. A magasabb vezető, valamint a vezető beosztásról való lemondásra – ha a (7) bekezdésben foglaltak*

szerint a közalkalmazott eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatására, ennek hiányában végzettségének, illetve képesítésének megfelelő munkakör felajánlására nincs lehetőség, illetve a közalkalmazott a végzettségének, illetve képesítésének megfelelő munkakört nem fogadja el – a közalkalmazotti jogviszonyról való lemondás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

- (6) A megbízás visszavonását és a lemondást írásba kell foglalni.
- (7) A megbízás visszavonása, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte, valamint a megbízásról való lemondás után a közalkalmazottat az eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni, ennek hiányában végzettségének illetve képesítésének megfelelő munkakört kell részére felajánlani.
- (8) Ha a bíróság megállapítja, hogy a megbízás visszavonása jogellenes, a közalkalmazottat – kérelmére – az eredeti magasabb vezető, illetve vezető beosztásban kell tovább foglalkoztatni. Ezen túlmenően a vezetői pótlék elmaradt összegét a közalkalmazott részére meg kell téríteni.
- (9) A bíróság mellőzi a közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztásba történő visszahelyezését, ha a jogvita elbírálásáig a határozott időre szóló megbízás visszavonás nélkül is megszűnt volna. A közalkalmazottat ebben az esetben a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.
- (10) A közalkalmazottat, ha a határozott időre szóló megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.
- (11) A közalkalmazott, ha a határozatlan időre szóló megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve a vezető beosztásba való visszahelyezését, a részére korábban megállapított vezetői pótlék egyévi összegére jogosult.
- (12) A vezetői pótlék (8)–(10) bekezdés szerinti megtérítésén túlmenően a munkáltató a közalkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni.

Vhr. VI. 2. § (1) Magasabb vezető beosztásnak minősül a felügyeletet ellátó miniszter, illetve a helyi önkormányzat képviselő-testülete által intézményvezetésre adott megbízás.

- (2) Vezető beosztásúnak minősül az intézményvezető-helyettes, a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott, a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység (főosztály, osztály) vezetésével megbízott, valamint a szervezeti és működési szabályzat szerint ilyen beosztásnak megfelelő jogállású közalkalmazott.

Vhr. I. 4. § (1) A felsőoktatási intézményekben magasabb vezető beosztások a következők:

- a) rektor,
- b) rektorhelyettes,
- c) főiskolai rektor,
- d) főiskolai rektorhelyettes,
- e) főigazgató (főiskolán, illetve egyetemen szervezett főiskolai karon),
- f) főigazgató-helyettes (főiskolán, illetve egyetemen szervezett főiskolai karon),
- g) dékán,
- h) dékánhelyettes,
- i) egészségügyi, illetve agrártudományi centrum vezetője,
- j) önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője,
- k) főtitkár,
- l) gazdasági (fő)igazgató.

(2) A felsőoktatási intézményekben vezető beosztások a következők:

- a) nem önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője,
- b) gazdasági (fő)igazgatóhelyettes,
- c) más szervezeti egység vezetője.

(3) Magasabb vezető és vezető beosztás ellátásával nem bízható meg az a közalkalmazott, aki –, illetve, akinek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 139. § (2) bekezdése szerinti közeli hozzátartozója (a továbbiakban: közeli hozzátartozó) – a közalkalmazott munkáltatójával

- a) rendszeres gazdasági kapcsolatban álló egyéni vállalkozó, vagy
- b) rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban – a nyilvánosan működő részvénytársaságban bemutatóra szóló törzsrészvény-szerzés kivételével – a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 289. §-ában foglalt jelentős, vagy azt meghaladó mértékű befolyást biztosító részesedést szerzett, vagy
- c) rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak vezető tisztségviselője, felügyelő bizottsági tagja, illetve könyvvizsgálója.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott feltétel a megbízás egész időtartamára vonatkozik.

- (5) Nem bízható meg magasabb vezetői és vezetői beosztás ellátásával az a közalkalmazott, aki közeli hozzátartozójával – a megbízás következtében – közvetlen irányítási (felügyeleti), illetve közvetlen elszámolási, vagy ellenőrzési kapcsolatba kerülne.
- (6) Ha az (1) bekezdés k) pontjában foglalt megbízást teljes munkaidőben foglalkoztatott oktató nyeri el, megbízatása idejére oktatói tevékenységét részben vagy egészben szüneteltetheti.
- (7) Az (1) bekezdés j) pontja alkalmazásában önálló oktatási szervezeti egységnek az minősül, amelyet a felsőoktatási intézmény a szervezeti és működési szabályzatában az Ftv. 47. §-ának (3)–(4) bekezdésében foglaltak szerint, az intézmény gazdálkodása, működése, szervezete alapján önálló oktatási szervezeti egységként határoz meg.
- (8) A (2) bekezdés c) pontja alkalmazásában más szervezeti egységnek az Ftv. 50. §-ának (1) bekezdése alapján létesült szervezeti egységek tekintendők.
- (9) Az (1) bekezdésben felsoroltak közül – pályázat alapján – legfeljebb négy évig terjedő határozott időre adható a következő magasabb vezető beosztás ellátására megbízás, amely megszakítás nélkül, pályázat alapján egy ízben legfeljebb négy évre meghosszabbítható:
- rektor,
 - főiskolai rektor,
 - főigazgató (főiskolán, illetve egyetemen szervezett főiskolai karon),
 - dékán,
 - az egészségtudományi, illetve agrártudományi centrum vezetője.
- (10) Az (1) bekezdésben felsoroltak közül a felsőoktatási intézmény szabályzatában megjelölt határozott időre szóló megbízás adható a következő magasabb vezetői beosztás ellátására:
- rektorhelyettes,
 - főiskolai rektorhelyettes,
 - dékanhelyettes,
 - főigazgató-helyettes (főiskolán, illetve egyetemen szervezett főiskolai karon),
 - önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője.
- (11) A felsőoktatási intézmény gazdasági (fő)igazgatójának az oktatási miniszter egyetértésével adható legfeljebb öt évre szóló határozott idejű magasabb vezetői megbízás. A megbízás több alkalommal megismételhető.
- (12) A magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazottak esetében a felsőoktatási intézmény a szervezeti és működési szabályzatában határozza meg a megbízás ellátásának felső korhatárát.
- (13) Határozott időre szóló magasabb vezetői megbízás adható az oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője részére, illetőleg határozott időre szóló vezetői megbízás adható a nem önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője részére. A magasabb vezetői, illetőleg vezetői megbízás legfeljebb öt évre szólhat, amely az Ftv. 63. § (4) bekezdésében foglaltak szerint ismételtethető meg.

Vhr. V. 4. § A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról rendelkező 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet 2. §-a szerinti magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával az a közalkalmazott bízható meg, aki rendelkezik a munkakör betöltésére jogosító képesítéssel. A magasabb vezető és vezető beosztások elnevezését (pl. főigazgató, igazgató, intézményvezető, orvosigazgató, ápolási igazgató, gazdasági igazgató) az alapító okirat vagy a szervezeti és működési szabályzat tartalmazza.

Vhr. IV. 4. § (1) Magasabb vezető beosztású közalkalmazott: a kutatóintézet vezetője (főigazgató, igazgató); kutatóközpontban annak szervezeti és működési szabályzatában önálló szervezeti egységként feltüntetett intézet igazgatója, ügyvezető igazgatója.

(2) Vezető beosztású közalkalmazott(ak): az (1) bekezdésben nem említett, a rendelet hatálya alá tartozó akadémiai költségvetési szerv vezetője, valamennyi költségvetési szerv vezetőjének a szakmai és a gazdasági vezetői feladatokat ellátó helyettese(i), a főosztályvezető, a főosztályvezető-helyettes, az osztályvezető.

Vhr. IV. 5. § (1) Magasabb vezető beosztás ellátására, valamint a munkáltatóra vonatkozó szervezeti és működési szabályzat szerint meghatározott tudományos szervezeti egység vezetésére történő megbízás csak nyilvános pályázat elfogadásával adható.

(2) Magasabb vezető beosztás ellátásával csak büntetlen előéletű magyar állampolgár bízható meg. Vezető beosztás ellátásával csak büntetlen előéletű személy bízható meg.

(3) Az (1) bekezdésben említett megbízás csak határozott időre, legfeljebb öt évre szólóan adható. A megbízás – az (1) és a (4) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – többször is meghosszabbítható.

- (4) A nyilvános pályázat kiírásának feltételeit, a benyújtott pályázat elbírálásának módját (bizottsági véleményezés, személyes meghallgatás, a pályázati eljárás határideje) a megbízási jogkör gyakorlója határozza meg.
- (5) Magasabb vezető és vezető beosztás ellátásával nem bízható meg az a közalkalmazott, aki, illetve akinek a Ptk. 685. § b) pontja szerinti közeli hozzátartozója a munkáltatóhoz hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak tagja, illetve vezető tisztségviselője.
- (6) Az (5) bekezdésben meghatározott feltétel a megbízás egész időtartamára vonatkozik.

[40] A Vhr. I. 4. §, a Vhr. II. 3. számú melléklete, a Vhr. III. 5. § (1) bekezdése és a Vhr. IV. 4. § (1) és (2) bekezdése, a SZTE SZMSZ V. fejezet 3. és 4. pontja alapján a Szegedi Tudományegyetemen

magasabb vezető beosztások a következők:

- rektor,
- rektorhelyettes,
- dékán,
- kari főigazgató,
- dékán helyettes, kari főigazgató-helyettes,
- centrum elnök, centrumelnök-helyettes,
- önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője,
- főtitkár,
- gazdasági főigazgató,

vezető beosztások:

- nem önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője,
- gazdasági főigazgató-helyettes,
- más szervezeti egység vezetője.

1.3. Pályázat

Mt. 80. § (1) *Ha jogszabály, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a munkáltató döntése alapján meghatározott munkakör betöltése pályázat alapján történik, e munkakörre csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.*

(2) *A pályázati felhívásban meg kell jelölni a pályázat elbírálásának határidejét is, ettől érvényesen eltérni nem lehet.*

(3) *A benyújtott pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.*

Ftv. 16. § (1) *Az állami felsőoktatási intézményekben az egyetemi tanári és egyetemi docensi, valamint a főiskolai tanári és főiskolai docensi munkaköröket – a (2) bekezdésben foglaltak kivételével – nyilvános pályázat útján kell betölteni.*

(2) *Az intézményi tanács javaslatára egyetemi és főiskolai tanári munkakör határozott időre meghívás alapján is betölthető. Az általános követelményeket [14. §, 17. § (4) bekezdés, 18. § (2) bekezdés] azonban a meghívott oktatók tekintetében is megfelelően alkalmazni kell.*

(3) *Amennyiben az oktatói vagy tudományos kutatói munkakört pályázattal töltik be, a pályázati felhívást az intézmény vezetője bocsjátja ki az e törvényben, valamint az intézményi szabályzatban meghatározott feltételeknek megfelelően. Ha a munkakör betöltése meghívással történik a meghívást nyilvánosságra kell hozni. A nyílt pályázatokat legalább 1 hónapos határidővel kell meghirdetni.*

[41] *Állás betöltésekor azonos feltételek megléte esetén előnyben részesül a karral közalkalmazotti jogviszonyban lévő pályázó a külső pályázóval szemben.*

1.4. Próbaidő

- Mt. 81. §** (1) A munkaszerződésben a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető.
 (2) A próbaidő tartama harminc nap. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
 (3) A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

[42] A próbaidő mértéke három hónap.

A munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott a kinevezéskor ennél rövidebb időtartamban is megállapodhatnak az alábbi kötöttségek betartásával:

- 6 hónapnál rövidebb időtartamra szóló kinevezésnél,
- pályázat által betöltött munkakörnél

próbaidőt kikötni nem lehet.

1. 5. A közalkalmazotti jogviszony módosítása

- Mt. 82. §** (1) A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.
 (2) Kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.
 (3) A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mt. 83. § Ha a munkavállalót megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott idő lejáratát követően a munkaszerződés szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésekre tekintettel módosítani kell.

- Mt. 83/A. §** (1) Nem minősül munkaszerződés-módosításnak, ha a munkavállaló – a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el (átírányítás).
 (2) Az átírányítás a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.
 (3) Az átírányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átírányítás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átírányítások időtartamát össze kell számítani.
 (4) Egy naptári éven belül az átírányítás, illetve a munkáltató a 105–106. §-okon, illetve a 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedésének időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a százötven munkanapot nem haladhatja meg.
 (5) Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átírányítás időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.
 (6) A munkaköri feladatai mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellátó munkavállalót az (5) bekezdés szerinti díjazás a ténylegesen végzett feladatok arányában illeti meg.
 (7) Az (5)–(6) bekezdés rendelkezéseitől kollektív szerződés vagy a felek megállapodása eltérhet. A megállapodás megkötése során a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

Mt. 84. § A munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai, vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (4) bekezdés. a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására, vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

Mt. 84/A. § (1) *Ha a munkavállaló*

a) a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, illetve

b) a foglalkoztatás határozatlan időtartama

vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva – jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel – dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni.

- (2) *A munkáltató az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás elősegítése érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol az (1) bekezdés a)–b) pontjában meghatározottak szerinti munkaszerződés módosítására lehetőség van.*

Mt. 85. § (1) *A nő terhessége megállapításától gyermeke egy éves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.*

- (2) *Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nő munkabére nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.*
- (3) *A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles – a külön jogszabályban meghatározottak szerint – az állapotának megfelelő munkakörben továbbfoglalkoztatni.*
- (4) *Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.*

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

- (2) *A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (Harmadik rész, I–III. fejezet) közül a 71. §-a, a 76. §-ának (1)–(2) és (4)–(5) bekezdése, a 79. §-ának (1) és (4) bekezdése, (7) bekezdésének első fordulata, a vezető munkavállalókra vonatkozó Harmadik rész X. fejezete (188–193/A. §) nem alkalmazható.*

1.6. Munkavégzésre irányuló további jogviszony

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

- (2) *Az összeférhetetlenség egyes eseteit a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály állapítja meg.*
- (3) *A munkáltató az összeférhetetlenségről való tudomásszerzés után haladéktalanul köteles nyolcnapos határidő kitűzésével írásban felszólítani a közalkalmazottat az összeférhetetlenség okának megszüntetésére.*

Kjt. 42. § *A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.***Kjt. 43. § (1)** *Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.*

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

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

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

- Vhr. I. 7. §** (1) *A magasabb vezető, valamint a vezető beosztású közalkalmazott nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója olyan gazdasági társaságnak, amelyben az a felsőoktatási intézmény, amellyel a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyban áll, alapítói, tulajdonosi érdekeltséggel rendelkezik.*
- (2) *A közalkalmazott 8 napon belül köteles írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve, ha közalkalmazotti jogviszonyának fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerül.*
- Vhr. IV. 8. §** (1) *Összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató üzleti titkát képező módszerek, eljárások, ismeretek (know how-k) alkalmazására kerülne sor.*
- (2) *Az üzleti titkot, a gazdasági (kutatási) tevékenységhez kapcsolódó minden olyan témát, információt, megoldást, eljárási módszert, adatot, amelynek titokban maradásához a munkáltatónak méltányolható érdeke fűződik, a közalkalmazott kinevezési okmányában rögzíteni kell. Ebben a körben összeférhetlenségre a munkáltató csak abban az esetben hivatkozhat, ha az üzleti titok említett módon történő meghatározása a közalkalmazott kinevezési okmányában előzetesen megtörtént.*
- (3) *A magasabb vezető, a vezető beosztású, illetve a témacsoportvezető közalkalmazott nem lehet tagja, illetve vezető tisztségviselője olyan gazdasági társaságnak, amelynek az őt foglalkoztató munkáltató az alapítója, tagja, vagy a munkáltatóval gazdasági kapcsolatban áll.*

2. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése

Mt. 87. § (2) *A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.*

Kjt. 25. § (1) *A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:*

- a) *a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,*
- b) *a közalkalmazott halálával,*
- c) *a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint*
- d) *a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben.*

(2) *A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:*

- a) *közös megegyezéssel;*
- b) *áthelyezéssel*
 1. *az e törvény, valamint*
 2. *e törvény és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, illetőleg*
 3. *az e törvény, valamint*
 4. *és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó munkáltatók között;*
- c) *lemondással;*
- d) *rendkívüli lemondással;*
- e) *felmentéssel;*
- f) *azonnali hatállyal a próbaidő alatt, valamint*
- g) *elbocsátással.*

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

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

- a) időpontjáról,
 b) okáról,
 c) a közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,
 továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.
- (3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés, illetve kinevezés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 25/B. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a közalkalmazott a jogviszony létesítését követően az előmenetele, illetve a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.
- (4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató megalapítására még nem került sor, az átvevő munkáltató számára a (2)–(3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját terheli.
- (5) A közalkalmazott a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a közalkalmazott az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.
- (6) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)–(6) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést – határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet – megfizetni.
- (7) Ha az átvevő munkáltató a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet közszolgálati jogviszonyt az átadással érintett közalkalmazottal, a közalkalmazotti jogviszony megszűnése tekintetében a (6) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebben az esetben – a (3) bekezdés rendelkezésétől eltérően – e körülményről kell az átadó és az átvevő munkáltatónak tájékoztatnia a közalkalmazottat.

- Kjt. 25/B. § (1)** *Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. Ha az átvevő munkáltató a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozik, köteles a közalkalmazott számára munkaköre alapján kinevezést adni, vagy munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése, illetve a kinevezés során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3)–(4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony 25/A. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről.*
- (2) *Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (személyi alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, illetve kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. A személyi alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.*
- (3) *Ha az átvevő munkáltatónál közszolgálati jogviszony létesül, a közalkalmazottat a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni. Ha a közalkalmazott esetében az átadást közvetlenül megelőző illetmény összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt a különbözet mértékével, de legfeljebb olyan összeggel kell növelni, amely az alapilletménytől történő eltérést húsz százalékkal nem haladja meg.*
- (4) *Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony esetén – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.*

- (5) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve, közszolgálati jogviszony esetén a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.
- (6) Ha a munkaszerződés megkötésével (a kinevezéssel) létesített jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a közalkalmazottat felmondási (felmentési) idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási (felmentési) idő, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a közalkalmazottra nézve kedvezőbb.
- (7) Ha az átadó munkáltatónál az átadás időpontjáig működött közalkalmazotti tanács (közalkalmazotti képviselő), az átadással érintett szervezeti egység közalkalmazottainak részvételi jogát az átvevő munkáltatónál a Munka Törvénykönyve 56/A–56/B. §-ában előírt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell biztosítani, kivéve, ha a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő munkáltatónál az érintettek vonatkozásában üzemi tanács nem hozható létre.

- Kjt. 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.

- Kjt. 28. §** (1) A közalkalmazott a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt lemondással bármikor megszüntetheti.
- (2) Lemondás esetén a lemondási idő 2 hónap. Ezen időtartam egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.

- Kjt. 29. §** (1) Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató
- a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- (2) A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntető eljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.
- (3) Rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó átlagkeresetét köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a közalkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A közalkalmazott követelheti felmerült kárának megtérítését is.
- (4) Rendkívüli lemondás esetén – e törvényben előírt kivételektől eltekintve – a lemondás szabályai nem alkalmazhatók.

- Mt. 93.§** (1) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.
- (2) A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.
- (3) A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult.
- (4) Ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

Mt. 94. § *A munkáltató rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.*

Mt. 94/A. § *(1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma szerint*

- a) *húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,*
- b) *száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,*
- c) *háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon (94/C. §) belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.*

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott átlagos statisztikai létszámot az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy ugyanazon munkaiügyi központ illetékességi területén található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Mt. 94/B. § *(1) Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.*

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli.

(3) A konzultációt megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

- a) *a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,*
- b) *foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve*
- c) *a 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.*

(4) A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

- a) *a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,*
- b) *a kiválasztás szempontjait, valamint*
- c) *a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.*

(5) A konzultációnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- a) *elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,*
- b) *elveire,*
- c) *következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint*
- d) *az érintett munkavállalók számának csökkentésére.*

(6) Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást könek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az illetékes munkaiügyi központnak.

Mt. 94/C. § *(1) Ha a konzultációt követően a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról dönt, a döntésben meg kell határozni:*

- a) *az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban,*
- b) *a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, illetve végrehajtásának időbeni ütemezését.*

(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni.

(3) A 94/A. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

- (4) A (3) bekezdés alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló
- jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedést,
 - megállapodásnak a közös megegyezést [87. § (1) bekezdés a) pont] kell tekinteni.

Mt. 94/D. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 94/B. § (3)–(4) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az érintett telephely szerint illetékes munkaiügyi központot. Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő tájékoztatással [94/B. § (3)–(4) bekezdés] egyidejűleg kell megküldeni a munkaiügyi központnak, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

- (2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett telephely szerint illetékes munkaiügyi központot a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók
- személyi adatait (ideértve a Társadalombiztosítási Azonosító Jelét is),
 - utolsó munkakörét,
 - szakképzettségét,
 - átlagkeresetét.

Mt. 94/E. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az illetékes munkaiügyi központnak is.

- (2) Ha az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló a 90. § (1) bekezdésében meghatározott védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

Mt. 94/F. § (1) A 94/D. § (2) bekezdésében, illetve a 94/E. §-ban foglaltak megszegésével közölt, illetve a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes.

- (2) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet 94/B. §-ban meghatározott jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt.

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

- (2) A Munka Törvénykönyve 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában az „e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy” kifejezésen a jelen törvény hatálya alá tartozó szervezetet kell érteni.
- (3) Az (1) bekezdéstől eltérően a nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének 94/A–94/F. §-a rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

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

- húsz fő vagy annál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább öt fő,
 - húsznál több és száznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább tíz fő,
 - száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább a közalkalmazottak tíz százaléka,
 - háromszáz vagy annál több közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább harminc közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát kívánja harmincnapos időszakon (Munka Törvénykönyve 94/C. §) belül megszüntetni.
- (2) A Munka Törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy rendes felmondáson felmentést, illetve a Munka Törvénykönyve 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedésen az e törvény 27. §-ának (2) bekezdése által szabályozott azonnali hatályú megszüntetést kell érteni, ha ezek közlésére a 30. §-a (1) bekezdésének a)–c) pontja alapján kerül sor.

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

- Kjt. 30. §** (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a (3)–(4) bekezdésben foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha
- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
 - b) az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter vagy az önkormányzati képviselő-testület munkáltatót érintő döntése – különösen a feladatok változásából adódó átszervezés vagy a költségvetési támogatás csökkentése – következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
 - c) A magasabb vezető, illetve a vezető beosztás ellátásával történő megbízás visszavonását, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő leteltét követően a közalkalmazott eredeti munkakörében való továbbfoglalkoztatására, ennek hiányában a végzettségének, illetve képzésének megfelelő munkakör felajánlására nincs lehetőség, vagy a közalkalmazott a végzettségének, illetve képzésének megfelelő munkakört nem fogadja el.
 - d) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően, továbbá
 - e) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §).
- (2) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka való- és ok-szerű.
- (3) A közalkalmazott az (1) bekezdés a)–c) pontja alapján akkor menthető fel, ha a munkáltatónál vagy az irányítása, felügyelete alatt álló szervezetben nincs a képzettségének megfelelő más munkakör, illetve, ha az ilyen munkakörbe történő áthelyezéséhez a közalkalmazott nem járul hozzá.
- (4) Ha az (1) bekezdés d) pontjában meghatározott alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, a közalkalmazott akkor menthető fel, ha a munkáltatónál nincs az egészségi állapotának megfelelő munkakör vagy, ha az ilyen munkakörbe történő áthelyezéséhez a közalkalmazott nem járult hozzá.
- (5) Ha az (1) bekezdés d) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.
- (6) Az (1) bekezdés c) pontjától eltérően a magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása esetén a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha a közalkalmazott eredeti, ennek hiányában végzettségének, illetve képzésének megfelelő munkakörben való tovább foglalkoztatására a munkáltatónál nincs lehetőség.

- Kjt. 27. §** (1) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg.
- (2) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdés a)–c) és e) pontjában foglalt okok alapján a munkáltató – a 25.§ (2) bekezdésétől eltérően – azonnali hatállyal megszüntetheti; a közalkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét köteles előre megfizetni.

[43] A közalkalmazottal nyugellátási jogosultságát megelőzően egy évvel a munkáltatói jogkör gyakorlója megbeszélést kezdeményez.

[44] A Kjt. 30. § (5) bekezdésben meghatározott esetben – a felmentést megelőzően – a közalkalmazottat a munkavégzés irányításával megbízott személy köteles a felmentési szándékról, annak okáról írásban értesíteni. A közalkalmazott védekezését a közlés kézhez vételétől számított 8 napon belül terjesztheti elő. A védekezés előterjesztésekor jegyzőkönyvet kell felvenni, ahol a közalkalmazott kérésére a szakszervezet képviselője is jelen lehet, vagy felhatalmazás esetén őt képviselheti.

- Mt. 90. §** (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt,
- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
 - a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
 - a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),
 - a terhesség, a szülést követő három hónap, illetőleg a szülési szabadság, (138. § (1) bekezdés,
 - a gyermek, ápolására illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés]
 - a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartama.
- (2) A felmondási idő, ha az (1) bekezdésben meghatározott felmondási védelem időtartama
- a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,
 - a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el.
- (3) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a munkavállaló munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].
- (4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.
- (5) A (2) és (4) bekezdés rendelkezései a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során nem alkalmazhatóak.
- Kjt. 31. §** A közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg az alábbiakban meghatározott időtartam és az azt követő harminc nap alatt:
- a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka,
 - a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazásra tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság,
 - az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint,
 - a munkáltató által vagy hozzájárulásával más szervek által iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre küldés miatt a munkavégzés alóli felmentés ideje.
- Kjt. 32. §** (1) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel,
- ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van,
 - ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint
 - ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.
- (2) Ha a munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a felmentés indoka – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – a 30. § (1) bekezdésének d) pontján alapul.
- Ftv. 17. §** (6) A köztársasági elnöknek – bármely feltétel fennállása esetén – fel kell mentenie az egyetemi tanárt. A feltételek a következők:
- az egyetemi tanár betöltötte a hetvenedik életévét,
 - az egyetemi tanárt szándékosan elkövetett bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtható szabadságvesztésre ítélték,
 - az egyetemi tanár az oktatói etika normáit megsértette és terhére emiatt jogerősen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki,
 - az egyetemi tanár kéri a felmentését.
- Kjt. 33. §** (1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg.
- (2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
 - b) tíz év után két hónappal;
 - c) tizenöt év után három hónappal;
 - d) húsz év után négy hónappal;
 - e) huszonöt év után öt hónappal;
 - f) harminc év után hat hónappal meghosszabbodik.
- (3) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat – a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben – kell felmenteni.

[45] Az Egyetemen a felmentési idő a közalkalmazotti jogviszony első öt évében hatvan nap.

- Kjt. 34. §** (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a közalkalmazottat – kérelmére – eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.
- (2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzheti a közalkalmazott eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a közalkalmazott továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.
- (3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha
- a) a munkáltató általi felmentés vagy elbocsátás a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (Munka Törvénykönyve 4. §), a egyenlő bánásmód követelményébe (Munka Törvénykönyve 5. §), illetve felmentési védelembe [31. §, valamint Munka Törvénykönyve 90. § (1) bekezdés] ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30. § (3)–(4) bekezdése; 32. § (2) bekezdése], vagy
 - b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő közalkalmazotti jogviszonyát a 45–54. §-okba, illetőleg a Munka Törvénykönyve 28. §-ába ütköző módon szüntette meg.
- (4) Ha a közalkalmazott nem kéri, vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a közalkalmazott eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a közalkalmazott legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.
- (5) Ha a közalkalmazott nem kéri, vagy a bíróság mellőzi az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést, a közalkalmazotti jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.
- (6) A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a közalkalmazott elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a illetménynek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.
- (7) A közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya nem felmentéssel szűnt meg – a (6) bekezdésben foglaltakon kívül – megilleti a munkavégzés alóli felmentés idejére járó átlagkeresete és a felmentés esetén járó végkielégítés is.

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

- Kjt. 37. §** (1) Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya
- a) felmentés;
 - b) rendkívüli lemondás, vagy
 - c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.
- (2) Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére – az egészségügyi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül [37/B. §].
- (3) Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató, egymást követően több esetben létesít határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt a miniszter vagy a kollektív szerződés – a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerinti esetben is – végkielégítésre való jogosultságot írhat elő. A végkielégítés azonban nem haladhatja meg azt az összeget, amelyre a határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyok együttes időtartama alapján a közalkalmazott határozatlan idejű jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén jogosult lenne.

- (4) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a (6) bekezdésben meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezzen. A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál – az áthelyezést kivéve – nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 22. § (3) bekezdés c) és d) pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a 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) A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni
- jogutódlás esetén a jogelődnél,
 - a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [Mt. 86/C. § (5) bekezdés, 25/B. § (6) bekezdés].
- (6) A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább
- három év: egy havi,
 - öt év: két havi,
 - nyolc év: három havi,
 - tíz év: négy havi,
 - tizenhárom év: öt havi,
 - tizenhat év: hat havi,
 - húsz év: nyolc havi
- átlagkeresetének megfelelő összeg.
- (7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [37/B. § (1) bekezdés a) pont] vagy a 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)
- (10) Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a közalkalmazott részére kifizetni.
- (11) A végkielégítést a munkáltató költségére a közalkalmazott tartózkodási helyére kell megküldeni.

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

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

- a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve
- az a) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
- karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
- előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
- szolgálati nyugdíjban, vagy
- korengedményes nyugdíjban, vagy
- más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
- rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

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

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

IV. rész

A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

1. Alkalmazási feltétel, munkára képes állapot

Mt. 103. § (1) *A munkavállaló köteles*

- a) *az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a 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.*
- (2) *A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni.*
- (3) *A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.*
- (4) *A munkavállaló – munkabérének és költségeinek megtérítése mellett – köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.*

Mt. 104. § (1) *A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.*

- (2) *Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg.*
- (3) *A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*
- (4) *Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.*
- (5) *Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.*

Kjt. 39. § (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.*

[46] A munkára képes állapot feltétele többek között az, hogy a közalkalmazott szervezetben munkaidő alatt ne legyen szeszszital fogyasztásából származó alkohol és ne álljon kábítószer hatása alatt. Ezen feltétel betartásának ellenőrzésére a munkáltatói jogkört gyakorló által felhatalmazott személy jogosult.

[47] A dolgozónak a kinevezés előtt – meghatározott munkakörökben és munkahelyeken, továbbá egyéb esetekben – az Egyetemi Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelező orvosi vizsgálaton kell részt venni.

Az Egyetemi Munkavédelmi Szabályzat további időszakos, vagy rendkívüli orvosi alkalmassági vizsgálatot írhat elő.

[48] Az Egyetem területén dohányozni csak az arra kijelölt helyeken szabad, a dohányzó helyeket a szervezeti egység vezetője jelöli ki.

2. Képzés, továbbképzés

- Mt. 103. § (4)** *A munkavállaló – 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.*
- Kjt. 39. § (1)** *A munkáltató elősegíti a közalkalmazott munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét.*
- [49] A pedagógusok továbbképzéséről, illetve költségeik támogatásról a munkáltató a 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet, valamint a vonatkozó egyéb jogszabályok szerint jár el.
- [50] Eltérő jogszabályi rendelkezések hiányában a munkáltató nem kötelezheti vizsga letételével járó tanfolyamon, továbbképzésben való részvételre az alábbiakat:
- akinek az öregségi nyugdíjra való jogosultságáig kevesebb, mint öt év van hátra,
 - a terhes nőt,
 - azt az anyát, akinek egy évesnél fiatalabb gyermeke van,
 - azt, aki kettő vagy több tizenhat évesnél fiatalabb gyermeket nevel és az Mt. 132. § (2) bekezdése alapján pótszabadságra jogosult,
 - az 50. életévét betöltött pedagógus munkakörben foglalkoztatottat.
- A kötelezési tilalom alatt állás nem zárja ki a megállapodáson alapuló részvételt.
- [51] A munkáltatói jogkört gyakorló személy – továbbképzési céllal – legfeljebb 3 hónapig tartó időre felmentést adhat a munkavégzés alól. Három hónapot meghaladó mentesítést a rektor engedélyezhet.

3. Minősítés

- Kjt. 40. § (1)** *A közalkalmazottak minősítésének rendjét a miniszter állapítja meg.*
- (2) *A közalkalmazott kérésére, közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén, a munkáltató köteles minősítést készíteni, amennyiben a közalkalmazotti jogviszony legalább egy évig fennállt.*
- (3) *A minősítést a közalkalmazott közvetlen felettese javaslatának meghallgatása után a munkáltatói jogkör gyakorlója készíti el.*
- (4) *A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat.*
- (5) *A közalkalmazottal minősítését annak elkészülte után haladéktalanul ismertetni kell. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.*
- (6) *A minősítés egy példányát annak ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni.*
- Vhr. I. 6. § (1)** *Minősíteni kell – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel –*
- a) *a felsőoktatási intézmények oktatóit legalább négyévenként,*
 - b) *azt a közalkalmazottat, aki magasabb vezetői vagy vezetői megbízást kap, a megbízás lejártakor, illetve legalább négyévenként.*
- (2) *Nem kell minősíteni azt a közalkalmazottat, akinek a Kjt. 37/B. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott feltétel bekövetkezéséig kevesebb, mint öt éve van hátra, kivéve, ha ezt a Kjt. 40. §-ának (2) bekezdése alapján kéri.*

4. Összeférhetlenség

- Kjt. 41. §** (1) A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.
- (2) Az összeférhetlenség egyes eseteit a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály állapítja meg.
- (3) A munkáltató az összeférhetlenségről való tudomásszerzés után haladéktalanul köteles nyolcnapos határidő kitűzésével írásban felszólítani a közalkalmazottat az összeférhetlenség okának megszüntetésére.
- Kjt. 42. §** A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.
- Vhr. I. 7. §** (1) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztású közalkalmazott nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója olyan gazdasági társaságnak, amelyben az a felsőoktatási intézmény, amellyel a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyban áll, alapító, tulajdonosi érdekeltséggel rendelkezik.
- (2) A közalkalmazott 8 napon belül köteles írásban bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve, ha közalkalmazotti jogviszonyának fennállása alatt összeférhetlenségi helyzetbe kerül.

5. Tanulmányi szerződés

- Mt. 110. §** (1) A munkáltató szakember szükségletének biztosítása érdekében tanulmányi szerződést köthet. A szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott időn keresztül a munkáltatóval munkaviszonyát fenntartja.
- (2) A munkavállaló munkáltatójának köteles előzetesen bejelenteni, ha más munkáltatóval tanulmányi szerződést kíván kötni.
- Mt. 115. §** (1) Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.
- (2) A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.
- (3) A (2) bekezdésben foglaltakon túl a munkáltató vizsgáknént – ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként – a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.
- (4) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt köteles biztosítani.
- (5) A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy a tanulmányi szerződés megállapítja.
- (6) A (3)–(4) bekezdésben meghatározott szabadidőt a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani.
- Mt. 116. §** Amennyiben a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, a munkaidő-kedvezmény alatt a munkából távol töltött időre távolléti díj illeti meg.

[52] A nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő közalkalmazottaknak tanulmányi munkaidő-kedvezményt abban az esetben biztosít a Szegedi Tudományegyetem, ha a közalkalmazott a munkáltatóval tanulmányi szerződést köt.

6. Címek adományozásának feltétele

Kjt. 39. § (3) *A munkáltató tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén*

- a „B”, „C” vagy „D” fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak munkatársi, illetve főmunkatársi,*
- az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak tanácsosi, illetve főtanácsosi címet adományozhat.*

Vhr. IV. 6. § (1) *A kinevező a tudományos munkakört (13. §) betöltő közalkalmazottnak intézeti szenior (Shc.) címet adományozhat.*

(2) *Az (1) bekezdésben meghatározott cím adományozásának feltételei: legalább tizenöt éves tudományos munkakörben eltöltött közalkalmazotti jogviszony, kiemelkedő, illetve tartósan jó kutatómunka végzése.*

(3) *Az (1) bekezdésben meghatározott címet kell adományozni annak a tudományos főmunkatárs besorolású közalkalmazottnak, aki legalább 10 évig magasabb tudományos vezetői vagy tudományos vezetői beosztást töltött be és e vezetői megbízása megszűnt, vagy arról lemondott.*

[53] Az Egyetem közoktatási egységeiben a címeket a munkahelyi vezető javaslata alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója adományozza.

7. Munkavégzés alóli mentesítés

Mt. 107. § *Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól*

- amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti,*
- közeli hozzátartozója (139. § (2) bekezdés) halálakor esetenként legalább két munkanapon át,*
- ha keresőképtelen beteg,*
- a kötelező orvosi vizsgálat, (ideértve a terhességgel összefüggő vizsgálatokat is) teljes időtartamára,*
- amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége,*
- a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;*
- ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni,*
- munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján.*

8. Egyéb munkaidő-kedvezmények

[54] Térítésmentesen vért adók munkaidő-kedvezménye [(Mt. 107. § f) és h) pontja]:

- A térítésmentesen vért adó a véradás idejére mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, erre az időre távolléti díj illeti meg.
- A munkáltató véradásonként egy nap rendkívüli szabadságot ad a térítésmentes véradónak, ez a nap csak a véradó beleegyezése esetén lehet azonos a véradás napjával.

detésben töltött órák számának 24-gyel való osztásával kiszámított napokat, úgy hogy a fennmaradó tört rész – amennyiben az legalább 8 óra – egész napnak számít. Amennyiben a kiküldetésben töltött idő 24 óránál rövidebb, de a 8 órát eléri, az egy egész napnak számít, kivéve, ha a (2) bekezdés rendelkezése szerinti választható számitási módszer alkalmazási feltételei fennállnak.

- (2) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából, az ugyanazon a naptári napon kezdődő, ismétlődő, 24 óránál rövidebb, egymást követő kiküldetések (külszolgálatok) esetén a tényleges időtartam meghatározására választható az (1) bekezdés szerinti időtartamok egybeszámítása azzal, hogy
 - a) légi és vízi út esetén az együttesen számított utak között az érkezés utáni és az újabb indulás előtti egy-egy óra csak akkor vehető figyelembe, ha az érkezés szerinti időpont és az újabb indulás szerinti időpont között legalább két óra eltelik;
 - b) ha az együttesen számított utak között az érkezés és az újabb indulás között eltelt idő nem több, mint két óra, akkor ez az időtartam is kiküldetésnek (külszolgálatnak) minősül.
- (3) Az egyes adóévek között áthúzódó kiküldetés (külszolgálat) címén kifizetett összeg [ideértve a (2) bekezdés rendelkezése alapján választott egybeszámítás esetét is] adókötelezettsége abban az adóévben keletkezik, amelyben a kifizetés, illetőleg a kiküldetés (a külszolgálat) elszámolása megtörtént.
- (4) E rendelet végrehajtása során a külföldi pénznem átváltására a Sza tv. 5. §-ában foglalt rendelkezéseket kell értelemszerűen alkalmazni.

Vhr. VIII. 4/A. § (1) A nemzetközi közúti árufuvarozásban és személyszállításban gépkocsivezetőként és árukísérőként foglalkoztatott magánszemély az említett címen kapott bevételének jövedelemszámítására az 1. § és 3. §-ban foglalt rendelkezések helyett, választása szerint a (2) bekezdésben foglaltakat alkalmazhatja.

- (2) Az (1) bekezdésben említett magánszemély a külföldi kiküldetés (külszolgálat) címén kapott bevételéből igazolás nélkül elismert költségként napi 25 USA dollárnak megfelelő forintösszeget vonhat le, feltéve, hogy ezen kívül kizárólag a gépjármű külföldön történő üzemeltetéséhez közvetlenül kapcsolódó és számlával, más bizonylattal igazolt költségeket számolja el. Ebben az esetben nem számít elismert költségnek a külföldi kiküldetéssel kapcsolatban felmerült szállás és lakásbérleti díjra fordított összeg. Az előzőekben foglalt költségelszámolási korlátozások figyelembevétele mellett igazolás nélkül elismert költségként napi 25 USA dollárnak megfelelő forintösszeget számolhat el az az önálló tevékenységet folytató magánszemély is, aki az adott utazással összefüggésben mástól külföldi kiküldetés címén bevételt nem kap, de az (1) bekezdésben említett tevékenységet végzi.

Vhr. VIII. 5. § Ez a rendelet 1996. január 1-jén lép hatályba.

[55] A külföldi kiküldetés rendjének részletes szabályait a KSZ 1. sz. melléklete tartalmazza.

10. A munkabeszüntetés (sztrájk) joga

Az 1989. évi VII. törvény a sztrájkról:

1. § (1) A dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga.
- (2) A sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvétellel, illetve az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni.
- (3) A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell működni. A sztrájkjoggal való visszaélés tilos.
- (4) A szakszervezeteket megilleti a szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga. Szolidaritási sztrájk esetén az előzetes egyeztetés [2. § (1) bekezdése] mellőzhető.

- 2. § (1)** Sztrájk kezdeményezhető, ha
- a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás [Mt. 66/A. § (2)–(5) bek.] hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy
 - az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre.
- (2) Amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.
- (3) Az (1) és (2) bekezdésben említett egyeztetés ideje alatt is egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg.
- 3. § (1)** Jogellenes a sztrájk:
- az 1. § (1) bekezdése és a 2. § (1) bekezdése rendelkezéseinek meg nem tartása esetén,
 - Alkotmányba ütköző cél érdekében,
 - olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik,
 - kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.
- (2) Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.
- (3) Nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.
- 4. § (1)** A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről.
- (2) Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.
- 5. § (1)** A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének (3. §) megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. A kérelmet a kérelmező székhelye (lakhelye) szerint illetékes munkügyi bírósághoz kell benyújtani. Ha a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több munkügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Munkügyi Bíróság az illetékes.
- (2) A munkügyi bíróság öt napon belül, nem peres eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után határoz. A végzés ellen fellebbezésnek van helye.
- 6. § (1)** A sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető.
- A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót – a (3) bekezdésben írt kivétellel – megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok.
 - A sztrájk miatt kiesett munkaidőre – eltérő megállapodás hiányában – a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.
 - A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni.
- 7. § (1)** E törvény a kihirdetése napján lép hatályba.

[56] A dolgozókat gazdasági és szociális érdekeik érvényesítésére megilleti a sztrájk joga.

[57] Sztrájk kezdeményezhető, ha

- a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy
- az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre.

- [58] A sztrájk idejére a betegellátásban az ügyeleti, egyéb feladatok ellátásában a pihe-nónapi munkavégzés szerinti rend érvényes.
- [59] Nincs helye sztrájknak az Egyetem fekvőbetegellátó, valamint ezek folyamatos működését biztosító szervezeti egységeinél, ha ez a betegek életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti.
- [60] A sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senki sem kényszeríthető.
- [61] A sztrájkot legalább 48 órával annak megkezdése előtt írásban be kell jelenteni az Egyetem vezetésének és az érintett szervezeti egységek vezetésének is.
- [62] A sztrájkról, illetve a sztrájkkészültségi helyzetről, valamint a sztrájk kezdési időpontjáról az Egyetem, Kar(ok) valamint a szervezeti egységek vezetését, a sztrájkolók által létrehozott sztrájkbizottság köteles értesíteni.
- [63] A sztrájkbizottság felelős az általa szervezett vagy támogatott sztrájk szabályos lefolytatásáért és a törvény által megkövetelt ellátási szint biztosításáért.
- [64] A sztrájkban résztvevőknek a sztrájk idején a sztrájkbizottság által meghatározott helyen kell tartózkodniuk.

11. A nők és fiatalkorúak, valamint a terhes nők foglalkoztatása

- Mt. 75. §** (1) *Nőt és fiatalkorút nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatalkorú nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.*
- Mt. 85.§** (1) *A nő terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.*
- (2) *Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nő munkabére nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.*
- Mt. 105. §** (3) *Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig. Ezt a rendelkezést megfelelően alkalmazni kell a gyermekét egyedül nevelő férfira is.*
- Mt. 127. §** (6) *Rendkívüli munkára nem vehető igénybe*
- a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,*
 - a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint*
 - a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.*
- Ettől érvényesen eltérni nem lehet.*
- (7) *A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.*

Mt. 120. § (3) *A 127. § (6) bekezdése a)–b) pontjában meghatározott munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.*

Mt. 121. § (1) *A 127. § (6) bekezdése a)–b) pontjában meghatározott munkavállaló éjszakai munkára [117. § (1) bekezdés d) pont] nem vehető igénybe. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.*

Mt. 124. § (7) *Az (5)–(6) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.*

Mt. 129/A. § (1) *A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet. Fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható. A munkaidő megállapításánál a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.*

(2) *Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.*

(3) *A fiatal munkavállaló esetében a 123. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra.*

(4) *A fiatal munkavállaló esetében a 123. § (2)–(3) bekezdése, valamint a 124. § (2)–(5) bekezdése nem alkalmazható.*

(5) *A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre illetve készenlétre nem vehető igénybe.*

(6) *Az (1)–(5) bekezdés rendelkezéseitől eltérni nem lehet.*

Mt. 128. § (1) *Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés – a 127. § (6) bekezdése kivételével –, ha arra baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor.*

[65] *A nők és fiatalkorúak, valamint a terhes nők foglalkoztatásával kapcsolatos további szabályokat az Egyetem Sugárvédelmi Szabályzata, valamint az Egyetem Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.*

12. Megváltozott munkaképességű közalkalmazottak alkalmazása

Mt. 85. § (3) *A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles – a külön jogszabályban meghatározottak szerint – az állapotának megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatni.*

[66] *A megváltozott munkaképességű közalkalmazott foglalkoztatása a munkáltatói jogkört gyakorló feladata.*

[67] *A megváltozott munkaképességű közalkalmazott rehabilitációjával kapcsolatos feladatok ellátásáért a munkáltatói jogkör gyakorlója felelős.*

[68] *Ha a megváltozott munkaképességű közalkalmazottnak az adott szervezeti egység-nél való foglalkoztatására nincs lehetőség és a közalkalmazotti jogviszony a jogszabály alapján nem szüntethető meg, a további foglalkoztatást központi (állami) rehabilitációs álláshelyen kell biztosítani.*

13. Más munkakörben vagy munkahelyen való munkavégzés

- Mt. 105. § (1)** *A munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi.*
- (2) *Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltató azon telephelye minősül, ahol a munkavállaló munkáját a beosztása szerint végzi.*
- (3) *Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig. Ezt a rendelkezést megfelelően alkalmazni kell a gyermekét egyedül nevelő férfira is.*

[69] Az adott szervezeti egység különböző munkahelyein történő munkavégzés nem minősül más munkahelyen való munkavégzésnek.

[70] Vitás esetben a közalkalmazott kérheti az utasítás írásba adását.

14. Helyettesítés (átirányítás)

- Mt. 83/A § (3)** *Az átírányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átírányítás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átírányítások időtartamát össze kell számítani.*
- (4) *Egy naptári éven belül az átírányítás, illetve a munkáltató 105–106. §-okon, illetve a 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedésének időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a százötz munkanapot nem haladhatja meg.*

[71] Helyettesítési feladatok ellátására az Egyetem valamennyi közalkalmazottja kötelezhető, ha rendelkezik az ellátandó munkakörhöz szükséges szakképesítéssel.

[72] A helyettesítést a szervezeti egység vezetője vagy megbízottja csak előzetesen és írásban rendelheti el. Az átírányítás várható időtartamáról a közalkalmazottat tájékoztatni kell.

15. Kirendelés más munkáltatóhoz

- Mt. 106. § (1)** *A munkavállaló a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,*
- a) *amelynek tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy*
- b) *a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy*
- c) *a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.*

- (2) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra – a kirendelésen kívül eső okból – valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.
- (3) A kirendelés során – eltérő megállapodás hiányában – a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.
- (4) Kirendelés esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kirendelés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a 83/A. § (5)–(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.
- (5) Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.
- (6) Kirendelés esetén a 83/A. § (2)–(3) bekezdésének, továbbá a 105. § (3), valamint (6)–(8) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

[73] Az írásbeli kirendelésnek tartalmaznia kell:

- a kirendelés valószínű időtartamát,
- a költségterítés módját és mértékét,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának megjelölését.

16. Fegyelmi felelősség

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

- (2) A fegyelmi vétséget elkövető közalkalmazottal szemben kiszabható fegyelmi büntetések:
- a) megrovás;
 - b) az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása;
 - c) a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás;
 - d) magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása, valamint
 - e) elbocsátás.
- (3) A (2) bekezdés b)–d) pontjában foglalt büntetések közül egymás mellett több is kiszabható.
- (4) A (2) bekezdés b)–c) pontjában foglalt büntetés végrehajtását legfeljebb egyévi próbaidőre fel lehet függeszteni. Ha a felfüggesztés ideje alatt a közalkalmazott nem követett el olyan fegyelmi vétséget, melyért jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki, úgy kell tekinteni, mintha a fegyelmi büntetésben nem részesült volna. Ha viszont ez idő alatt elkövetett cselekmény miatt újabb jogerős büntetést szabtak ki, a felfüggesztett büntetést is végre kell hajtani.
- (5) Az elbocsátás büntetés jogerőre emelkedésétől számított egy évig a közalkalmazott az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál nem alkalmazható magasabb vezető, illetve vezető beosztásban.

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

- (2) Kötelező a fegyelmi eljárás megindítása:
- a) jelentős súlyú fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén, továbbá
 - b) ha az eljárás lefolytatását a közalkalmazott maga ellen kéri.
- (3) Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha
- a) a fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzéstől egy hónap, vagy
 - b) a fegyelmi vétség elkövetésétől egy év eltelt.
- (4) A (3) bekezdés a) pontjában meghatározott határidőt a fegyelmi eljárás megindítására jogosult tudomásszerzésétől kell számítani.

- (5) Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az nem végződött felmentéssel (az indítvány elutasításával), az egy hónapos határidő a jogerős határozatnak a munkáltatóval történt közlésétől, az egyéves határidő az eljárás jogerős befejezésétől számít. Ha a fegyelmi eljárás megindítására a munkáltatón kívüli szerv vagy személy jogosult, a munkáltató a kézhezvételtől számított öt napon belül a jogerős határozatot köteles a fegyelmi eljárás megindítására jogosult részére megküldeni.
- (6) Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a közalkalmazott belföldre történő visszatérésétől kell számítani.
- (7) Az egyéves határidő
- magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetében három évre,
 - vezető beosztású közalkalmazott esetében két évre emelkedik.
- (8) Mellőzhető a fegyelmi eljárás lefolytatása – a (2) bekezdésben foglalt esetet kivéve –, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú és a tényállás tisztázott. A közalkalmazottat ilyen esetben is meg kell hallgatni. Az ügy érdeméről a fegyelmi eljárás megindítója dönt és legfeljebb megrovás büntetés szabható ki.

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

- (2) Nem lehet vizsgálóbiztos az a közalkalmazott, akivel szemben a 49. § (3) bekezdés b)–d) pontjában meghatározott összeférhetlenségi ok áll fenn.
- (3) A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított tizenöt napon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni és ennek keretében a fegyelmi vétség elkövetésével alaposan gyanúsított közalkalmazottat meghallgatni. A vizsgálat időtartama indokolt esetben egy alkalommal, legfeljebb tizenöt nappal meghosszabbítható.
- (4) A vizsgálat során a közalkalmazottal közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehessen és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell számára tenni, hogy az ügy iratait megtekinthesse. A közalkalmazott védekezéséről és a lefolytatott bizonyításról jegyzőkönyvet kell felvenni.
- (5) A közalkalmazott a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe, aki rendelkezik mindazon jogosultságokkal, amelyek az eljárás alá vont személyt a (3) bekezdés alapján megilletik. A közalkalmazott meghallgatását úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője jelen lehessen.
- (6) Ha a közalkalmazott szóbeli meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő.
- (7) A vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi eljárás megindítója a fegyelmi eljárást felfüggeszti
- legfeljebb az akadály elhárultáig, ha a közalkalmazott védekezését a (6) bekezdésben meghatározottak szerint nem tudja előterjeszteni, illetve
 - ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb annak jogerős befejezéséig, feltéve, hogy enélkül a tényállás nem tisztázható.
- (8) A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárásától számított nyolc napon belül köteles megküldeni az ügy összes iratait saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

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

- jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy
 - a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távollatást indokolja, továbbá
 - a fegyelmi eljárást a 47. § (7) bekezdésének b) pontja alapján felfüggesztették fel.
- (2) Az (1) bekezdéstől eltérően az elbocsátás fegyelmi büntetéssel – a határozat jogerőre emelkedéséig – a felfüggesztés együtt jár.
- (3) Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.
- (4) A felfüggesztés idejére távolléti díj jár, ennek azonban legfeljebb ötven százalékát a felfüggesztés megszüntetéséig vissza lehet tartani. A teljes távolléti díjat vissza kell tartani az elbocsátást kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve annak jogerőre emelkedéséig.
- (5) A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni. Nem kerülhet erre sor, ha az elbocsátást kimondó határozat vált jogerőssé. Ha pedig a közalkalmazott a 45. § (2) bekezdésének c), d) pontja alapján illetménypótlékra való jogosultságát elvesztette, a visszatartott összeget ezen pótlékok levonásával kell kifizetni.

- Kjt. 49. §** (1) Az ügy érdemében háromtagú fegyelmi tanács határoz.
- (2) A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi eljárás megindítója, aki ezt a jogkörét a munkáltatónak az eljárás alá vontnál magasabb beosztású, vagy magasabb besorolású közalkalmazottjára átruházhatja. A fegyelmi tanács tagjait a fegyelmi tanács elnöke a munkáltatónak az eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azzal azonos beosztású, illetve besorolású közalkalmazottai közül jelöli ki.
- (3) A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:
- az ügy vizsgálóbiztosa;
 - az eljárás alá vont közalkalmazott közeli hozzátartozója [Munka Törvénykönyve 139. § (2) bekezdése];
 - akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, valamint
 - akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.
- (4) Ha a fegyelmi eljárás megindítására a munkáltatón kívüli szerv vagy személy jogosult, a (2) bekezdés első mondata nem alkalmazható.
- Kjt. 50. §** (1) A fegyelmi tanács a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitézni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal megkapják.
- (2) A tárgyaláson a munkáltatót az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a közalkalmazott jogi képviselőt is igénybe vehet. A tárgyalás nyilvános. A fegyelmi tanács azonban az államtitok vagy szolgálati titok megőrzése érdekében, valamint a fegyelmi eljárás alá vont kérelmére zárt tárgyalást köteles elrendelni.
- (3) Ha valamelyik fél, vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a felet és a képviselőjét szabályszerűen értesítették. Elbírálható az ügy, ha a vizsgálóbiztos, a közalkalmazott vagy képviselője bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.
- (4) A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából bizonyítási eljárást folytathat le, ennek keretében különösen tanúkat hallgathat ki, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.
- (5) Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.
- Kjt. 51. §** (1) A fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.
- (2) Nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan.
- (3) A közalkalmazott a határozat ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhat.
- (4) A közalkalmazottnak a fegyelmi eljárással kapcsolatos költségeit a munkáltató köteles megtéríteni, ha a fegyelmi felelősség jogerős megállapítására nem kerül sor.
- Kjt. 51/A. §** (1) Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha
- annak tartama alatt a közalkalmazotti jogviszony megszűnik;
 - a fegyelmi eljárás megindítására a 46. § (3)–(7) bekezdésében meghatározott határidő után kerül sor.
- (2) A 47. § (1) bekezdése szerinti vizsgálat tartama alatt a fegyelmi eljárás megszüntetéséről a fegyelmi eljárás megindítója, egyébként a fegyelmi tanács határoz.
- Kjt. 52. §** (1) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a közalkalmazott a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte, vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közalkalmazotti jogviszonyát megszünteti, a határozat végrehajthatóvá válik.
- (2) Az elbocsátást kimondó fegyelmi határozatot a szülési szabadság tartama alatt nem lehet végrehajtani.
- (3) Ha a közalkalmazotti jogviszony a 45. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt, vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralevő időtartamát e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végre kell hajtani, feltéve, ha a büntetés végrehajthatóságától számított egy éven belül a közalkalmazott e munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyt létesít.

- Kjt. 53. § (1)** *Ha a fegyelmi eljáráshoz a 47. § (1) bekezdésében és a 49. § (2)–(3) bekezdésében előírt személyi feltételek a munkáltatónál nem biztosíthatók, a munkáltató kérésére a vizsgálóbiztost, valamint a fegyelmi tanács tagjait a munkáltató fenntartója, illetve felügyeleti szerve jelöli ki saját tagjai, illetve a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb beosztású, illetve besorolású, ennek hiányában legalább a fegyelmi eljárás alá vonttal azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül.*
- (2) *Ha a fegyveres erőknél, valamint a rendvédelmi szervnél foglalkoztatott közalkalmazott fegyelmi ügyében a 47. § (1) bekezdésében, valamint a 49. § (2)–(3) bekezdésében meghatározott feltétel a munkáltató közalkalmazottai közül nem biztosítható, vizsgálóbiztosként, valamint a fegyelmi tanács tagjaként a fegyveres, illetve a rendvédelmi szervnek a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettséggel rendelkező hivatásos állományú tagja is kijelölhető.*
- (3) *A (2) bekezdésben előírt feltételek hiányában a fegyveres, valamint a rendvédelmi szervnél foglalkoztatott közalkalmazott fegyelmi ügyében is az (1) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni.*

- [74] Közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségek különösen:
- az előírt helyen és időben munkaképes állapotban történő megjelenés,
 - a munkaidő munkával való eltöltése, illetve rendelkezésre állás a munkavégzésre,
 - együttműködési kötelezettség,
 - mások egészségének, testi épségének, vagyonának védelme,
 - a közalkalmazotti jogviszonyhoz, munkakörhöz és beosztáshoz méltó magatartás tanúsítása,
 - titoktartási kötelezettség,
 - a biztonságvédelmi előírások betartása.
- [75] Nincs helye fegyelmi felelősségre vonásnak, ha a közalkalmazott azért nem teljesítette, illetve azért szegte meg a köteleességét, mert a munkáltató utasítása jogszabályba, vagy a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a saját, illetve mások egészségére ártalmas, és erre a munkáltatót a közalkalmazott figyelmeztette.

17. Munkavédelem

- [76] Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításával kapcsolatos szabályokat, illetve előírásokat az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, az 5/1993. (XII. 26.) MüM. rendelet az 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról, a többször módosított 50/1999. (XI.3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi biztonsági követelményeiről, valamint az Egyetem Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.

V. rész

MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ

Mt. 117. § (1) E törvény alkalmazásában

- a) munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) – a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem számít be;
 - b) napi munkaidő: az egy naptári napra eső, vagy huszonegy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;
 - c) heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;
 - d) éjszakai munka: a huszonegy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;
 - e) többműszakos munkarend: ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;
 - f) délutáni műszak: a többműszakos munkarend alapján a tizenegy és huszonegy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;
 - g) éjszakai műszak: a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;
 - h) éjszakai munkát végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki
 - ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy
 - hb) az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez;
 - i) pihenőnap: a naptári nap nulla órától huszonegy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélküli működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában – a következő műszak megkezdését megelőző huszonegy óra;
 - j) idénymunka: az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.
- (2) Kollektív szerződés az (1) bekezdés d)–f), h), j) pontjában foglaltaktól eltérhet azzal, hogy az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál rövidebb nem lehet, és ebbe a huszonegy és öt óra közötti időtartamot be kell számítani.

Mt. 117/A. § (2) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában résztvevő munkavállaló esetében kollektív szerződés

- a) legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti munkaidőkeretet is megállapíthat,
 - b) a 119. § (6) bekezdésétől eltérhet, és – az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a 119. § (3)–(6) bekezdése szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot,
 - c) legalább nyolc óra napi pihenőidő biztosítását írhatja elő,
 - d) a 124. § (6), valamint (8) bekezdésében foglaltaktól eltérhet,
 - e) a 126. § (1) bekezdés d) pontjától eltérhet, és – a készenléti során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy készenlétre eső munkavégzés átlag-időtartamát,
 - f) a 127. § (5) bekezdésétől eltérhet, és – az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a 127. § (4)–(5) bekezdése szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot.
- (3) Ha törvény valamely gazdasági ágazat, alágazat tekintetében a munkavállaló munkavégzésére szakmai szabályt ír elő, e törvény munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a szakmai szabályokban meghatározott eltérő rendelkezések mellett, azokkal összhangban kell alkalmazni, feltéve, hogy ezt a szakmai szabály nem zárja ki.

A teljes munkaidő

Mt. 117/B. § (1) *A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.*

(5) *Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot. Ezen túlmenően egyéb korlátozás is előírható.*

Mt. 118. § (1) *A munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg.*

(2) *Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha*

a) *a munkáltató működése naptári naponként hat órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és*

aa) *a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy*

ab) *a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés – a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt – más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy*

b) *a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.*

Mt. 118/A. § (1) *A 117/B. § (1)–(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti keretben is meghatározható.*

(2) *Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizennyolc heti, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.*

(3) *Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg*

a) *a készenléti jellegű munkakörben,*

b) *a megszakítás nélküli, illetve*

c) *a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá*

d) *az idénymunkát végző munkavállaló esetében.*

(4) *Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közlésezzik.*

(5) *Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.*

A munkaidő beosztása

Mt. 119. § (1) *A munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel osztja be.*

(2) *A munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre a 118/A. § (4) bekezdésében meghatározott módon kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.*

(3) *A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.*

(4) *Munkaidőkeret megállapítása esetén a (3) bekezdés rendelkezését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.*

(5) *A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.*

(6) *A (3)–(5), illetve a (7) bekezdés alkalmazása során az ügylet teljes időtartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha a munkavégzés időtartama nem mérhető.*

- (7) A munkavállaló munkaideje a (3) bekezdésben foglalt napi tizenkét órát, illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a napi 24 órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.
- (8) Az (1) és a (3)–(7) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

Mt. 120. § (1) A munkaidő a munkanapokra – munkaidőkeret alkalmazása esetén – egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát rész munkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

(2) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat.

(3) A 127. § (6) bekezdése a)–b) pontjában meghatározott munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

(4) Ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.

Mt. 121. § (1) A 127. § (6) bekezdése a)–b) pontjában meghatározott munkavállaló éjszakai munkára [117. § (1) bekezdés d) pont] nem vehető igénybe. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A 117. § (1) bekezdése h) pontjában meghatározott munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani.

Mt. 208. § (1) E törvény rendelkezései nem érintik a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály munkaidőre vonatkozó rendelkezését, ha az heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidőt állapított meg.

(2) Ahol jogszabály törvényes munkaidőt említ, azon teljes munkaidőt kell érteni.

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

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

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

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

Eütev. tv. 5. § (5) Az egészségügyi dolgozó által egy héten valamennyi, az e törvény III. fejezetében felsorolt jogviszony alapján végezhető egészségügyi tevékenység együttes időtartama – a 13. § (2) és (4) bekezdésében foglalt kivétellel – 6 havi átlagban nem haladhatja meg a heti 60 órát, továbbá az egészségügyi tevékenység időtartama egy naptári napon a 12 órát akkor sem haladhatja meg, ha az egészségügyi tevékenység végzésére párhuzamosan több, vagy több fajta jogviszony keretében kerül sor.

(6) A több, illetve a több fajta jogviszony keretében egészségügyi tevékenységet végző egészségügyi dolgozó az egyes jogviszonyai szerinti egészségügyi szolgáltatónál nyilatkozatban tanúsítja, hogy az egészségügyi tevékenysége az (5) bekezdés szerinti korlátot nem haladja meg.

1. Általános munkaidő beosztás

- [77] A közalkalmazottak a V. fejezet 2. pontban felsorolt munkakörökben és szakterületeken foglalkoztatottak kivételével heti öt napos munkarend szerint egyműszakos osztatlan munkaidő-beosztásban dolgoznak. Az Egyetemen a heti munkaidő 40 óra. Az általános munkaidő beosztás a következő:
- hétfőtől csütörtökig: 7.30-16.00 óráig,
 - pénteken: 7.30-13.30 óráig.

2. Általánostól eltérő munkaidő-beosztások

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

- [78] Ha az oktatási, szakmai, gazdasági feladatok jobb ellátása indokolja – az alábbiakban felsorolt eseteken túl – a munkáltatói jogkört gyakorló a partner szakszervezeti szervvel egyetértésben – a rektor jóváhagyásával – az általánostól eltérő munkarendet is megállapíthat.

a) Az oktatók

- Vhr. I. 8. § (1)** *A Munka Törvénykönyve 117. §-ának (1)–(2) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a felsőoktatási intézményeknek az alkalmazás, az előmenetel, a folyamatos alkalmasság követelményeit meghatározó oktatói-kutatói követelményrendszerben az egyes oktatói munkaköröket illetően szabályozni kell – az Ftv. 35. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerinti oktatói foglalkozások és az Ftv. 35. §-ának (2)–(3) bekezdése szerint ellátandó feladatok tekintetében – az egyes oktatói munkakörök kötelező óraszámát.*
- (2) *A felsőoktatási intézmény oktatói követelményrendszerében és a közalkalmazott munkaköri leírásában az (1) bekezdésen túl meg kell határozni az Ftv. 35. §-ának (1)–(3) bekezdése alapján kötetlen munkaidővel járó oktatói feladatokat is, így különösen azokat, amelyek biztosítják a hallgatókkal és a doktori képzésben résztvevőkkel való kellő időtartamú és gyakoriságú kapcsolattartást, az egyetemi, főiskolai képzési és kutatóhelyek szellemi műhelyként való működtetését. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidő beosztásának meghatározása során előírhatja a munkahelyen való tartózkodás feltételeit.*

- [79] Az Egyetemen ellátandó feladatok időpontját és időtartamát a tanrend, az órarendi beosztás, a számonkérések és konzultációk időpontja, a laboratóriumi, könyvtári, számítógép kapacitás és egyéb szolgáltatásokra figyelemmel a szervezeti egység vezetője határozza meg. Az intézményben ellátandó feladatnak kell tekinteni a tanszéki értekezleteket, munkamegbeszéléseket, valamint a rektor, a kar dékánja, a kar főigazgatója, a szervezeti egység vezetője által meghatározott egyetemi, kari, tanszéki, illetve a szervezeti egységhez tartozó feladatok teljesítését is.

- [80] Minden oktatási feladatot ellátó közalkalmazott – szorgalmi időszakban – köteles legalább heti 1 alkalommal 1 óra konzultációs lehetőséget biztosítani a hallgatóknak. Ennek pontos helyét és időpontját a hallgatók által hozzáférhető helyen kell kifüggeszteni.

Mt. 120. § (2) *Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat.*

[81] Az oktatói és kutatói munkakörökben foglalkoztatott dolgozók részére a munkáltatói jogkört gyakorló osztott napi munkaidőt is elrendelhet, illetve kérésükre engedélyezhet.

[82] Az osztott napi munkaidő elrendeléséhez kisgyermekes (6 éves korig), továbbá három-, vagy ennél többgyermekes anyák, valamint a gyermeküket egyedül nevelő szülők esetében előzetes beleegyezésük szükséges.

[83] Az óvónők heti 30 órát kötelesek gyermekcsoportban eltölteni, a munkaidő többi részét felkészüléssel, családlátogatással stb. töltik.

[84] A munkahelyi vezetők, ill. a munkáltatói jogkört gyakorlók felelősek a vezetésük alatt álló egység közalkalmazottaira vonatkozó havi kötelező munkaidő teljesítéséért, a munka folyamatos végzéséért, a beosztások megfelelő elkészítéséért. Kötelesek a munkaidő teljesítését ellenőrizni és annak hiteles dokumentálásáról gondoskodni.

b) A Könyvtár alkalmazottai

Vhr. II. 12. § (4) *Közyűjteményi és közművelődési intézmény:*

- a) *tudományos munkatársnak minősülő közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 80%-ának,*
- b) *kandidátusi fokozattal rendelkező közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 70%-ának,*
- c) *tudományok doktora fokozattal rendelkező közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 60%-ának megfelelő időtartamban köteles a munkavégzés helyén tartózkodni.*

c) Pedagógusok

Vhr. III. 7. § (1) *A pedagógus a kizárólag a nevelési-oktatási intézményben ellátható feladatok végzéséhez szükséges időtartamon túlmenően nem köteles a nevelési-oktatási intézményben tartózkodni.*

(2) *A nevelési-oktatási intézményben – függetlenül attól, hogy szervezetileg önálló intézményként vagy intézményegységként, illetve tagintézményként működik – biztosítani kell a vezetői feladatok ellátását az alatt az időszak alatt, amelyben a gyermekek, tanulók az intézményben tartózkodnak, a következők szerint:*

- a) *a nevelési-oktatási intézmény vezetője és helyettesei közül egyiküknek a nevelési-oktatási intézményben kell tartózkodnia,*
- b) *ha a nevelési-oktatási intézményben a vezetői megbízással rendelkezők létszáma, illetve a vezetők betegsége vagy más okból való távolléte nem teszi lehetővé a vezetői feladatok a) pont szerinti ellátását, a közoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatában meghatározott helyettesítési rendben kijelölt közalkalmazott felel a nevelési-oktatási intézmény biztonságos működéséért. A közalkalmazott felelőssége, intézkedési jogköre – a szervezeti és működési szabályzat eltérő rendelkezésének vagy a munkáltató eltérő írásbeli intézkedésének hiányában – az intézmény működésével, a gyermekek, tanulók biztonságának megóvásával összefüggő azonnali döntést igénylő ügyekre terjed ki.*

d) Tudományos kutatók

Vhr. IV. 9. § *Tudományos kutatói munkakörben – kivéve, ha közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály szerint a kutatói tevékenység csak a munkahelyen végezhető – a munkahelyen töltendő idő tartama heti két teljes munkanap.*

[85] A tudományos kutatók munkaidő beosztása a Vhr. IV. 9. §-ában foglaltak figyelembe vételével történik.

e) Sugárzásveszélyes munkahelyek

Mt. 120. § (4) *Ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.*

Vhr. VI. 7. § (1) *A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie*

a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak kitett közalkalmazottnak,

[86] Sugárártalomnak kitett és egyéb egészségkárosító kockázati körülmények között történő foglalkoztatással járó munkakörökben – figyelemmel az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletre is – (2. sz. melléklet), ha ezt az Állami Népegészségügyi Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ), illetve korábban a KÖJÁL, vagy a munkavédelmi hatóság sugárveszélyesnek ítélte, megállapította fokozatát és az ott dolgozókat rendszeres orvosi vizsgálatra kötelezte, a munkavállaló a veszélyes munkaállomáson naponta maximum 6 órát tölthet el. Az óraszám különbözet mértékéig a szervezeti egység vezetője a munkavállalót egyéb, nem sugárveszélyes munkával bízhatja meg.

f) Egyes, betegellátással összefüggő munkakörökben dolgozók

Eütev. tv. 12. § (1) *A munkaviszonyban és közalkalmazotti jogviszonyban – ideértve a külön jogszabály szerint központi gyakormoki rendszer keretében egészségügyi tevékenységet végző személyeket is – álló egészségügyi dolgozó (a továbbiakban együtt: alkalmazott) egészségügyi tevékenységet, amennyiben az egészségügyi szolgáltató megszakítás nélküli munkarendben működik,*

a) műszakbeosztás szerinti munkarendben,

b) műszakbeosztás szerinti munkarendben és ügyeleti, továbbá készenléti szolgálat útján végezhet.

(2) *Amennyiben az egészségügyi szolgáltató – ide nem értve a háziorvosi ügyeleti szolgálatokat – 22 óra és 6 óra között nem nyújt egészségügyi szolgáltatást, egy- vagy két-műszakos munkarendet kell megállapítani.*

(3) *Amennyiben az egészségügyi szolgáltató munkarendje szerint az egészségügyi szolgáltatások folyamatosan több mint 10 órán át, de nem 24 órán keresztül hozzáférhetőek, több műszakot kell szervezni.*

(4) *Amennyiben a folyamatos egészségügyi ellátást, továbbá a fekvőbeteg-ellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató külön jogszabály alapján nem köteles a folyamatos működését műszakok szervezésével biztosítani, a folyamatos betegellátás ügyelet és készenlét szervezésével is ellátható.*

(5) *Az ügyelet az egészségügyi dolgozónak az egészségügyi szolgáltató napi munkarendje szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig az egészségügyi szolgáltató által meghatározott helyen és időben való rendelkezésre állása és a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig nem halasztható feladatok ellátása érdekében történő munkavégzése.*

(6) *A készenlét az egészségügyi dolgozónak az egészségügyi szolgáltató napi munkarendje szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig az egészségügyi dolgozó által megjelölt és a munkavégzés helyére figyelemmel reálisan elérhető helyen és időben való rendelkezésre állása.*

Eütev. tv. 13. § (1) *Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára havi munkaidőkeret állapítható meg. A heti munkaidő – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – a munkáltató rendelkezése szerint a 48 órát nem haladhatja meg.*

(2) *Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően – külön, írásba foglalt megállapodás alapján – az alkalmazott egészségügyi dolgozó többletmunkát vállalhat, amely mértéke a közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatónál történő munkavégzés esetében nem haladhatja meg a heti 12 órát. Az egészségügyi dolgozó többletmunka vállalására nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható. Az egészségügyi dolgozók között tilos hátrányos megkülönböztetést tenni a többletmunka vállalásával összefüggésben.*

- (3) Az egészségügyi szolgáltató az önként vállalt többletmunkáról nyilvántartást köteles vezetni.
- (4) Az (1) és (2) bekezdésben szereplő munkavégzés együttes időtartama a közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatónál alkalmazott egészségügyi dolgozó esetében nem haladhatja meg a heti 60 órát.
- (5) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó egy naptári napra eső egészségügyi tevékenységének időtartama a 12 órát akkor sem haladhatja meg, ha az egészségügyi tevékenység végzésére párhuzamosan több vagy több fajta jogviszony keretében kerül sor.
- (6) Amennyiben az egészségügyi, szociális és családügyi miniszter (a továbbiakban: miniszter) rendeletében meghatározott rendkívüli körülmények ezt szükségessé teszik, az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkavégzése nem esik az (1) és az (5) bekezdések szerinti korlátozás alá.
- (7) Adott naptári napon folytatott egészségügyi tevékenység befejezése és a következő naptári napon megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább 11 óra – a felek eltérő megállapodása alapján legalább 8 óra – időtartamnak kell eltelnie.
- (8) Az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszony alapján oktatói feladatokat is ellátó egészségügyi dolgozók tekintetében az (1)–(4) bekezdésekben foglaltakat az oktatói és az egészségügyi tevékenység együttes végzésére kell alkalmazni.

Eütev. tv. 14. § Az alkalmazott egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka egy órára eső díjazásának mértéke a külön jogszabályban meghatározott díj 50%-kal megemelt összege.

Eütev. tv. 15. § (1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaidejébe a pontszerző kötelező továbbképzésére fordított időből – ideértve a kongresszusi részvételt is – az egészségügyi szolgáltató szabályzata szerint megállapított időt be kell számítani.

(2) Az (1) bekezdés szerint figyelembe vehető idő évi 3 munkanapnál kevesebb és 10 munkanapnál több nem lehet.

47/2004. (V. 11.) EszCsM rendelet

- 8. §** (1) Műszakbeosztás szerinti működés esetén az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy (a továbbiakban: foglalkoztatott) a napi munkavégzésre előírt idő (a továbbiakban: munkaidő) kezdetétől, annak befejezéséig a feladatkörébe tartozó valamennyi egészségügyi tevékenységet ellátja.
- (2) A műszak ideje megegyezik az egészségügyi szolgáltatónál alkalmazott napi teljes munkaidő mértékével – figyelemmel az Eütev. 5. § (5) bekezdésében foglalt korlátozásra – ennél rövidebb, de legalább 6 órás rövidített műszak, illetve hosszabb, de maximum 12 órás nyújtott műszak is szervezhető.
 - (3) Azokat az egészségügyi szolgáltatásokat, amelyek folyamatos hozzáférését műszakok szervezésével kell, illetve indokolt biztosítani, a melléklet tartalmazza.
- 9. §** (1) Készenléti szolgálat (a továbbiakban: készenlét) esetén a foglalkoztatott a munkavégzés helyszínén kívül munkára készen rendelkezésre áll a napi munkaidőn kívül esetleg felmerülő feladatok ellátására.
- (2) A foglalkoztatott írásban bejelenti az egészségügyi szolgáltató számára a készenlét ideje alatti értesítésének lehetséges módjait. Amennyiben a foglalkoztatott – az esetleges szükséges munkavégzés helyére figyelemmel – az értesítéstől számított 40 percen belül a szolgálat idején általános közlekedési helyzetben nem tudja az egészségügyi szolgáltatónál a feladat ellátását megkezdni, készenlétet nem teljesíthet.
 - (3) Az egészségügyi szolgáltató az adott időszakban a folyamatos ellátás szakmai vezetésével megbízott személyt (a továbbiakban: ügyeletvezető) tájékoztatja a készenlétet teljesítő foglalkoztatottak nevééről, beosztásáról, munkaköréről, elérhetőségéről és értesítési módjáról.
 - (4) A foglalkoztatott a készenlét teljes tartama alatt munkára képes állapotban áll az egészségügyi szolgáltató rendelkezésére és az ügyeletvezető értesítése alapján – az egészségügyi szolgáltatóval előzetesen egyeztetett módon – 40 percen belül köteles munkavégzésre megjelenni.
 - (5) Azokat az egészségügyi szolgáltatásokat, amelyek folyamatos hozzáférését készenlét szervezésével kell, illetve elegendő biztosítani, e rendelet melléklete tartalmazza.

- 10. §** (1) *Ügyeleti szolgálat (a továbbiakban: ügyelet) esetén a foglalkoztatott az egészségügyi szolgáltató által e célra kijelölt helyen és ideig munkára készen áll az ügyeleti feladatok ellátására.*
- (2) *Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti – készenléti szabályzatban rögzíti az ügyeleti, illetve készenléti szolgálat rendjét, az egyes osztályokra, részlegekre vonatkozó ügyeleti-készenléti szervezési feladatokat, az ügyeleti-készenléti szolgálatot ellátók létszámát, szakmai összetételét, ügyviteli feladatait, az átadás-átvétel módját, az ügyeleti naplóra vonatkozó rendelkezéseket.*
- (3) *Ügyeleti feladat*
- az ügyeleti szolgálat felvétele,*
 - az egészségügyi szolgáltató fekvőbetegeivel kapcsolatos feladatok ellátása,*
 - új betegek felvételével kapcsolatos feladatok, ideértve annak eldöntését, hogy az ellátást fekvő- vagy járóbeteg ellátásként kell biztosítani,*
 - az ellátásra jelentkező betegek ellátása, illetve szükség esetén az állapotuk által indokolt más egészségügyi szolgáltatóhoz utalása,*
 - a halottakkal kapcsolatos feladatok ellátása,*
 - az ügyeleti szolgálat átadása.*
- 11. §** (1) *Az ügyeletbe lépő orvos az ügyeleti szolgálat felvételekor tájékozik*
- az ügyeleti feladatokkal érintett osztályokon/részlegeken fekvő betegek számáról,*
 - a műtéten vagy más invazív beavatkozáson, illetve transzfúzióan átesett betegek állapotáról,*
 - a szoros megfigyelést és előre láthatóan orvosi beavatkozást igénylő, illetve súlyosabb vagy változó állapotú betegekről,*
 - az ügyeletet megelőző műszak, illetve ügyelet során felvett betegekről,*
 - az ügyelet során elvégzendő vizsgálatokról, illetve orvosi beavatkozásokról,*
 - a szolgálatban lévő szakdolgozókról, illetve a szolgáltatónál az ügyeleti szolgálattal párhuzamosan szervezett egyéb ellátásokról.*
- (2) *Az ügyeletet ellátó orvos a fekvőbetegekkel kapcsolatos feladatok keretében*
- állapotrosszabbodás esetén megteszi a szükséges intézkedéseket, így különösen vizsgálatot és terápiás beavatkozást végez, diagnosztikai vizsgálatot rendel el, konziliumot kezdeményez,*
 - az (1) bekezdés b) és c) pontjában foglalt esetekben az ügyeleti szolgálat megkezdését követően és leadását megelőzően tájékoztató vizitét tart.*
- (3) *Az ügyelet során az ügyeletes orvos*
- elvégzi a felvételre jelentkező betegek anamnézisének felvételét, fizikális vizsgálatát, kezdeményezi a szükséges diagnosztikai vizsgálatokat és konziliumot, szükség esetén konzultál a beteg háziorvosával, kezelőorvosával vagy a beutaló orvossal,*
 - dönt és intézkedik a beteg*
 - ambuláns ellátásáról,*
 - megfigyeléséről,*
 - intézeti felvételéről,*
 - más egészségügyi szolgáltatóhoz történő átszállításáról,*
 - a bc) pontban foglalt esetben elrendeli, illetve elvégzi a nem halasztható diagnosztikus és terápiás beavatkozásokat, illetve – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a beteg panaszcimentessége esetén is az állapotának, a beutalási kórismének megfelelő gyakorisággal ellenőrzi a beteg állapotát,*
 - rögzíti a betegdokumentációban a beteg állapotát és az ügyelet idején elrendelt, illetve elvégzett vizsgálatokat és beavatkozásokat,*
 - ellátja az ügyelet során történt halálesettel kapcsolatos orvosi feladatokat, ideértve az ügyeletes orvos által vizsgált vagy ellátott, az intézményen kívül, valamint a betegfelvételt megelőzően elhunytakat is, továbbá szükség esetén a rendkívüli halál esetére vonatkozó külön jogszabályban foglalt feladatokat.*
- (4) *Az ügyeleti szolgálat végén az ügyeletes orvos az ügyelettel érintett osztályok/részlegek működési rendje szerint, az (1) bekezdésben foglaltakra figyelemmel, az osztály vezetője által megbízott műszakot vagy ügyeleti szolgálatot megkezdő orvosnak adja át az ügyeletet.*
- (5) *A háziorvosi, házi gyermekorvosi ügyelet keretében az ügyeletes orvos az ellátásra jelentkező betegeket az e célra kijelölt ügyeleti helyen látja el, illetve amennyiben a beteg állapota azt indokolja, a beteget otthonában, illetve tartózkodási helyén látja el, vagy a mentőszolgálat útján gondoskodik a beteg otthonában történő ellátásáról, illetve az állapotának megfelelő ellátási szinten működő egészségügyi szolgáltatóhoz történő utalásáról.*

- 12. §** (1) Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti feladatainak koordinálása, valamint a nem orvosi ügyeletek és az ügyeleti idő alatti műszakok felügyelete az ügyeletvezető feladatkörébe tartozik.
- (2) Ügyeletvezető kizárólag az egészségügyi szolgáltató által foglalkoztatott szakorvos lehet.
- (3) Amennyiben az egészségügyi szolgáltatónál sürgősségi betegellátó osztály működik, az ügyeletvezető az adott műszakban a sürgősségi betegellátó osztály műszakvezető orvosa.
- (4) Az ügyeletvezető
- irányítja, szervezi az egészségügyi szolgáltatónál az ügyeleti időre eső valamennyi műszakban, illetve ügyeletben vagy készenlétben szolgáltatást teljesítő dolgozóját,
 - az a) pont szerinti dolgozók részére – figyelemmel az Eütv. 130. §-ra – utasítást adhat,
 - dönt a felmerült vitás kérdésekben,
 - intézkedik az egészségügyi szolgáltató működésében beálló esetleges zavarok megszüntetése iránt.
- (5) Ügyeleti szolgálatban az az orvos, illetve más egészségügyi dolgozó vehet részt aki
- a feladatok ellátására jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy
 - nem rendelkezik az a) pont szerinti szakképesítéssel, de tevékenységének szakmai felügyelete szakképesítéssel rendelkező személy közvetlen utasítása, ellenőrzése, szükség esetén konzultatív segítsége mellett biztosított.
- (6) Az ügyeletet ellátó személy az ügyeleti feladatok ellátásának idejét kivéve az e célra kijelölt részlegen tartózkodik és folyamatosan biztosítja elérhetőségét.
- 13. §** (1) Az egészségügyi szolgáltató az ügyeleti ellátást
- osztályos ügyeleti,
 - összevont osztályos ügyeleti (mátrix),
 - sürgősségi ügyeleti,
 - eseti ügyeleti, illetve
 - alapellátás keretében szervezett ügyeleti rendszerben, illetve ezek kombinációjával szervezi meg.
- (2) Osztályos ügyeletet ott kell szervezni, ahol az ügyeleti feladatok gyakorisága miatt a folyamatos ellátás készenlét szervezésével nem oldható meg.
- (3) Amennyiben több azonos vagy hasonló profilú osztály működik az egészségügyi szolgáltatónál – a mátrix osztály külön jogszabály szerinti szervezésére vonatkozó elvek figyelembevételével – összevont osztályos ügyelet szervezése indokolt.
- (4) A sürgősségi és az ehhez kapcsolódó diagnosztikai feladatok ellátására sürgősségi osztály szervezése indokolt.
- (5) Eseti ügyeleti szolgálat szervezése akkor indokolt, ha az egyébként készenlét szervezésével ellátott feladatok várható mennyisége egy adott időszakban előre tervezhető módon, átmeneti időre ezt indokolttá teszi.
- 14. §** (1) A 13. § (1) bekezdés a)–d) pontja szerinti ügyelet szervezhető
- betegfelügyeleti (csendes) ügyelet,
 - ügyelet, vagy
 - sürgősségi betegellátó osztály hiányában minősített ügyelet formájában.
- (2) Betegfelügyeleti ügyelet szervezése akkor indokolt, ha készenlét azért nem szervezhető, mert a bent fekvő betegekkel kapcsolatosan az ügyeleti idő alatt előre tervezhetően átlagosan legalább 12,5 és legfeljebb 25%-ban kell ügyeleti feladatokat ellátni.
- (3) Ügyelet szervezése akkor indokolt, ha a betegfelügyeleti feladatok mellett átlagosan az ügyeleti idő 25%-át meghaladóan de legfeljebb annak 50%-áig sürgősségi ellátási és betegfelvételi feladatokat is teljesíteni kell.
- (4) Minősített ügyelet szervezése akkor indokolt, ha az ügyeleti feladatok ellátása átlagosan az ügyeleti idő legalább 50%-át veszi igénybe. Azon a telephelyen, ahol sürgősségi betegellátó osztály működik, minősített ügyelet nem szervezhető.
- (5) Az ügyeleti idő átlagosan 60%-át meghaladó feladatok esetén műszakot kell szervezni.
- (6) Azokat az egészségügyi szolgáltatásokat, amelyek folyamatos hozzáférését ügyelet szervezésével kell, illetve indokolt biztosítani, a melléklet tartalmazza.
- 19. §** (1) Sürgősségi fogadóhelyet minden a sürgősségi ellátásban résztvevő aktív betegellátást végző egészségügyi szolgáltató működtet, amennyiben nem rendelkezik sürgősségi osztállyal.

- (2) A sürgős ellátást igénylő beteg részére az egészségügyi szolgáltató a sürgősségi esetek fogadására szolgáló – a szolgáltató akkreditációs szintjének megfelelő – elkülönített fogadóhelyet alakít ki.
- (3) A sürgősségi fogadóhelyet az egészségügyi szolgáltató központi helyén, lehetőleg a diagnosztikai egységek közelében, járművel is jól megközelíthető helyen kell működtetni, továbbá a fogadóhely mellett a beteg fektetésére alkalmas megfigyelőt is kell létesíteni.
- (4) A fogadóhelyen folyamatosan biztosítani kell a betegeket fogadó szakasszisztens jelenlétét, aki a panaszok alapján riasztja az illetékes ügyeletben lévő orvost.
- (5) A sürgősségi fogadóhelyen történik
- a sürgősségi ellátásra jelentkező betegek fogadása, vizsgálata,
 - állapotuk stabilizálása,
 - az elsődleges diagnózis felállítása,
 - az alapvető terápiás beavatkozások elvégzése,
 - döntés a beteg
 - ellátást követő hazabocsátásáról,
 - intenzív osztályon történő elhelyezéséről, illetve a szolgáltató más osztályára történő felvételéről,
 - más, a beteg állapota által indokolt ellátási szinten működő egészségügyi szolgáltatóhoz történő továbbküldéséről.
- (6) Sürgősségi osztályt akkor kell létesíteni, ha az egészségügyi szolgáltatónál a várható sürgősségi betegforgalom a napi 40 főt átlagosan meghaladja.
- (7) Sürgősségi centrumot a legmagasabb ellátási szinten működő olyan egészségügyi szolgáltatónál kell létesíteni, amely a sürgősségi feladatok széles skáláját képes ellátni.
- (8) A sürgősségi osztályon, illetve centrumban történik az (5) bekezdésben írtakon túlmenően a legfeljebb 24 óra alatti végleges ellátás, illetve a megfigyelést igénylő esetek ellátása és a betegeknek a közvetlenül az osztályról illetve centrumból történő elbocsátása.
- (9) Speciális sürgősségi centrumot egy-egy régió ellátására az egyetemek, egyes országos intézetek, illetve speciális kórházi osztállyal rendelkező egészségügyi szolgáltatók az alábbi szakterületeken működtetnek:
- szívsebészet, haemodinamikával rendelkező (invazív) kardiológia a progresszivitás második, harmadik szintjén,
 - toxikológia a progresszivitás harmadik szintjén,
 - gyermek és felnőtt égéssebészet a progresszivitás második, harmadik szintjén,
 - idegsebészet, stroke a progresszivitás harmadik szintjén,
 - infektológia a progresszivitás harmadik szintjén.
- 21. §** Az egészségügyi tevékenység végzésére meghatározott maximális napi 12 órát, illetve heti 48 órát meghaladóan végzendő egészségügyi tevékenységet indokoló rendkívüli körülmény
- a járványveszély vagy járvány fennállása,
 - katasztrófa bekövetkezéének közvetlen veszélye, illetve bekövetkezése,
 - tömeges sérüléssel járó baleset,
 - rendkívüli helyzet fennállása,
 - az egészségügyi ellátóhálózatban bekövetkezett rendkívüli esemény vagy körülmény.
- 22. §** (1) A szakorvosjelölt heti 48 órát meghaladó munkavégzését az egészségügyi közszolgáltató akkor rendelheti el, ha
- a szakorvosjelölt nem kívánja az őt foglalkoztató egészségügyi közszolgáltató folyamatos betegellátási feladatait önként vállalt többletmunka keretében segíteni és
 - a sürgősségi betegellátási rendszer keretében ellátandó feladatokkal bízzák meg, vagy
 - munkavégzése az egészségügyi közszolgáltató vezetője által igazoltan a zökkenőmentes működéshez nélkülözhetetlen feltéve, ha az elrendelt feladatok teljesítésének idejében munkaképes állapotban van és amely feladatok ellátásában korábban – felügyelet mellett – jártasságot szerzett.
- (2) Amennyiben a szakorvosjelölt az (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti feladatait önként vállalt többletmunka keretében látja el, erre az időre az önként vállalt többletmunkára megállapított emelt összegű díjazásban kell részesíteni.
- 23. §** (1) Ez a rendelet – a (2) és (3) bekezdésekben foglaltak kivételével – a kihirdetését követő 5. napon lép hatályba, rendelkezéseit a 2004. júniusi munkarend meghatározásakor alkalmazni kell.

- (2) A rendelet 6. §-ának (4) bekezdése 2005. január 1-jén lép hatályba azzal, hogy a rendelet hatálybalépésekor már működő fogorvosi ügyeletek 2005. december 31. napjáig az itt előírtnál rövidebb rendelési időben is működhetnek.
- (3) A rendelet 5. §-ának (2) bekezdése, 6. §-ának (2) bekezdése, 19. §-ának (1), (6) és (7) bekezdése, valamint 20. §-ának (3) bekezdése 2006. január 1-jén lép hatályba.
- (5) A rendelet 14. §-ának (5) bekezdésében és a melléklet 1. pontjában írtaknak legkésőbb 2005. július 1. napjáig kell eleget tenni.

Melléklet a 47/2004. (V. 11.) ESZCSM rendelethez

A folyamatos egészségügyi ellátás szervezésének elvei

- I. Megszakítás nélküli munkarend kialakítása során műszak szervezése az alábbi esetekben kötelező:
1. sürgősségi betegellátó osztályon, sürgősségi centrumban,
 2. központi intenzív osztályon a progresszivitás második szintjétől,
 3. traumatológiai osztályon a progresszivitás második szintjétől,
 4. perinatális intenzív centrumokban,
 5. mentés.
- II. Műszak szervezése – az adott területen becsülhető betegforgalom, sürgősségi esetszám, munkaterhelés mértéke figyelembevételével – indokolt:
1. idegsebészeti osztályon,
 2. stroke osztályon,
 3. folyamatos rendben működő képalkotó diagnosztikai, illetve intervenciós radiológiai egységben,
 4. műveseállomáson.
- III. Készlet szervezése elegendő:
1. speciális műtéti stáb elérhetőségének biztosítására,
 2. ahol ritka a nem tervezett beavatkozás szükségessége és az érintett osztály/részleg nem felvételes:
 - szemészet,
 - reumatológia,
 - fül, orr, gége,
 - ortopédia,
 - urológia,
 - bőrgyógyászat,
 - orvosi rehabilitáció.
- IV. Ügyelet szervezése indokolt:
1. szülészeti osztályon,
 2. gyermekgyógyászati osztályon,
 3. sebészeti osztályon,
 4. kardiológiai osztályon,
 5. pszichiátriai osztályon,
 6. neurológiai osztályon.
- V. Az I-IV. pontokban nem nevesített területeken a folyamatos ellátás bármely formában megszervezhető.

Vhr. VI. 7. § (1) A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie

- a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárátalomnak kitett közalkalmazottnak,
 - b) szakorvosi rendelőintézetben a szakrendelést ellátó orvosnak, a fogászati alap- és szakellátás orvosának, az iskolaorvosnak, a vizsgázott fogásznak, továbbá a munkaképesség csökkenését véleményező bizottságok első- és másodfokú bizottsági orvosának,
 - c) bőr- és nemibeteg-, onkológiai, tüdőgyógyászati, pszichiátriai, addiktológiai gondozásban foglalkoztatott orvosnak,
 - d) a csecsemőosztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben foglalkoztatottnak,
 - e) a gyógytornásznak, gyógymasszörnek, ha kizárólag munkakörének megfelelő feladatot végez,
 - f) a betegek, ápoltak oktatását, foglalkoztatását nem órarend szerint végző közalkalmazottnak.
- (2) A teljes napi munkaidőből – a munkáltató rendelkezése szerint – legalább 6 órát kell a munkahelyen töltenie annak a közalkalmazottnak, aki teljes munkaidejében

- a) *testnedvek, szövetek vételét és vizsgálatát végzi;*
- b) *műtőben dolgozik;*
- c) *cytosztatikus és biológiailag aktív, valamint rákkeltő (etilén-oxid, formalin, azbeszt) anyagokkal dolgozik;*
- d) *endoszkópos vizsgálatokat végez, vagy a vizsgálat elvégzésében közreműködik;*
- e) *boncolást végez, vagy a boncolásban közreműködik;*
- f) *gyógyszertár infúziós laboratóriumában dolgozik.*

[87] A 233/2000. Korm. rendelet 7. § (1) bekezdésben megjelölt munkahelyeken dolgozó közalkalmazottaknak a jogszabály rendelkezése értelmében a teljes napi munkaidőből 6 órát kell a munkahelyen eltölteniük, a 6 órát meghaladó időben végzendő feladatokról a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

[88] A 233/2000. Korm. rendelet 7. § (2) bekezdésben felsorolt munkahelyeken dolgozó közalkalmazottaknak a jogszabály rendelkezése értelmében a teljes napi munkaidőből legalább 6 órát kell a munkahelyen eltölteniük, a fennmaradó időtartamról mind a munkavégzés helye, mind a feladatok vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

g) Készenléti jellegű munkakörök

Mt. 117. § (1) *E törvény alkalmazásában*

- a) *munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) – a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem számít be;*

Mt. 117/B. § (3) *A teljes munkaidő mértéke – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló*

- a) *készenléti jellegű munkakört lát el;*

Mt. 118/A. § (3) *Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg*

- a) *a készenléti jellegű munkakörben,*

Mt. 119. § (3) *A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.*

- (4) *Munkaidőkeret megállapítása esetén a (3) bekezdés rendelkezését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.*
- (5) *A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.*
- (6) *A (3)–(5), illetve a (7) bekezdés alkalmazása során az ügyelet teljes időtartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha a munkavégzés időtartama nem mérhető.*

Mt. 123. § (2) *Kollektív szerződés – a 127. § (6) bekezdése c) pontjában meghatározott munkavállaló kivételével – az (1) bekezdéstől eltérően legalább nyolc óra pihenőidő biztosítását írhatja elő*

- a) *a készenléti jellegű munkakörben,*

Mt. 124. § (4) *Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie.*

[89] Az Egyetemen készenléti jellegű munkakört tölthetnek be:

- a ruhatárosok,
- a portások,
- az éjjeliőrök, a biztonsági őrök,
- a diszpécserok,
- a rendészek,
- a műszaki, illetve számítástechnikai karbantartók,
- a fűtők.

h) Rugalmas munkaidő-beosztás

[90] A rugalmas munkaidő alkalmazása esetén a napi teljes munkaidőt a közalkalmazott 6–20 óráig terjedő időben dolgozhatja le. A rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozók körét, a további hatásköri szabályokat a szervezeti egység vezetője a partner szakszervezeti szervezettel egyetértésben állapítja meg az adott egység sajátosságainak megfelelően úgy, hogy a szervezeti egység munkarendje biztosított legyen. A rugalmas munkaidő alkalmazásának engedélyezése a (blokkidő megállapítása) a rektor, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló hatásköre.

i) Többműszakos munkaidő beosztás

[91] A második (délutáni) és a harmadik (éjszakai) műszak ellátásához szükséges létszámot a (klinika/intézet) igazgatója (vezetője) a klinikai centrumelnök-helyettesssel egyetértésben határozza meg, figyelembe véve a szakmai követelményeket és a pénzügyi lehetőségeket.

3. Rendkívüli munkavégzés, ügyelet, készenlét

Mt. 126. § (1) *Rendkívüli munkavégzésnek minősül*

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli, illetve
- c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá
- d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

(2) *Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.*

Mt. 148. § (1) *Készenlét esetén a személyi alaphér húsz százaléknak, ügyelet esetén a személyi alaphér negyven százaléknak megfelelő munkabér jár.*

(2) *Ha az ügyeletet, illetve a készenlétet teljesítő munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a 147. § (2)–(3), (5) bekezdése szerint jogosult ellenértékre. A munkáltató jogosult az (1) bekezdés szerinti díjazást és a 147. § (2)–(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló átalánydíjazást is megállapítani.*

Mt. 127. § (1) *A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el. Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés kizárólag*

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

(2) *A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.*

- (3) Kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni.
- (4) A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.
- (5) A rendkívüli munkavégzés (4) bekezdés szerinti mértékébe az ügyelet teljes időtartamát be kell számítani, ha az ügyelet alatt a munkavégzés időtartama nem mérhető.
- (6) Rendkívüli munkára nem vehető igénybe
- a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,
 - a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint
 - a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.
- Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (7) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

Mt. 128. § (1) Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés – a 127. § (6) bekezdése kivételével –, ha arra baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben rögzített feltételek részletes szabályait a közoktatásra és az egészségügyi tevékenységre vonatkozó jogszabály az ágazat tekintetében meghatározhatja.

Mt. 129. § (1) A munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

- a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárítása, továbbá
- az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

(2) Az ügyelet és a készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről.

(3) Az ügyelet elrendelésére a 127. § (2)–(7) bekezdésének, a készenlét elrendelésére a 127. § (2)–(3) és (6)–(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(4) A munkavállaló számára egy hónapban, illetve négyheti időszakban – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb százhatvannyolc óra készenlét rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi, illetve négyheti mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(5) Kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

(6) Az ügyelet és a készenlét elrendelését megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – különösen indokolt esetben – eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni. Az ügyelet és a készenlét elrendelésének szabályait a kollektív szerződés az e bekezdésben foglaltaktól eltérően is megállapíthatja.

(7) Az ügyelet, készenlét (1)–(6) bekezdésben foglalt szabályaitól az egészségügyi tevékenységet folytató munkavállalók esetében az ágazatra vonatkozó külön törvény eltérően rendelkezhet.

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

Vhr. VI. 18. § Túlmunkának csak a teljes munkaidőt meghaladó idő minősül, akkor is, ha a dolgozó munkahelyen kötelezően töltendő ideje ennél kevesebb.

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

- (2) *A Munka Törvénykönyvének*
- a) a 123. § (3) bekezdésében foglaltakról a miniszter eltérően rendelkezhet,
 - b) a 127. §-ában és 129. §-ában foglaltakon túl a miniszter szabályozhatja a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét elrendelésének feltételeit, valamint a készenlét és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés, illetve az ügyelet és a ügyelet alatt elrendelt munkavégzés díjazását egyaránt magában foglaló átalánydíjazás mértékét.
- (3) *Előadóművészeti és alkotóművészeti intézmény tekintetében a Munka Törvénykönyve 118/A. §-ának (2) bekezdésétől eltérően, a miniszter, illetve kollektív szerződés legfeljebb hathavi, illetve huszonhat heti munkaidőkeret alkalmazását határozhatja meg.*
- (4) *Az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazott esetében a Munka Törvénykönyve*
- a) 118/A. §-ának (2) bekezdésétől eltérően, legfeljebb hathavi, illetve huszonhat heti munkaidőkeret is megállapítható,
 - b) 119. §-ának (6) bekezdésétől a miniszter vagy kollektív szerződés eltérhet, és – az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a Munka Törvénykönyve 119. § (3)–(6) bekezdése szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot,
 - c) 123. §-ának (2) bekezdésétől eltérően, kollektív szerződés vagy a felek megállapodása legalább nyolc óra napi pihenőidő biztosítását írhatja elő,
 - d) 124. §-ának (6) és (8) bekezdésében foglaltaktól kollektív szerződés vagy a felek megállapodása eltérhet,
 - e) a 126. § (1) bekezdés d) pontjától a miniszter vagy kollektív szerződés eltérhet, és – a készenlét során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy készenlétre eső munkavégzés átlag-időtartamát,
 - f) a 127. § (5) bekezdésétől a miniszter vagy kollektív szerződés eltérhet, és – az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a rendkívüli munkavégzés éves mértéke szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot.
- (5) *E törvény 55/A. §-ának rendelkezésétől eltérően, az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában részt vevő közalkalmazott esetében az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként legfeljebb háromszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyszáz óra.*

- Vhr. VI. 9. §** (1) *Az egészségügyi intézmény gyógyító és azzal összefüggő feladatainak folyamatos ellátása érdekében ügyeleti, készenléti szolgálat is szervezhető. Ügyelet, készenlét ellátására – kivéve, ha jogszabály másként rendelkezik, vagy azt a betegellátáshoz kapcsolódó rendkívüli körülmény, helyzet vagy esemény (a továbbiakban: rendkívüli helyzet) teszi szükségessé – a közalkalmazott havonta hat alkalommal kötelezhető.*
- (2) *Ügyeletnek minősül, ha a közalkalmazott rendkívüli munkaidőben – a feladatok folyamatos ellátása érdekében – ügyeleti díj ellenében, a munkavégzés helyszínén rendelkezésre áll, és elvégzi az ügyeleti feladatokat.*
- (3) *Abban az intézményben, szolgálatnál vagy munkakörben, ahol műszak szervezése nem szükséges vagy nem lehetséges, de az előre nem tervezhető feladatok ellátásához a közalkalmazott állandó jelenléte indokolt, ügyeletet kell szervezni.*

- Vhr. VI. 10. §** (1) *Egy ügyeleti szolgálat legfeljebb a munkaidő befejezésétől a következő munkaidő kezdetéig tarthat, és – a (2) bekezdésben meghatározottak kivételével – nem haladhatja meg a 18 órát.*
- (2) *Rendkívüli helyzetben, valamint a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon ellátott ügyelet időtartama 24 óra lehet.*
- (3) *Az ügyeleti szolgálat után – a (4)–(5) bekezdésben foglaltak kivételével – nem jár pihenőidő.*
- (4) *A 18 órát elérő ügyeletet közvetlenül követő munkaidőből*
- a) minősített ügyelet után 6 óra pihenőidőt kell,
 - b) csendes ügyelet, ügyelet után 4 óra pihenőidőt lehet biztosítani.
- (5) *A 24 órát elérő ügyeletet közvetlenül követő munkaidőből*
- a) minősített ügyelet után 8 óra – illetőleg ha a közalkalmazott teljes napi munkaideje ennél rövidebb, annak megfelelő – időtartamú pihenőidőt kell,
 - b) csendes ügyelet, ügyelet után 4 óra pihenőidőt lehet biztosítani.
- (6) *A (4) bekezdésben és az (5) bekezdés b) pontjában meghatározottnál magasabb mértékű pihenőidőt kollektív szerződés állapíthat meg.*
- (7) *Ha az ügyeleti szolgálat és az azt megszakítás nélkül követő rendes munkaidő, majd újabb ügyelet együttesen eléri a 24 órát, az ügyeletet közvetlenül követően 8 óra – illetőleg ha a közalkalmazott teljes napi munkaideje ennél rövidebb, annak megfelelő – időtartamú pihenőidőt kell biztosítani.*

Vhr. VI. 11. § Az ügyeleti és készenléti szolgálatra történő beosztást, a tárgyhónapot megelőző hónap 20. napjáig el kell készíteni, és azt az érintett közalkalmazottal írásban közölni kell. Rendkívüli helyzetben az előzetes beosztástól el lehet térni.

Vhr. VI. 12. § (1) Az ügyeleti szolgálat az ügyelet alatti munkavégzés éves átlagos mértékére tekintettel:

- a) csendes ügyelet,
 - b) ügyelet,
 - c) minősített ügyelet lehet.
- (2) Csendes ügyeletnek minősül minden olyan ügyelet, amely nem tartozik a (3), illetve (4) bekezdés szerint szabályozott esetekhez.
- (3) Ügyeletnek minősül:
- a) a sebészeti osztályon,
 - b) a traumatológiai osztályon,
 - c) az intenzív osztályon,
 - d) a kora- és újszülött osztályon,
 - e) a toxikológiai osztályon,
 - f) a művese osztályon,
 - g) a szülészeti, nőgyógyászati osztályon,
 - h) az akut felvételt adó osztályokon, ideértve a felvételes matrix osztályt is,
 - i) minden olyan osztályon, ahol a fenti jellegű feladatok ellátását kapcsoltan végzik, különösen a folyamatos diagnosztikai háttérrel biztosító osztályokon, valamint
 - j) az alapellátásban teljesített ügyelet.
- (4) Minősített ügyeletnek kell tekinteni:
- a) az anaesthesiológiai ügyeletet, továbbá
 - b) a traumatológiai osztályon felvételes napon,
 - c) az idegsebészeti és stroke osztályon felvételes napon,
 - d) neurotraumatológiai osztályon felvételes napon,
 - e) az alkohol és drog intoxikált betegek ellátására kijelölt osztályon,
 - f) központi intenzív osztályon teljesített ügyeletet.
- (5) Kollektív szerződésben a (3) bekezdésben felsorolt ügyeleti szolgálatok minősített ügyeletként is meghatározhatóak.
- (6) Az ügyeleti szolgálatért járó óránkénti ügyeleti díj – mint átalánydíj – mértéke az (1) bekezdésben foglalt minősítés szerint:
- a) csendes ügyeletben
 - aa) hétköznap: az illetmény 1 órára eső összegének 55%-a,
 - ab) heti pihenőnapon: az illetmény 1 órára eső összegének 60%-a,
 - ac) munkaszüneti napon: az illetmény 1 órára eső összegének 70%-a;
 - b) ügyeletben
 - ba) hétköznap: az illetmény 1 órára eső összegének 70%-a,
 - bb) heti pihenőnapon: az illetmény 1 órára eső összegének 80%-a,
 - bc) munkaszüneti napon: az illetmény 1 órára eső összegének 90%-a,
 - c) minősített ügyeletben
 - ca) hétköznap: az illetmény 1 órára eső összegének 110%-a,
 - cb) heti pihenőnapon: az illetmény 1 órára eső összegének 120%-a,
 - cc) munkaszüneti napon: az illetmény 1 órára eső összegének 130%-a.
- Kollektív szerződés az a)–c) pontokban meghatározott mértéknél magasabb ügyeleti díjat állapíthat meg.
- (7) Ügyeleti díjra a vezető beosztású közalkalmazott is jogosult.

Vhr. VI. 12/A. § (1) Amennyiben az ügyelet alatti munkavégzés tartamát a munkáltatónál nem mérik, és azt kollektív szerződés sem határozza meg, az egy ügyeletre eső, a Munka Törvénykönyve 119. §-ának (3)–(6) bekezdése szempontjából figyelembe vehető tényleges munkavégzés időtartama

- a) csendes ügyeletnél:
 - aa) hétköznap 16 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 2 óra,
 - ab) heti pihenőnapon (hétvégén), munkaszüneti napon, 24 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 3 óra;

- b) ügyeletnél:
 - ba) hétköznap 16 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 4 óra,
 - bb) heti pihenőnapon (hétfőn), munkaszüneti napon, 24 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 6 óra;
 - c) minősített ügyeletnél:
 - ca) hétköznap 16 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 8 óra,
 - cb) heti pihenőnapon (hétfőn), munkaszüneti napon, 24 órás ügyeleti szolgálat esetén legalább 12 óra.
- (2) A tényleges munkavégzés ügyeleti időn belüli aránya legalább csendes ügyeletnél 12,5%, ügyeletnél 25%, minősített ügyeletnél 50%.
- (3) Sürgősségi betegellátó osztályokon a folyamatos betegellátás műszak szervezésével történik. Azokon a minősített ügyeletet ellátó osztályokon, ahol az intenzív munkavégzés miatt a feladatellátás ügyelettel megfelelően nem biztosítható, műszak szervezése indokolt.

Vhr. VI. 12/B. § (1) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 128. § (2) bekezdése alapján nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés

- a) az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény XIV. fejezetében meghatározott katasztrófa-egészségügyi ellátás keretében végzett tevékenység esetében, illetve
 - b) amennyiben a szervezett ügyeleti ellátásban rendkívüli, előre nem tervezhető akut eseti feladat olyan mértékű ellátása szükséges, amely a rendelkezésre álló ügyeleti szolgálatot teljesítő személyekkel nem biztosítható, és ezért
 - ba) az ügyeletben, illetve a készenlétben részt nem vevő munkatársak berendelése is szükségessé válik, illetve
 - bb) az ügyeletben részt nem vevő intézetnél hatósági intézkedésre soron kívüli ügyeleti szolgálat megszervezése válik szükségessé.
- (2) Az (1) bekezdés ba)–bb) pontjaiban foglalt rendkívüli munkavégzés elrendelésének szükségességét az intézményvezető kérésére az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (a továbbiakban: ÁNTSZ) fővárosi és megyei intézetei utólag igazolják.
- (3) Az (1) bekezdés ba) pontjában és (2) bekezdésében foglaltakat az Országos Mentőszolgálatnál több műszakban foglalkoztatott közalkalmazottak esetében alkalmazni kell.

Vhr. VI. 13. § (1) Készenlétnek minősül, ha a közalkalmazott rendkívüli munkaidőben a feladatok folyamatos ellátása érdekében, külön díjazásért a munkavégzésre készen áll, és értesítés esetén – rövid időn belül – a munkavégzés helyén megjelenik.

- (2) Ahol további műszak vagy ügyeleti szolgálat nem szükséges, az esetlegesen jelentkező feladat azonban szükségessé teheti a közalkalmazott behívását, készenlétet kell szervezni.
- (3) A közalkalmazottat a készenlétet követően pihenőidő nem illeti meg.
- (4) Ha a készenlét időtartama alatt a közalkalmazottat a munkáltatója munkára igénybe veszi, az értesítéstől számítva a készenlét alatti munkavégzés teljes időtartamára, a túlmunka díjazásra vonatkozó rendelkezések szerint jár ellenérték.

Vhr. VI. 14. § Ha a készenléti idő alatt teljesített munka és az azt megszakítás nélkül követő rendes munkaidő és ügyelet összességében meghaladja a 24 órát, az ügyeletet közvetlenül követően 8 óra – illetőleg ha a közalkalmazott teljes napi munkaideje ennél rövidebb, annak megfelelő – időtartamú pihenőidőt kell biztosítani.

[92] A rendkívüli munkavégzést előzetesen szóban, de ha azt a közalkalmazott kéri, írásban kell elrendelni.

[93] Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként kétszáznyolcvan, illetve egészségügyi munkakörökben négyszáz óra. A túlmunka elrendelésére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

[94] A rendkívüli munkavégzés elrendelésének jogát klinikai munkahelyen átruházott hatáskörben az alábbiak gyakorolhatják:

- a klinika igazgatója, klinikai vezető főnővér, vezető asszisztens, laboratórium-vezető, vagy
 - a fentiek távollétében az ügyeletvezető orvos.
- [95] A rendkívüli munkavégzés díjazása: a közalkalmazott kérésére a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként a rendes munkabérén felül bérpótlék helyett szabadidő is kiadható, ami megegyezik a végzett túlmunka időtartamával.
- [96] Ügyelet, készenlét:
- a) Az ügyeleti feladatok ellátásához szükséges ügyeleti létszámot – a szakmai követelmények és a finanszírozási lehetőségek figyelembevételével – az adott klinika (intézet) igazgatója (vezetője) az OGYT Centrum elnökével, vagy képviselőjében a klinikai centrumelnök-helyettessel egyetértésben határozza meg.
 - b) Készenléti idő alatt végzendő munkára való beszállítás és a munka utáni hazaszállítás céljából az Egyetem személyszállító vállalkozói csoporttal (taxi társasággal) utólagos elszámolási rendszerben állapodik meg. A szolgáltatás ellenértékét az igénybevevő
 - készpénzzel kiegyenlítheti, a számlát a munkahelyi vezető leigazolása után a kiskassa kezelője köteles haladéktalanul, de legkésőbb két munkanapon belül elszámolni a munkavállalóval,
 - fizetési utalvány felhasználásával is kiegyenlítheti.
 - c) Rendkívüli munkavégzésnek (így ügyeletnek és készenlétnek is) csak a teljes munkaidőt meghaladó idő minősül akkor is, ha a dolgozó munkahelyen kötelezően töltendő ideje ennél kevesebb. Ennek alapján az ügyelet (készenlét) időtartama:
 - heti 40 (havi 174) óra munkaidő keretében 16 óra,
 - kétműszakos, valamint egyműszakos, csúsztatott munkarendben dolgozók esetében pedig a munkaidő vége és a következő napi munkaidő kezdete közötti, az előbbieknél rövidebb időtartam.
- [97] Az OGYT Centrum jogosult – figyelemmel a betegellátó tevékenységére – az ügyelet és készenlét szabályait saját hatáskörben rendezni, az érintett szakszervezetekkel egyeztetve.

4. Pihenőidő

- Mt. 122. §** *Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.*
- Mt. 123. §** *(1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.*
- (2) *Kollektív szerződés – a 127. § (6) bekezdése c) pontjában meghatározott munkavállaló kivételével – az (1) bekezdéstől eltérően legalább nyolc óra pihenőidő biztosítását írhatja elő*
 - a) *a készenléti jellegű munkakörben,*
 - b) *a megszakítás nélküli, illetve*
 - c) *a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá*
 - d) *az időnyomkát végző munkavállaló esetében.*
 - (3) *Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállalót a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.*

[98] A munkaközi szünet (étkezési idő) 30 perc. Az étkezési idő a munkaidőbe beszámítva jár a teljes munkaidőben foglalkoztatottak részére.

- Mt. 124. §** (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.
- (2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő-beosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.
- (3) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkaidőbeosztása alapján a munkavállalónak hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható
- a) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
 b) a készenléti jellegű munkakörben,
 c) a megszakítás nélküli, illetve
 d) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint
 e) az idénymunkát végző munkavállaló esetében,
 amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.
- (4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie.
- (5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap
- a) kéthetente, illetve
 b) kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, legfeljebb havonta - részben vagy egészben – összevontan is kiadható.
- (6) Munkaidőkeret alkalmazása esetén
- a) a készenléti jellegű munkakörben,
 b) a megszakítás nélküli, illetve
 c) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
 d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében kollektív szerződés rendelkezése alapján a pihenőnap legfeljebb hathavonta – részben vagy egészben – összevontan is kiadható.
- (7) Az (5)–(6) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.
- (8) A 127. § (6) bekezdés c) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőnap nem vonható össze.
- (9) A 127. § (6) bekezdés a)–b) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőnap összevonására csak hozzájárulásával kerülhet sor.
- (10) Az (1)–(4) bekezdéstől eltérően, a 124/A. § (4) bekezdése szerint a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható rész munkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.

- Mt. 124/A. §** (1) Vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés csak
- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, vagy
 b) a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló esetében, továbbá
 c) a 124. § (5)–(6) bekezdésében meghatározott esetben rendelkezhető el.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontja tekintetében a 125. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.
- (3) Az (1) bekezdés a)–c) pontjának alkalmazása esetén havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(4) Ha a munkavállaló az (1) bekezdés alapján – a megszakítás nélküli, illetve a három- vagy ennél többműszakos munkarendben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló kivételével – vasárnap végez munkát, számára az ezt közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.

- Mt. 125. §** (1) Munkaszüneti napon – a 127. § (1) bekezdésének második mondatában meghatározott kivétellel – a munkavállaló csak a megszakítás nélküli munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (2) A munkáltató, illetve a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor.
- (3) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.
- (4) Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon, illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- (5) A munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását a gazdasági miniszter évenként szabályozza. E változtatás során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá.

[99] A pihenőnap a készenléti jellegű munkakörökben havonta összevontan is kiadható.

[100] Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottnak minősül a betegellátásban résztvevő, az Egyetem kezelésében álló tangazdaságban, tanüzemben, valamint a rendészet területén dolgozó valamennyi munkavállaló, akiknek pihenőideje összevontan is kiadható.

[101] A heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon végzett munkáért járó másik pihenőnapokból évente kétszer 5 nap összegyűjthető, ezeket a napokat a karácsony és húsvét körüli időben a szervezeti egység vezetője által készített beosztás szerint lehet igénybe venni a feladatok maradéktalan ellátásának szem előtt tartásával.

5. A szabadság

- Mt. 130. §** (1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.
- (2) A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:
- a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;
 - a szülési szabadság tartamára;
 - a tizennégy éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére;
 - a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;
 - a tartalékos katonai szolgálat idejére, és
 - minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

Mt. 132. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét betölti.

- (2) A szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évnél fiatalabb
- egy gyermeke után kettő,
 - két gyermeke után négy,
 - kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.
- (3) A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.
- (7) A pótszabadság – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállalót a 131. §-ban meghatározott szabadságon felül, és a többféle címen járó pótszabadság egymás mellett is megilleti.

Mt. 133. § (1) Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

(2) Ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

Mt. 134. § (1) A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg.

(2) Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

(3) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató

- kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévet követő június 30.-áig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévet követő év december 31.-éig.
- a munkavállaló betegsége vagy személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. A b) pontban szereplő rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

(5) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(6) A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

Mt. 135. § (1) A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidőbeosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(3) Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

Mt. 136. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletmé, a különbözetre kifizetett munkabéért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.

Kjt. 56. § *A közalkalmazottat*

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

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

- (2) *A magasabb vezető állású közalkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető állásút évi öt munkanap illeti meg.*
- (3) *A bölcsődékben, a csecsemőotthonokban, az óvodákban, továbbá az alsó- közép- és felsőfokú oktatás keretében, valamint az egészségügyi ágazatban az oktató, nevelő munkát végző közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató oktató, nevelő, illetőleg az oktatással, neveléssel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktatással és neveléssel kapcsolatos munkák körét a miniszter állapítja meg.*
- (4) *Évenként öt munkanap pótszabadság jár a tudományos munkatársnak – ideértve a közkönyvtárak, levéltárak és múzeumok tudományos munkakört betöltő közalkalmazottait – és az ennél magasabb munkakörű tudományos közalkalmazottnak. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a tudományos munkatársak körét a miniszter állapítja meg.*
- (5) *A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát töltő munkavállalót, évenként 5 munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a közalkalmazott ilyen munkahelyen legalább 5 évet eltöltött, évenként 10 munkanap pótszabadságra jogosult.*
- (6) *A sugárártalomnak kitett munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül az (5) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a közalkalmazottat is, akit rendszeresen kettős egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik egészségi ártalom sugárártalom.*

Vhr. VI. 8. § *Oktatói, nevelői pótszabadságra jogosult:*

- a) *a konduktor;*
- b) *az egészségügyi intézmény szakoktatója és az oktató kórházban oktatásban részt vevő közalkalmazott, ha oktatói tevékenységét munkaideje felét meghaladó időben végzi;*
- c) *az ápoltak, gondozottak, tanulók órarend szerinti vagy egyéni oktatását végző közalkalmazott.*

Vhr. IV. 10. § *Évenként öt munkanap pótszabadság jár annak a közalkalmazottnak, aki a Kjt. hatálybalépésekor a 13. § (1) bekezdésének a)–d) pontja szerinti tudományos munkakörbe volt besorolva, illetve, akit e rendelet hatálybalépését követően a 13. § (2) bekezdésének a)–d) pontja szerinti tudományos munkakörbe sorolnak be.*

- Kjt. 58.§** (1) *A pótszabadság a közalkalmazottat alapszabadságán felül – a (2)–(3) bekezdésben foglalt kivételekkel – egyszerre többféle jogcímen is megilleti.*
- (2) *A fizetési fokozathoz kapcsolódó [57. § (1) bekezdés] és a munkakör [57. § (3)–(4) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.*
 - (3) *A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadságot évi tizenöt munkanap mértékéig össze kell számítani.*

Kjt. 58/A. § *A közalkalmazottnak – kérelmére – a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a közalkalmazott házastársa külszolgálatot teljesít.***[102] Oktatói pótszabadság:**

- a) *Az oktatói pótszabadság címén 25 munkanap illeti meg azt a közalkalmazottat, aki oktató, nevelő munkát végez.*
- b) *Egyetemünkön oktató, nevelő munkát végez az a közalkalmazott, aki a tanév folyamán legalább 60 (a harminc szorgalmi hét átlagában legalább heti 2) órában oktat, valamint aki a képzés más formáiban (tudományos diákkörösökkel, szakdolgozat készítőkkel, szigorlókkal és államvizsgásokkal, szak-*

vizsgára készülőkkel, szakképzésben, Ph. D. képzésben résztvevőkkel, ösztöndíjasokkal és tanulmányúton lévőkkel való foglalkozásban, valamint szakdolgozók képzésében és továbbképzésében) a szervezeti egység vezetőjének megítélése szerint jelentős mértékben vesz részt.

- c) Nem számíthatók be az óraszámba azok az órák, amelyekért a közalkalmazott a havi illetményén felül bármilyen óradíjban, vagy egyéb szerződés alapján meghatározott díjazásban részesül.
- d) A visszatartható 15 munkanap oktatói pótszabadságból további 3 nap illeti meg azt a közalkalmazottat, akinek oktató, nevelő tevékenysége eléri az évi 120 (heti 4) órát, illetve 6 nap illeti meg azt a közalkalmazottat, aki évente legalább 180 (heti 6) órában oktat, illetve nevel.
- e) A visszatartható oktatói pótszabadság oktatói, nevelői tevékenységért ki nem adott további részéből a szervezeti egység vezetője kizárólag hivatalos célú távollétre biztosíthat munkavégzés alóli mentesítést.

[103] A Kjt. 57. §-ának (5) bekezdésében meghatározott feltételek esetén biztosított pótszabadságra a 2. sz. mellékletben felsorolt munkahelyeken a [86] pontban leírt követelményeknek megfelelő munkavállalók jogosultak.

[104] A [103] pontban biztosított pótszabadság illeti meg a 2. sz. mellékletben felsorolt munkahelyeken dolgozó munkavállalót, ha a [118] pontban felsorolt egészségkárosító kockázati tényezők közül legalább kettőnek van kitéve és azok közül egyik a sugárártalom. Ennek megállapítására a szervezeti egység vezetőjének javaslata alapján az Egyetemi Munkavédelmi Bizottság előzetes véleményezését követően a munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított vezető jogosult.

[105] Az alapszabadság háromnegyedét és a pótszabadságot általában a nyári oktatási szünetben kell kiadni. Ez alól kivételt a munkáltatói jogkör gyakorlója tehet.

6. Betegszabadság

Mt. 137. § (1) *A munkavállaló a betegsége miatti keresőképtelenség idejére – ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget – naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg.*

(2) *A munkavállaló keresőképtelenségét – a keresőképesség orvosi elbírálásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően – a kezelőorvos igazolja.*

(3) *A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 80 százaléka jár.*

(4) *Év közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a naptári évre járó betegszabadság időarányos részére jogosult. Ez azonban – ha a munkavállaló az év folyamán már munkaviszonyban állt – nem lehet több, mint a naptári évre járó betegszabadság még igénybe nem vett része.*

(5) *A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető.*

(6) *A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.*

(7) *A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a (6) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.*

(8) *A betegszabadság tekintetében a 130. § (2) bekezdését és a 133. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.*

7. Hosszabb idejű mentesítés a munkavégzés alól, fizetés nélküli szabadság

- Mt. 107. §** *Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól*
- a) *amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;*
 - b) *közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;*
 - c) *ha keresőképtelen beteg;*
 - d) *a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára;*
 - e) *amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgáltatást lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége;*
 - f) *a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;*
 - g) *ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;*
 - h) *munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján.*
- Mt. 138. §** (1) *A terhes, illetőleg a szülő nőt huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.*
- (2) *A szülési szabadság megszűnik:*
- a) *a gyermek halva születése esetén az ettől számított hat hét elteltével;*
 - b) *ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon;*
 - c) *ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.*
- (3) *A (2) bekezdés b)–c) pontjában megjelölt esetben a szülési szabadság időtartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.*
- (4) *Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét – a szülést követő egy év elteltéig – a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.*
- (5) *A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg*
- a) *a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából;*
 - b) *a gyermek tizennegyedik életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából gyermekgondozási segélyben részesül;*
 - c) *a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.*
- (6) *A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Iker esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.*
- Mt. 139. §** (1) *A munkavállalónak – kérelmére – a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolási idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.*
- (2) *Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott-, mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.*
- Mt. 140. §** (1) *A munkavállalónak – kérelmére – egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánerőből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együttélő házastárs (élettárs) igényelheti.*
- (2) *A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt – legalább egy hónappal előzetesen közölt – időpontban kell kiadni.*
- (3) *Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.*

- Mt. 140/A. § (1)** *A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók*
- a) *rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,*
 - b) *szabadságának kiadásával,*
 - c) *egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat.*
- (2) *Az (1) bekezdés a) pontjában előírt szabályt nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.*
- [106] A zavartalan egyetemi oktató-nevelő munka érdekében munkavállalás céljából az egy alkalommal adható leghosszabb fizetés nélküli szabadság egy év, amelynek leteltével – ha a dolgozó a munkát az Egyetemen önhibájából nem veszi fel – a közalkalmazotti jogviszonya megszüntethető. Ezen szabály alól kivételt képezhet a külföldi kiküldetés esetén – az erre vonatkozó külön szabályzat (1. sz. melléklet) betartásával – megkapott 1 éven túli fizetés nélküli szabadság.
- [107] A Mt. 140. §-a alapján kért fizetés nélküli szabadságot – ha a munkavállaló részletekben vette igénybe – össze kell adni, s ha a munkavállaló az egy évet elérte, úgy a következő fizetés nélküli szabadság 5 év letelte után engedélyezhető.
- [108] A szorgalmi időszakban külön kérelemre adott – a jogszabályokban meghatározott eseteken túl – egy hónapnál hosszabb fizetés nélküli szabadságokat össze kell adni, s ha ezek összege az egy évet elérte a következő fizetés nélküli szabadság csak öt év eltelte után engedélyezhető.
- [109] A [107] és a [108] pontban foglaltak alól kivételt jelentenek azok az esetek, amikor a Mt. és egyéb jogszabályok alapján kötelező a fizetés nélküli szabadság kiadása.
- [110] A fizetés nélküli szabadság engedélyezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

8. Egyéb mentesítések

- Ftv. 24. § (1)** *A felsőoktatási intézmények oktatói számára tudományos kutatások, illetve művészi alkotó tevékenység végzése, továbbá egyéni tudományos továbbképzésük elősegítése érdekében – a felsőoktatási intézmény szabályzatában meghatározottak szerint, legfeljebb azonban egyévi időtartamra – ötvenként oktatásmentes kutatási, alkotó időszak engedélyezhető.*
- (2) *Az oktató, a kutatási időszak lejártával – az intézményi szabályzatban meghatározottak szerint – kutatási eredményeit köteles bemutatni.*
- [111] A rektor – a dékán, kari főigazgató, valamint a szervezeti egység vezetőjének javaslatára – oktatói és kutatói munkakörökben tudományos fokozat megszerzése, tankönyv, egyéb mű írása és más meghatározott kutatási feladat ellátása céljából – 5 évente egyszer – maximálisan 6 hónap időtartamra mentesítheti a közalkalmazottat az oktatási, illetve kutatási feladatok ellátása alól.
- [112] A [111] pontban meghatározott mentesítés belföldi kutatási, alkotói feladatok ellátására adható.
- [113] A 6 hónapos időtartam alatt a közalkalmazottat alapilletménye és pótlékai (a vezetői és egészségkárosító kockázati pótlékok kivételével) illetik meg.

VI. rész

ELŐMENETELI ÉS ILLETMÉNYRENDSZER

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

1. Besorolás, közalkalmazotti illetmény

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

- a) az „A” fizetési osztályba
 - aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,
 - ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- b) a „B” fizetési osztályba
 - ba) az alapműveltségi vizsgához kötött munkakör,
 - bb) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- c) a „C” fizetési osztályba
 - ca) a „B” fizetési osztály bb) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,
 - cb) az alapműveltségi vizsgát igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,
 - cc) a középiskola utolsó évfolyamának elvégzését igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,
 - cd) a középiskolai végzettséghez kötött munkakör;
- d) a „D” fizetési osztályba
 - da) a „C” fizetési osztály cb)–cc) pontjában említett szakképesítéshez kötött munkakör,
 - db) a középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;
- e) az „E” fizetési osztályba
 - ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör,
 - eb) a középiskolai végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;
- f) az „F” fizetési osztályba
 - a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;
- g) a „G” fizetési osztályba
 - a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;
- h) a „H” fizetési osztályba
 - ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,
 - hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;
- i) az „I” fizetési osztályba
 - ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,
 - ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);
- j) a „J” fizetési osztályba
 - ja) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény 119. §-ának (1) bekezdése szerinti tudományos fokozat, illetve 120. §-ának (3) bekezdése szerinti mester (DLA) fokozat,
 - jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.

- (2) Az (1) bekezdésben említett iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a közoktatási, a szakképzési és felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni.
- (3) A miniszter határozza meg az egyes fizetési osztályokba tartozó munkaköröket, az ezek betöltéséhez az (1) bekezdésben foglaltakat meghaladóan szükséges képesítési és más többletkövetelményeket, az egyes munkakörökhöz kapcsolódó elnevezéseket, továbbá az (1) bekezdés g) és i) pontjával összefüggésben a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgával egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevelek körét.
- (4) A miniszter jogszabályban rendelkezhet az (1) és (3) bekezdésben foglaltak alól indokolt esetben lehetséges felmentésről. A felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb öt éven belüli megszerzését. Nem számítható be az ötéves határidőbe mindazon időtartam, amelyet a gyakornoki időnél figyelmen kívül kell hagyni.
- (5) A miniszter jogszabályban rendelkezhet az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség megszerzése alóli végleges mentesítés szabályairól, továbbá a megszünt oktatási intézményekben szerzett iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek a fizetési osztályokkal összefüggésben történő minősítéséről.

- Vhr. I. 9.§** (1) Felsőoktatási intézményben a művésztanár, a mérnök-tanár, a műszaki (gazdasági) tanár, a műszaki (gazdasági) oktatók, a nyelvtanár, a testnevelő tanár, a kollégiumi nevelőtanár oktatói és nem oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak fizetési osztályba sorolását, a besorolás képesítési feltételeit és a képesítési feltételek alól történő felmentés eseteit – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – a 2. számú melléklet határozza meg.
- (2) A felsőoktatási intézményben ellátandó képzési feladatok alapján az akkreditált alapszakon folyó egyetemi vagy főiskolai szintű képzésnek megfelelően egyetemi, vagy főiskolai tanárségédi, adjunktusi, docensi és tanári munkakörök létesíthetők. Az egyetemi és főiskolai tanár – figyelembe véve az Ftv. 20. §-ában foglalt rendelkezéseket – abban az esetben is jogosult a tanári cím viselésére, ha nem egyetemi, illetve főiskolai tanári munkakört lát el.
 - (3) Ha korábban az adott szakterületen nem volt felsőfokú (egyetemi, főiskolai) képzés – az Ftv. 120. §-ának (2) bekezdésére tekintettel – a művésztanár munkakör betöltésénél a közalkalmazott művészi teljesítménye alapján a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképzettség megszerzése alól véglegesen mentesül.
 - (4) A képesítési feltételek, a szükséges iskolai végzettség megszerzése alól mentesül az a közalkalmazott, akinek a Kjt. 37/B. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott feltétel bekevezéséig kevesebb, mint öt éve van hátra.
 - (5) Ha a közalkalmazott az Országos Képzési Jegyzékben szereplő emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, besorolásakor, valamint a második és további szakképesítés figyelembevételkor a felsőfokú szakképesítésre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

- Vhr. II. 14.§** (1) Az egyes fizetési osztályokba tartozó munkaköröket és elnevezésüket az 1. számú melléklet tartalmazza.
- (2) A fizetési osztályba való besorolásnál – az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően – az egyes kulturális közalkalmazotti munkakörök betöltéséhez szükséges képesítési és egyéb feltételekről szóló 2/1993. (I. 30.) MKM rendeletet kell alkalmazni.

- Vhr. II. 15. §** (1) A munkakör betöltéséhez szükséges képesítés megszerzése alól – határozott időre – felmentés adható, ha
- az érintett személy képesítés megszerzése érdekében már oktatásban vesz részt, vagy
 - nem áll rendelkezésre olyan – képesítési előírásoknak megfelelő személy –, aki az adott munkakörbe kinevezhető lenne, és
 - mindkét esetben a kinevezésre kerülő személy vállalja a hiányzó képesítés megszerzését.
- (2) A felmentés időtartama nem haladhatja meg a képesítés megszerzéséhez szükséges tanulmányi idő másfélszeresét, de legfeljebb öt évet.
 - (3) Könyvtáros, levéltáros, muzeológus, népművelő munkakörű dolgozó részére az (1) bekezdésben meghatározott felmentés csak abban az esetben adható meg, ha a közalkalmazott felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik.
 - (4) Közgyűjtéményi és közművelődési intézményben magasabb vezető beosztást betöltő közalkalmazott részére felmentés nem adható, kivéve, ha az érintett személy a képesítés

megszerzése érdekében a pályázat beadásának időpontjában már oktatásban vesz részt, illetve tanulmányainak megkezdéséhez az oktató intézmény felvételi nyilatkozatát megszerzte. E felmentés időtartama nem haladhatja meg a képesítés megszerzéséhez szükséges tanulmányi idő másfélszeresét, de legfeljebb öt évet.

(5) *Felmentés legfeljebb egy ízben adható.*

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

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

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

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

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

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

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

Vhr. II. 16. § (1) *A munkakör betöltéséhez szükséges képesítés megszerzése alól véglegesen mentesítendő:*

- *az az előadóművészeti közalkalmazott, aki hivatásos előadóművészi bizonyítvánnyal, illetve működési engedéllyel, vagy a Kjt. 63. §-ának (2) bekezdésében meghatározott művészeti díjjal rendelkezik;*
- *az a közgyűjteményi és közművelődési dolgozó, aki bármelyik szakterületen tudományos fokozatot szerzett;*
- *az a közgyűjteményi és közművelődési intézményben foglalkoztatott közalkalmazott, aki legalább tizenöt éves szakmai gyakorlatot szerzett, és az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséhez kevesebb mint öt éve van hátra e rendelet hatálybalépésekor;*
- *az a gazdasági magasabb vezető, vezető beosztást betöltő közalkalmazott, aki középfokú iskolai végzettséggel és felsőfokú államháztartási vagy mérlegképes könyvelői tanfolyami végzettséggel rendelkezik, és legalább tízéves szakmai gyakorlatot szerzett.*

(2) *A mentesítés megadásáról a közalkalmazottat a munkáltató írásban értesíti.*

Vhr. III. 12. § (1) *Jogszabály határozza meg, hogy melyek azok a felsőoktatási (egyetemi, főiskolai) szakirányú továbbképzések, amelyek keretében pedagógus-szakvizsgával egyenértékű oklevelet lehet szerezni. Besorolás tekintetében a szakvizsgával egyenértékű, továbbá a klinikai és a pedagógiai szakpszichológusi, a fogyatékoság típusának megfelelő szakorvosi, a gyermekgyógyász, a gyermek neurológus, a pszichiáter szakorvos és a szociális szakvizsga.*

(2) *Az egyes fizetési osztályokba tartozó munkaköröket e rendelet melléklete határozza meg.*

(3) *Ha a pedagógus nem rendelkezik a közoktatásról szóló törvény 17. §-ának (1)–(4) bekezdésében és 30. §-ának (11) bekezdésében előírt felsőfokú iskolai végzettséggel és szakképzettséggel, alkalmazására, foglalkoztatására és besorolására a közoktatásról szóló törvény 127–128. §-aiban meghatározottak szerint kerülhet sor.*

Vhr. IV. 16. § *A képzítési és többletkövetelmények alóli ideiglenes felmentés és végleges mentesítés iránti kérelmet a munkáltatói jogokat gyakorló vezető terjesztheti elő, és a felmentést, a mentesítést – indokolt esetben, a tudományos munkakörök kivételével – a munkáltató szerv vezetője adhatja meg.*

Vhr I. 15. § *A Kjt. 79/B. §-ának előmeneteli és illetményrendszerre vonatkozó rendelkezései alapján létesített egyetemi tanári, egyetemi docensi, egyetemi adjunktusi, egyetemi tanársegédi, valamint a főiskolai tanári, főiskolai docensi, főiskolai adjunktusi és főiskolai tanársegédi munkakörök besorolási feltételeit – az Ftv. 13–19. §-aiban foglaltak figyelembevételével – az 1. számú melléklet határozza meg.*

Vhr. I. 1. számú melléklet a 33/2000. (XII. 26.) OM rendelethez

A felsőoktatási intézményben egyes munkakörök betöltésének feltételei

Egyetemi tanárrá az nevezhető ki, aki – 3. § (2) bekezdésében foglaltakon túl – doktori fokozattal és habilitációval rendelkezik, tudományágának, illetve művészeti területének mértékadó hazai és nemzetközi körei előtt ismert, kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki, iskolateremtő egyéniség, oktató és tudományos, illetve művészi tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, továbbá, aki idegen nyelven is képes előadás tartására.

Főiskolai tanárrá az nevezhető ki, aki – a 3. § (2) bekezdésében foglaltakon túl – doktori fokozattal rendelkezik, szakmai (művészeti) tevékenysége kiemelkedő és szakterületének mértékadó körei előtt ismert, oktató, tudományos vagy szakmai, illetőleg művészeti tevékenységével igazolta, hogy alkalmas a hallgatók, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, idegen nyelven is képes előadás tartására.

Egyetemi docenssé az nevezhető ki, aki – a 3. § (2) bekezdésében foglaltakon túl – doktori fokozattal rendelkezik, alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben résztvevők, a tanársegédek tanulmányi és tudományos, illetőleg művészi munkájának vezetésére, idegen nyelven is képes előadás tartására, és megfelelő szakmai, tudományos kapcsolatokkal rendelkezik.

Főiskolai docenssé az nevezhető ki, aki – a 3. § (2) bekezdésében foglaltakon túl – igazoltan elismert alkotó, kutató vagy kiemelkedő szakmai-gyakorlati tevékenységgel rendelkezik, alkalmas a hallgatók és a beosztott oktatók tanulmányi és tudományos munkájának irányítására, és idegen nyelven is képes előadás tartására.

Az egyetemi adjunktus, egyetemi tanársegéd, valamint a főiskolai adjunktus, főiskolai tanársegéd kinevezésének feltételeit – a 3. § (2) bekezdésében foglaltak, valamint az Ftv. 14. §-ának (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével – az oktatói-kutatói követelményrendszerről szóló intézményi szabályzat határozza meg.

Az Ftv. 123. §-ának (4) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a doktori vagy azzal egyenértékű fokozatot szerzettek határozott időre egyetemi adjunktusként, legalább öt éves oktatói-kutatói gyakorlat alapján pedig határozatlan időre egyetemi docensként alkalmazhatók.

Vhr. I. 2. számú melléklet a 33/2000. (XII. 26.) OM rendelethez

A felsőoktatási intézményben létesíthető egyéb oktatói és nem oktatói munkakörök közalkalmazotti osztályba sorolása

Munkakör megnevezése	Közalkalmazotti osztály										
	alsó kép- zett- ségi szint	közép képzettségi szint				felső végzettségi szint					
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1. művésztanár						*	*	*	*		
2. mérnökstanár								*	*	*	
3. műszaki (gazdasági) tanár						*		*	*		
4. műszaki (gazdasági) oktató						*		*	*		
5. nyelvtanár						*		*	*	*	
6. testnevelő tanár						*		*	*	*	
7. kollégiumi nevelőtanár						*		*	*	*	
8. mestertanár								*			
9. ügyvivő-szakértő						*		*	*	*	
10. főmérnök						*		*	*		
11. tanszéki mérnök, tanszéki vegyész						*		*	*		
12. gazdasági, műszaki, igazgató- si ügyintéző				*	*	*	*				
13. ügyviteli alkalmazott			*	*	*	*	*				
14. technikus, laboráns			*	*	*	*	*				
15. műszaki (fenntartási, üzemviteli) alkalmazott, szakmunkás, segédmunkás, kiszolgáló alkalmazott	*	*	*	*	*	*	*				

A)

A művésztanár, a nyelvtanár, a testnevelő tanár, a műszaki (gazdasági) tanár, főmérnök besoroláshoz szakirányú egyetemi vagy főiskolai végzettség, a mérnökstanár besoroláshoz szakirányú egyetemi végzettség, a kollégiumi nevelőtanár besoroláshoz egyetemi vagy főiskolai végzettség, a műszaki (gazdasági) oktatói besoroláshoz főiskolai végzettség és szakképzettség szükséges.

B)

Ügyvivő-szakértő elnevezésű munkakörbe lehet besorolni azt az egyetemi vagy főiskolai végzettséggel, szakképzettséggel rendelkező, önálló tevékenységet, szakértői munkát végző közalkalmazottat (pl. a jogtanácsost, a jogi előadót, a közgazdászt, az egyetemi vagy főiskolai végzettségű tanügyigazgatási munkatársat), továbbá a felsőoktatási intézmény (kar) gazdasági szervezetének gazdasági (műszaki) (fő)igazgatóját, (fő)igazgató-helyettesét; az igazgatási szervezetet irányító főtitkárt; az intézmény (kar) vezetőjének hivatalát irányító rektori (főigazgatói, dékáni, igazgatói) hivatal vezetőjét, aki nem vesz részt az oktatásban. A gazdasági szervezet vezetőjének az egyetemi vagy főiskolai végzettség mellett szakirányú (pénzügyi, számviteli, közgazdasági) szakképzettséggel is rendelkeznie kell.

Tanszéki mérnök, tanszéki vegyész elnevezésű munkakörbe lehet besorolni azt a szakirányú főiskolai vagy egyetemi szintű szakképzettséggel rendelkező közalkalmazottat, aki az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat, és részt vesz annak feltételeinek (labor, műhely, hardver, szoftver stb.) megteremtésében, fejlesztésében.

Gazdasági, műszaki, igazgatási ügyintéző elnevezésű munkakörbe lehet besorolni a középiskolai végzettséget igazoló szakképesítéssel, vagy középiskolai végzettséggel és egyetemi vagy főiskolai képzettséget nem tanúsító – felsőfokú szakképesítést igazoló – bizonyítvánnyal vagy főiskolai végzettséggel rendelkező, szakmai döntéselőkészítést végző közalkalmazottat.

Ügyviteli alkalmazott elnevezésű munkakörbe lehet besorolni azt az adminisztratív jellegű munkát ellátó közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséggel és arra épülő szakirányú képzéssel vagy főiskolai végzettséggel rendelkezik.

Technikus, laboráns elnevezésű munkakörbe lehet besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel, vagy egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal vagy szakirányú főiskolai szintű szakképzettséggel az oktató-kutató laboratóriumokban közvetlenül segíti az oktatók-kutatók munkáját, a hallgatók gyakorlati képzését, önállóan végez kutatási részfeladatokat. E munkakörben foglalkoztatott felsőfokú technikus végzettséggel rendelkező közalkalmazott besorolását az „E” fizetési osztályban előírt, egyetemi vagy főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítésként kell figyelembe venni. A technikus, laboráns munkakörben a besorolás szempontjából felsőfokú szakképesítéssel egyenértékűnek kell tekinteni annak a közalkalmazottnak a képzését, aki ipari, mezőgazdasági vagy egyéb technikumokban szerzett oklevelet, és legalább tíz évig szakképesítésének megfelelő területen dolgozott.

C)

Mestertanár elnevezésű munkakörbe lehet átsorolni azt az egyetemi szintű végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező egyetemi vagy főiskolai adjunktust, aki a felsőoktatási intézmény által folytatott alapképzésben, szakmai-elméleti és gyakorlati oktatásban vesz részt és megfelel – az Ftv. 20. §-ának (7) bekezdését is figyelembe véve – az intézmény oktatói-kutatói követelmény és előmeneteli rendszerében előírt sajátos mestertanári követelményeknek.

Vhr. II. (könyvtárosi) mellékletei:**1. számú melléklet:****Kulturális közalkalmazotti munkakörök****Könyvtári szakmai munkakörök**

Könyvtári szakmai munkakörök	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
főkönyvtáros									*	*
könyvtáros						*	*	*		
tudományos kutató								*	*	*
szaktájékoztató						*	*	*	*	*
formai, tárgyi feldolgozó						*	*	*	*	
könyvtári szakinformatikus, informatikus						*	*	*	*	
könyvtári rendszerszervező, rendszerszervező						*	*	*	*	
zenei könyvtáros						*	*	*	*	
gyermekkönyvtáros						*	*	*	*	
helyismereti könyvtáros						*	*	*	*	
segédkönyvtáros					*					
könyvtáros asszisztens				*						
raktáros		*	*							
adatrögzítő			*	*	*					
könyvtári restaurátor				*	*	*		*	*	

2. számú melléklet:**Tudományos munkakörök jegyzéke**

Könyvtárak:

Tudományos fokozattal rendelkező munkatárs:

Az a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott, aki a könyvtári és információs tevékenység vagy az intézmény szakterületéhez kapcsolódó valamely terület elméletével, történetével, alkotói fejlesztésével foglalkozik, legalább munkaidejének fele részében.

Tudományos munkakör csak az Országos Széchényi Könyvtárban, országos feladatkörű szakkönyvtárban, egyetemi-főiskolai könyvtárban, megyei könyvtárban létesíthető.

Vhr. III. (közoktatási) melléklete:

Melléklet a 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelethez

Az egyes fizetési osztályokba tartozó közalkalmazotti munkakörök

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J

I.

Közoktatási intézmények
Pedagógus munkakörök

óvodapedagógus				*		*	*			*
tanító						*	*			*
tanár						*	*	*	*	*
napközis foglalkozást (tanuló- szobai foglalkozást) tartó pedagógus						*	*	*	*	*
gyógypedagógus (terapeuta)						*	*			*
konduktor						*	*	*		*
logopédus						*	*	*		*
kollégiumi nevelő						*	*	*	*	*
pszichológus								*	*	*
szociálpedagógus						*	*	*	*	*
könyvtárostanárr (tanító)						*	*	*	*	*
szakoktató, gyakorlati oktató (beleértve a gyors- és gépírást tanító, a szakmai alapozó, szakmai előkészítő, szakmai orientáció, szakmacsoportos alapozó oktatást végző, mun- kába állást előkészítő ismere- teket oktató, tanórán kívüli foglalkozást tartó, művészet- oktatásban gyakorlatot és elméletet oktató pedagógust)			*	*	*	*	*	*	*	*

Nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörök

szakorvos (gyermekpszichiáter)									*	*
gyermek- és ifjúságvédelmi felelős						*	*	*	*	*
gyógytornász						*	*			*
családgyógyász						*	*			*
gyermek- és ifjúsági felügyelő védőnő			*	*	*	*	*			
ápoló			*	*	*	*	*			
gyógypedagógiai asszisztens					*	*				
szabadidő-szervező					*	*	*	*	*	*
szociális munkás					*	*	*	*	*	*
műszaki vezető			*	*	*	*				
hangszerkarbantartó				*						
úszómester				*						
pedagógiai asszisztens				*	*	*	*			
dajka	*	*	*	*						
gondozónő	*	*	*	*						

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
<i>Egyéb munkakörök</i>										
ügyintéző szakértő, pedagógiai szakértő								*	*	*
iskolaitkár (óvodaitkár)			*	*	*	*				
ügyintéző, pedagógiai előadó				*	*	*	*			
munkaügyi, személyzeti előadó				*	*	*				
gazdasági dolgozó			*	*	*	*				
műszaki dolgozó	*	*	*	*	*	*				
laboráns			*	*	*	*				
oktatástechnikus			*	*	*	*				
számítógép-kezelő				*	*	*				
számítógép-rendszerprogramozó				*	*	*				
ügyviteli gépkezelő				*	*	*				
ügyviteli dolgozó		*	*	*	*	*				
könyvtáros technikus				*	*	*				
könyvtáros asszisztens				*	*	*				
kisegítő dolgozó	*	*	*							

II.

Gyermek- és ifjúságvédelmi intézmények: pedagógus munkakörök

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
nevelő						*	*	*	*	*
utógondozó						*	*	*	*	*
család gondozó						*	*	*	*	*
nevelőszülő-tanácsadó						*	*	*	*	*
munkaoktató						*				
pszichológus								*	*	*
logopédus						*	*	*	*	*
gyógypedagógus						*	*	*	*	*

III.

- Műszaki vezető munkakörbe kell besorolni az iskolai tanműhely, tangazdaság, tanüzem, tanerdő stb. vezetését ellátó közalkalmazottat.
- Ügyintéző-szakértő, pedagógiai szakértő munkakörbe kell besorolni az önálló döntéshozatalra jogosult szakértői feladatot ellátó közalkalmazottat, pl. a jogtanácsost, a jogi előadót, a közgazdászt, az értékelési és más szakértőt.
- Ügyintéző munkakörbe kell besorolni az érdemi döntéselőkészítő feladatot ellátó közalkalmazottat, a szakmai döntéselőkészítést végző közalkalmazottat, pl. a számítógépes gépi adatfeldolgozó berendezésekkel dolgozót, a rendszerszervezőt, a folyamatszervezőt, az ügyvitelszervezőt, a programszervezőt, az iskolaitkárt, az ügyviteli gépkezelőt.
- Gazdasági dolgozó munkakörbe kell besorolni a közoktatási intézmény alaptevékenységéhez kapcsolódó érdemi, gazdasági, műszaki, tervezési, számviteli, belső ellenőrzési feladatot ellátó közalkalmazottat.
- Műszaki dolgozó munkakörbe kell besorolni a szakképesítéshez kötött feladatot ellátó közalkalmazottat, pl. a szakmunkást, a karbantartó műhely vezetőjét, a szakképzett konyhai alkalmazottat, a szakképzett könyvtári raktárost, a szakképzett könyvtári kezelőt, a szakképzett levéltári kezelőt, a szakképzett fűtőt.
- Ügyviteli dolgozó munkakörbe kell besorolni az adminisztratív jellegű munkakörben dolgozó közalkalmazottat, pl. az adminisztrátort, a gyors- és gépirót, a telefonkezelőt, a pénztárost.
- Kisegítő dolgozó munkakörbe kell besorolni a közoktatási intézmény működtetésével összefüggő kisegítő jellegű feladatot ellátó közalkalmazottat, pl. a betanított munkás munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, a portást, az éjjeliőrt, a konyhai kisegítőt, a hivatalsegédet, a kapust, a takarítót, a fűtő segédmunkást, a kocsist, a házfelügyelőt.

9. Ha jogszabály nem határozza meg a munkakör ellátáshoz szükséges iskolai végzettséget, szakképesítést, szakképzettséget és
- nincs olyan szakképesítés, amely a munkakör betöltésére jogosít, a munkakör ellátásához legalább olyan iskolai végzettségre, képesítésre van szükség, amelyet a Kjt. 61. §-ának (1) bekezdése a fizetési osztályba soroláshoz előír. Ha e rendelet a munkakörre több fizetési osztályt állapít meg, a közalkalmazottat a legmagasabb iskolai végzettsége, képesítése alapján kell besorolni, a munkakörre megállapított osztályok közül;
 - van olyan szakképesítés, amelyik a munkakör ellátására képesít és
 - a közalkalmazott nem rendelkezik azzal, az a) pontban foglaltak szerint,
 - a közalkalmazott rendelkezik azzal, a szakképesítése alapján, vagy, ha az kedvezőbb, az a) pontban foglaltak szerint kell besorolni.
- 9/A. A 9. pontban foglaltakat az I. részben felsorolt valamennyi – a kiegészítő munkakört is beleértve – munkakörben alkalmazni kell.
10. Ha e rendelet a munkakörre több fizetési osztályt állapított meg és
- külön jogszabály intézménytípusonként meghatározza a munkakör ellátásához szükséges iskolai végzettséget, szakképesítést, szakképzettséget, a közalkalmazottat arra a közoktatási intézménytípusra vonatkozó rendelkezések szerint kell besorolni, amellyikkel közalkalmazotti jogviszonyban áll;
 - külön jogszabály alapján a munkakör több iskolai végzettséggel, képesítéssel ellátható, a közalkalmazottat a munkakör ellátásához szükséges legmagasabb iskolai végzettsége, képesítése alapján kell besorolni;
 - a munkakör a közoktatási törvény 17. §-a, illetve 127–128. §-a alapján több iskolai végzettséggel betölthető, a közalkalmazottat a meglévő, a munkakör betöltésére jogosító legmagasabb iskolai végzettsége, szakképesítése alapján kell besorolni.

Vhr. IV. 12. § A közalkalmazottakat a Kjt. mellékletében meghatározott fokozatok és fizetési osztályok szerint kell besorolni, a Vhr. IV. 13–15. §-okban foglaltak figyelembe vételével.

- Vhr. IV. 13. §** (1) Tudományos elnevezésű munkakörbe kell sorolni azt a közalkalmazottat, aki a Kjt. hatálybalépése idején
- kutatóprofesszor;
 - tudományos tanácsadó;
 - tudományos főmunkatárs;
 - tudományos munkatárs;
 - tudományos segédmunkatárs munkakörbe volt besorolva.
- (2) E rendelet hatálybalépését követően
- kutatóprofesszor elnevezésű tudományos munkakörbe kell besorolni az Akadémia rendes és levelező tagját;
 - tudományos tanácsadó elnevezésű munkakörbe
 - kell besorolni a Magyar Tudományos Akadémia Doktora címmel, vagy a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény (a továbbiakban: Atv.) 28. §-ában foglalt felhatalmazás alapján az MTA Doktora címmel egyenértékűnek tekintett „tudomány(ok) doktora” tudományos fokozattal rendelkező személyt,
 - lehet besorolni a felsőoktatásról szóló, többször módosított 1993. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 25–26. §-ában meghatározottak szerint habilitált személyt,
 - tudományos főmunkatárs elnevezésű munkakörbe kell besorolni a doktori (PhD) fokozattal vagy az Ftv. 119. §-ának (1) bekezdése szerint azzal egyenértékű tudományos fokozattal és legalább hatéves kutatói, oktatói gyakorlattal rendelkező személyt, ha a kutatóintézet tudományos főmunkatársi minősítő eljárását
 - akadémiai munkáltatónál az Atv. 23. §-ának (1) bekezdésében foglaltak alapján létrehozott tudományos tanács,
 - nem akadémiai munkáltatónál jogszabály vagy belső szabályzat alapján létrehozott intézményi tudományos tanács elbírálása alapján sikerrel teljesítette.
 - tudományos munkatárs elnevezésű munkakörbe kell besorolni a legalább hároméves kutatói, oktatói gyakorlattal rendelkező személyt, ha az előírt alkalmazási feltételnek megfelel;

e) tudományos segédmunkatárs elnevezésű munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki a kutatómunkában irányítással vesz részt.

Az a)–d) pontokban meghatározott besorolási feltételektől eltérni nem lehet.

- (3) A kutatói gyakorlati idő csak abban az esetben vehető figyelembe, ha a közalkalmazott kutatói munkaterv szerint tevékenykedett és rendszeresen publikált. Ugyanezen feltétel mellett veheti figyelembe a munkáltató szerv vezetője a gyakorlati idő számításánál az egyetem által szervezett doktori (PhD) képzés ösztöndíjas időtartamát is.
- (5) A tudományos munkakörbe történő besoroláshoz egyetemi végzettség szükséges.
- (6) A (2) bekezdés c) pontját nem kell alkalmazni azon kandidátusok esetében, akiket már a rendelet hatálybalépése előtt tudományos főmunkatársként soroltak be.

Vhr IV. 14. § *Nem tudományos munkakörbe történő közalkalmazotti besoroláskor a 15. §-ban meghatározott képesítési fokozatokra is tekintettel kell lenni.*

Vhr IV. 15. § *A munkáltatóknál a nem tudományos munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazottak besorolásánál a Kjt. felsőoktatásban való végrehajtásáról rendelkező, 33/2000. (XII. 26.) OM rendelet 2. számú mellékletének 8-14. pontjában foglaltakat kell alkalmazni, ugyanezen melléklet B. részének figyelembevételével.*

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

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

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

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

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

Vhr. I. 10. § *A felsőoktatási intézményben a 2. számú mellékletben meghatározott munkakörben a közalkalmazott fizetési fokozatok közötti várakozási idejét – a Kjt. 63. §-ának (2) bekezdésben megjelölt, művészeti területen foglalkoztatottak kivételével – a megszerzés évében egy évvel csökkenteni kell, ha a közalkalmazott állami kitiüntetésben részesült.*

Vhr. II. (könyvtáros) 17. § *A kötelező várakozási időt egy évvel csökkenteni kell annál a közalkalmazottnál, aki miniszteri vagy annál magasabb állami kitiüntetésben részesült, illetőleg tudományos fokozatot szerzett.*

Vhr. III. (közoktatás) 14. § *A közoktatási intézmény dolgozójának a fizetési fokozatok közötti várakozási idejét egy évvel csökkenteni kell, ha törvénnyel alapított kitiüntetést vagy díjat, illetve miniszter által alapított díjat kapott. A közoktatási intézmény dolgozójának a fizetési fokozatok közötti várakozási idejét egy évvel csökkenteni kell, ha teljesítette a külön jogszabályban meghatározott továbbképzés követelményeit. A várakozási idő csökkentése hétévenként egy alkalommal illeti meg a közoktatási intézmény dolgozóját akkor is, ha a továbbképzés követelményeit többször teljesítette ebben az időszakban.*

[114] Egyszeri alkalommal 1 évvel csökkenteni kell a várakozási időt annál a közalkalmazottnál, aki legalább 20 évi – az Egyetemen töltött – folyamatos közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik. Az Egyetemen töltött folyamatos közalkalmazotti jogviszony megállapítása során a Kjt. hatályba lépése előtt fennállt – a Kjt. által közalkalmazotti jogviszonynak minősített – munkaviszonyt is figyelembe kell venni.

- Kjt. 66. §** (1) *fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó – az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő – legkisebb szorzószámokat e törvény 1. számú melléklete határozza meg.*
- (2) *Amennyiben a közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre is szükség van, és azzal a közalkalmazott rendelkezik, az (1) bekezdés szerint járó garantált illetménye*
- a) *egy további szakképesítés esetén legalább 5%-kal,*
b) *kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 8%-kal növekszik.*
Az illetménynövekedés feltétele, hogy a közalkalmazott a további szakképesítését munkaidejének legalább 10%-ában hasznosítja.
- (3) *A (2) bekezdés szerinti illetménynövekedés mértéke a „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazott által megszerzett*
- a) *egy további szakképesítés esetén legalább 7%,*
b) *kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 10%.*
- (4) *Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit a miniszter állapítja meg.*
- (5) *További szakképesítésként a közalkalmazott besorolásánál alapul vettl azonos képzettségi szinten szerzett szakképesítést, szakképzettséget lehet figyelembe venni.*
- (6) *Az (5) bekezdés alkalmazása során a képzettségi szintek a következők:*
- a) *alsó képzettségi szint az „A” fizetési osztályban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;*
b) *közép képzettségi szint a „B”, „C” és „D” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;*
c) *felső képzettségi szint az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség.*

1. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

A fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	50 000	56 000	58 000	60 000	70 000	100 000	105 000	107 500	120 000	132 500
2.	1,03	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,06	1,06	1,06
3.	1,06	1,08	1,08	1,08	1,08	1,08	1,08	1,12	1,12	1,12
4.	1,09	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,18	1,18	1,18
5.	1,12	1,16	1,16	1,16	1,16	1,17	1,17	1,24	1,24	1,24
6.	1,15	1,20	1,20	1,20	1,20	1,22	1,22	1,30	1,30	1,30
7.	1,18	1,24	1,24	1,24	1,24	1,27	1,27	1,36	1,36	1,36
8.	1,21	1,28	1,28	1,28	1,28	1,32	1,32	1,42	1,42	1,42
9.	1,24	1,32	1,32	1,32	1,32	1,37	1,37	1,48	1,48	1,48
10.	1,27	1,36	1,36	1,36	1,36	1,42	1,42	1,54	1,54	1,54
11.	1,30	1,40	1,40	1,40	1,40	1,47	1,47	1,60	1,60	1,60
12.	1,33	1,44	1,44	1,44	1,44	1,52	1,52	1,66	1,66	1,66
13.	1,36	1,48	1,48	1,48	1,48	1,57	1,57	1,73	1,73	1,73
14.	1,39	1,52	1,52	1,52	1,52	1,62	1,62	1,80	1,80	1,80

2. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

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

Munkakör	Fizetési fokozat	Arányszám (%)
Egyetemi tanár	3.	106
Egyetemi tanár	2.	103
Egyetemi tanár	1.	100
Egyetemi docens	3.	76
Egyetemi docens	2.	73
Egyetemi docens	1.	70
Egyetemi adjunktus	2.*	53
Egyetemi adjunktus	1.*	50
Egyetemi adjunktus	-	50
Egyetemi tanársegéd	-	40
Főiskolai tanár	3.	81
Főiskolai tanár	2.	78
Főiskolai tanár	1.	75
Főiskolai docens	3.	61
Főiskolai docens	2.	58
Főiskolai docens	1.	55
Főiskolai adjunktus	2.*	48
Főiskolai adjunktus	1.*	45
Főiskolai adjunktus	-	45
Főiskolai tanársegéd	-	40
Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	3.	106
Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	2.	103
Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó	1.	100
Tudományos főmunkatárs	3.	76
Tudományos főmunkatárs	2.	73
Tudományos főmunkatárs	1.	70
Tudományos munkatárs	-	50
Tudományos segédmunkatárs	-	40

* A fizetési fokozatok, valamint a hozzá tartozó arányszámok a határozatlan időre kinevezettekre vonatkoznak.

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

Kjt. 79/C. § (1) A felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói munkakörök besorolási feltételeit a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény figyelembevételével a miniszter határozza meg.

(2) Tudományos kutatói munkakörként kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos segédmunkatárs munkakör létesíthető. A tudományos munkakörbe történő besorolás feltételeit a miniszter határozza meg.

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

és a főiskolai adjunktusi munkakörök két fizetési fokozatra tagozódnak, amennyiben az egyetemi adjunktusi és a főiskolai adjunktusi munkakört a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény 123. §-ának (2) bekezdése szerint határozatlan időre kinevezett közalkalmazott tölti be.

Vhr. I. 11. § *A felsőoktatásban a Kjt. 66. §-ának (3) bekezdésében meghatározott illetménynövekedés illeti meg a 2. számú melléklet szerint oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat, ha a kinevezésben feltüntetett további szakképesítést az intézmény által indított alapképzési vagy szakirányú továbbképzési szakon, illetve akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzésben hasznosítja.*

Vhr. VII. 2/A. § (1) *A kinevezésben feltüntetett további szakképesítés esetén – a hasznosítás mértékétől függetlenül – egy további főiskolai szintű alapképzésben vagy szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség esetén 5%, kettő vagy több főiskolai szintű alapképzésben vagy szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség esetén 8%, egy további egyetemi szintű alapképzésben vagy szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség esetén 7%, kettő vagy több egyetemi szintű alapképzésben vagy szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség esetén 10% illetménynövekedés illeti meg azt a kulturális intézményi dolgozót, aki*

- a) magasabb vezetői, vezetői megbízást kapott és a besorolás alapjául szolgáló végzettsége és szakképzettsége mellett könyvtárosi, népművelői, muzeológusi, levéltárosi, pedagógiai, pszichológiai, informatikai, szociológiai, továbbá egyetemi vagy főiskolai szakirányú alapképzésben vagy szakirányú továbbképzésben szerzett közgazdasági, számviteli, pénzügyi, jogi, idegennyelvi, illetve szakképzésben szerzett felsőfokú pénzügyi, számviteli, vagy*
 - b) a besorolás alapjául szolgáló végzettsége mellett magyar nyelv és irodalom, illetve történelem, vagy*
 - c) a közművelődési, közönségszolgálati jellegű tevékenység esetében pedagógiai, pszichológiai, népművelői, könyvtáros, vagy*
 - d) az intézmény alapító okiratában rögzített tevékenységgel összefüggő szakképzettséggel, szakképesítéssel is rendelkezik.*
- (2) Az (1) bekezdés szerinti illetménynövekedés mellett a munkáltató az intézmény alapító okiratában szereplő egyéb tevékenységekkel összefüggésben további szakképzettségeket is elismerhet illetménynöveléssel.*

Vhr. III. (közoktatás) 14/A. § (1) *A kinevezésben feltüntetett további szakképesítés hasznosításának mértékétől függetlenül illetménynövekedés illeti meg a pedagógust*

- a) ha magasabb vezetői, vezetői megbízást kapott, vagy felsőoktatási intézmény által fenntartott gyakorló nevelési-oktatási intézményben vezető tanári (gyakorlatvezető óvónői, tanítói) feladatot lát el, és a besorolás alapjául szolgáló felsőfokú iskolai végzettsége és szakképzettsége mellett óvodapedagógusi, tanítói, tanári, gyógypedagógiai tanári (gyógypedagógiai terapeuta), konduktori, gyógytestnevelő, felsőoktatási szakirányú továbbképzésben szerzett, a nevelő és oktató munkához kapcsolódó bármilyen, továbbá számviteli, pénzügyi, jogi, közgazdasági, a b) pontban felsorolt további,*
- b) az óvodai nevelésben és az iskolai oktatásban, ha az óvodapedagógusi, tanítói, tanári végzettsége mellett pedagógiai, pedagógia szakos előadói, szociálpedagógiai, nevelőtanári,*
- c) kollégiumi nevelésben, napközis és tanulószobai foglalkozásban, ha a besorolás alapjául szolgáló felsőfokú iskolai végzettsége és szakképzettsége mellett a b) pontban felsorolt vagy másik tanári,*
- d) a szakképzésben, ha a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú iskolai végzettsége és szakképzettsége mellett tanári, felsőoktatási szakirányú továbbképzésben szerzett,*
- e) a fogyatékos gyermek óvodai nevelésében, iskolai nevelésében és oktatásában, kollégiumi nevelésében, ha a gyógypedagógiai tanári (terapeuta), konduktori végzettsége mellett óvodapedagógusi, tanítói, tanári,*
- f) az iskolai, kollégiumi könyvtári feladatok ellátásakor, ha könyvtárosi végzettsége mellett tanári, tanítói,*

- g) a nemzeti, etnikai kisebbség nyelvén folyó óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés esetén, ha az óvodapedagógusi, tanítói, tanári szakképzettség mellett az óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés nyelvének tanítására jogosító óvodapedagógusi, tanítói (nemzetiségi szakkollégiumi), tanári, nyelvtanári,
- h) az iskolapszichológusi feladatok ellátásához a pszichológus szakképzettség mellett tanítói, tanári,
- i) a gyógytestnevelési feladatok ellátásához a testnevelőtanári szakképzettség mellett gyógytestnevelő szakképzettséggel rendelkezik.

Vhr. III. (közoktatás) 20.§ (3) A pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat a Kjt. 66. §-ának (2) bekezdése alapján az illetménynövekedés akkor illeti meg, ha a besorolása alapjául szolgáló iskolai végzettsége és szakképzettsége mellett – a kinevezésében feltüntetett – további szakképzettségét a munkaidő legalább 10%-ában oly módon hasznosítja, hogy igénybe veszi a kötelező óraszámának legalább 10%-át.

[115] A Kjt. 66. § (2)–(3) bekezdéseiben szabályozottak szerint – a feltételek igazolása alapján – a közalkalmazott illetménynövekedését, annak időtartamát a kinevezésben (besorolásban) a szervezeti egység (munkahelyi) vezető javaslatai alapján a munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított vezető jogosult meghatározni.

Vhr. V.: 3/2001. (II. 20.) EüM rendelet a közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök közalkalmazotti osztályba sorolásáról

1. § E rendelet hatálya az egészségügyi miniszter ágazati irányító jogkörébe tartozó egészségügyi szolgáltatást nyújtó állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint helyi önkormányzat (a továbbiakban együtt: munkáltató) által a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak (a továbbiakban: közalkalmazott) közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.
2. § (1) A közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök megnevezését és fizetési osztályba sorolásuk feltételeit az 1. számú melléklet tartalmazza.
 - (2) A képesítés hiánya miatt a munkakör betöltésére abban az esetben adható felmentés, ha
 - a) a közalkalmazott a képesítés megszerzése érdekében már oktatásban vesz részt, vagy
 - b) nem áll rendelkezésre olyan – a képesítési előírásoknak megfelelő képesítésű – személy, aki az adott munkakörre kinevezhető lenne és a kinevezendő közalkalmazott vállalja a képesítés megszerzését.
 - (3) A képesítési előírás alól felmentést – a (2) bekezdésben meghatározott esetekben – határozott időre, a munkáltatói jogkör gyakorlója adhat.
 - (4) A képesítési előírás teljesítése alól mentesítheti a munkáltatói jogkör gyakorlója azt a közalkalmazottat, aki az adott szakterületen legalább 15 éve képesítés nélkül végez munkát és a Kjt. 37/B. § (1) bekezdésének a) pontja szerinti korhatár eléréséhez 5 évnél kevesebb idő van hátra.
 - (5) A háziorvosi, a házi gyermekorvosi, az alapellátást végző fogorvosi, valamint a háziorvosi ellátáshoz kapcsolódó önálló ápolási és egyéb egészségügyi tevékenységet végzők képesítési feltételeit – ideértve a képesítés alóli felmentésre, mentesítésre vonatkozó rendelkezéseket is – külön jogszabály tartalmazza.
3. § A Kjt. 66. § (4) bekezdésében meghatározott illetménynövekedésre jogosító képesítéseket a 2. számú melléklet tartalmazza.
4. § A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról rendelkező 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet 2. §-a szerinti magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával az a közalkalmazott bízható meg, aki rendelkezik a munkakör betöltésére jogosító képesítéssel. A magasabb vezető és vezető beosztások elnevezését (pl. főigazgató, igazgató, intézményvezető, orvosigazgató, ápolási igazgató, gazdasági igazgató) az alapító okirat vagy a szervezeti és működési szabályzat tartalmazza.
5. § (3) E rendelet hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti a közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök közalkalmazotti osztályba sorolásáról szóló 18/1992. (VII. 14.) NM rendelet, az azt módosító 25/1995. (VII. 21.) NM rendelet és 2/1997. (I. 30.) NM rendelet, valamint a háziorvosi tevékenységgel összefüggő egyes miniszteri rendeletek módosításáról szóló 7/1993. (II. 19.) NM rendelet 7. §-a.

1. számú melléklet a 3/2001. (II. 20.) EüM rendelethez

I. Ágazatspecifikus munkakörök

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I. Egyetemi, főiskolai végzettséget igénylő munkakörök										
1. orvos, fogorvos, gyógyszerész								*	*	*
2. szakorvos, fogszakorvos, szakgyógyász									*	*
3. laboratóriumi vegyész, vegyészmérnök, biológus								*	*	*
4. pszichológus								*	*	*
5. klinikai szakpszichológus									*	*
6. mentálhigiénés szakember						*	*	*	*	
7. minőségügyi szakember						*	*	*	*	*
8. szociális munkás						*	*	*	*	
9. dietetikus						*	*	*	*	*
10. egyetemi okleveles ápoló/diplomás ápoló						*	*	*	*	*
11. főápoló/főnővér/klinikai, osztályos, részlegfelelős főnővér/főmadám/főműtős/nő (vezetői megbízás nélkül)						*	*	*		
12. egészségügyi menedzser						*	*	*	*	*
13. egészségnevelő						*	*	*		
14. egészségügyi szakoktató						*	*			
15. egészségügyi statisztikus						*	*	*		
16. élelmezésvezető						*				
17. egészségügyi ügyvitelszervező						*	*	*		
18. egészségbiztosítási szakember						*	*	*		
19. foglalkoztatásvezető						*	*	*		
20. gondozó						*				
21. gyógypedagógus						*	*	*	*	*
22. gyógytornász						*	*	*		
23. konduktor						*	*	*		
24. közegészségügyi és járványügyi felügyelő						*	*	*		
25. logopédus						*	*	*	*	*
26. mentőtiszt						*	*	*		
27. orvosdiagnosztikai laboratóriumi analitikai asszisztens						*	*			
28. optometrista						*	*			
29. szakápoló						*				
30. szociálpedagógus						*	*	*		
31. szociális szervező						*	*	*		
32. szociális ügyintéző						*	*	*		
33. szolgálatvezető						*	*	*	*	
34. egészségügyi gyakorlatvezető						*	*	*	*	
35. védőnő/családgondozó védőnő						*	*	*		
36. vizsgázott fogász						*	*			
37. egyéb egyetemi, főiskolai végzettséget igénylő munkakörök						*	*	*		

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
II. Felső-, közép- és alsófokú szak/szakmai képzést igénylő munkakörök										
<i>a) asszisztens/szakasszisztens</i>										
1. asszisztens		*	*	*	*					
2. szakasszisztens					*					
3. segédasszisztens		*	*							
4. egyéb		*	*	*	*					
<i>b) ápoló/szakápoló</i>										
1. általános ápoló		*	*	*						
2. ápoló (OKJ 54 5012 01), csecsemő- és gyermekápoló (OKJ 54 5012 02)						*				
3. mentőápoló				*						
4. szakápoló				*	*					
5. ápolási asszisztens		*	*							
6. segédápoló	*									
7. egyéb		*	*	*	*					
<i>c) gondozó/szakgondozó</i>										
1. gondozó		*	*	*						
2. szociális gondozó				*	*					
3. segédgondozó	*	*								
4. egyéb		*	*	*	*					
<i>d) egyéb ágazati munkakörök</i>										
1. boncmester		*								
2. diétás nővér				*						
3. egészségügyi operátor				*						
4. egészségügyi gázmester (kártevőirtó)			*	*						
5. egészségügyi menedzser						*				
6. egészségügyi statisztikus				*	*					
7. élelmezésvezető				*	*					
8. foglalkoztató		*	*	*	*					
9. fogtechnikus/fogműves				*	*					
10. főápoló/nő, főnővér/ klinikai, osztályos, részleg- felelős főnővér/főmadám/ főműtős/nő (vezetői megbí- zás nélkül)			*	*	*					
11. gyógymasszőr, sportmasz- zőr				*						
12. kardiotechnikus						*				
13. klinikai fogászati higiénikus						*				
14. közegészségügyi- járványügyi ellenőr				*						
15. laboráns, vegyésztechni- kus				*						
16. masszőr (fürdősmasszőr)		*								
17. mentő gépkocsivezető		*	*	*						
18. munkavezető, foglalkozás- vezető			*							

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
19. ortopédiai cipész		*	*							
20. ortopédiai kötszerész és fűzőkészítő		*	*							
21. ortopédiai műszerész		*	*							
22. ortopédiai technikus				*	*					
23. orvosírnok		*	*	*						
24. szülésznő			*	*	*					
25. szociális ügyintéző			*	*						
26. szolgálatvezető				*	*					
27. védőnő				*						
28. egyéb		*	*	*	*					
e) kisegítő munkakörök										
1. betegszállító/betegkísérő	*									
2. boncsegéd	*	*								
3. egészségőr/fertőtlenítő	*	*								
4. fürdő üzemeltető	*		*							
5. műtősszegéd	*	*								
6. egyéb	*	*	*							

Besorolási feltételek a kinevezés, kinevezésmódosítás elkészítéséhez:

1. „Egyetemi és főiskolai végzettséget igénylő munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben az intézmény alaptevékenységének megfelelő, felsőfokú iskolai végzettséget igénylő szakmai feladatot kell ellátni.

Ezen belül:

- „J” fizetési osztályba kell sorolni az egyetemi végzettség és szakképzettség, tudományos fokozat, MTA tagság stb. feltételhez kötött munkakört,
- „I” fizetési osztályba kell sorolni az egyetemi végzettség és szakképzettség, jogszabályban előírt szakvizsga, 1984. szeptember 1-je előtt szerzett egyetemi doktori cím, illetve 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat stb. feltételhez kötött munkakört,
- „H” fizetési osztályba kell sorolni az egyetemi végzettség és szakképzettség, illetve főiskolai végzettség és szakképzettség és az ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat feltételhez kötött munkakört,
- „G” fizetési osztályba kell sorolni a főiskolai végzettség és szakképzettség és jogszabályban előírt szakvizsga (pl. egészségügyi menedzser) feltételhez kötött munkakört,
- „F” fizetési osztályba kell sorolni a főiskolai végzettség és szakképzettség feltételhez kötött munkakört, amely egyetemi vagy főiskolai végzettséggel is betölthető (gyógytornász, konduktor, logopédus stb.).

Ezen munkaköri csoportba kell besorolni – a Kjt. 63. § (1) bekezdésére figyelemmel – a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező szakápolót, a gondozót, az egészségügyi statisztikust, az élelmezésvezetőt, a vezetői megbízás nélküli főápoló/nőt, főnővért, klinikai, osztályos, részlegfelelős főnővért/főmadámot/, főmútós/nőt, a szociális ügyintézőt, a szolgálatvezetőt, védőnőt.

2. a) „Felső-, közép- és alsófokú szak/szakmai képzést igénylő munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben az intézmény alaptevékenységének megfelelő, felső-, közép- és alsófokú szakmai képzést igénylő feladatot kell ellátni.

Ezen belül:

- „E” fizetési osztályba kell sorolni azt a munkakört, amelyet a már hatályon kívül helyezett 12/1976. (IX. 9.) EüM rendelet szerinti képzésben szerzett másodfokú szakosító képesítéssel (anaesthesiológiai szakasszisztens, citológiai szakasszisztens, gyógyfoglalkoztató szakasszisztens, gyógyszerértékelő szakasszisztens, gyógyszerkiadó szakasszisztens, intenzív terápiás szakasszisztens, klinikai laboratóriumi szakasszisztens, mikrobiológiai asszisztens, műtős szakasszisztens, röntgen-műtős szakasszisztens, újszülött-koraszülött intenzív terápiás szakasszisztens, újszülött-csecsemő-gyermek intenzív terápiás szakasszisztens, nefrológiai szakápoló, emésztőszervi endoszkópos szakasszisztens, radiofarmakológiai szakasszisztens, kórbonctani, elektronmikroszkópos szakasszisztens, kórbonctani, hisztokémiai szakasszisztens stb.) lehet be-

tölteni; valamennyi szakasszisztensi munkakört, tekintet nélkül arra, hogy az OKJ-ban szerepel-e vagy sem; az OKJ-ban meghatározott felsőfokú szakképesítéssel (pl. klinikai szakápolói, szakgondozói, klinikai elektrofiziológiai asszisztensi, klinikai fogászati higiénikus, kardiotechnikus, orvosi laboratóriumi technikai asszisztensi, képi diagnosztikai asszisztensi, transzfúziológiai szakasszisztensi, ápolói, szülésznői vagy csecsemő- és gyermekápolói, egészségügyi menedzser) a vezetési-szervezési ismeretet nyújtó képzettséggel rendelkezők által betöltött munkakört;

- „D” fizetési osztályba kell sorolni valamennyi, a középiskola utolsó évfolyama elvégzéséhez és 1975 előtti képzésben szerzett oklevélhez kötött munkakört; a 4+1 képzési idejű technikus oklevéllel, bizonyítvánnyal betölthető munkakört; az érettségi után szerzett szakképesítéshez kötött munkakört (pl. laboratóriumi asszisztens, röntgenasszisztens, gyógyszerári asszisztens, szociális gondozó); az érettségivel együtt szerzett képesítésre épülő, szakképesítést igénylő munkakört (az ún. elsőfokú szakosító képzéshez – pl. felnőtt szakápoló, gyermekápoló, körzeti ápoló, szülésznő – kötött munkakört); a szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakört;
- „C” fizetési osztályba kell sorolni az alapfokú iskolai végzettséget követő képesítésre épülő szakképesítést igénylő munkakört, így
 - az 1975 előtti – szakosító képzést is tartalmazó – képzés szerint (pl. a 8 általános + 2-3 éves nappali vagy munka melletti tanfolyamos képzésben) szerzett általános betegápolói, csecsemő- és gyermekápolói, gyermekápolói, pszichiátriai (ideg-elme) ápolói, szülésznői, szociális gondozó és ápolói szakképesítést,
 - az 1975 utáni alapképesítésre épülő úgynevezett első fokú szakosító képzés keretében szerzett gyermekápolói, gyermek idegápolói és gondozói, felnőtt szakápolói, fizioterápiás asszisztensi, fogorvosi asszisztensi, körzeti betegápolói, mentőápolói, pszichiátriai ápolói és gondozói (ideg-elmeápolói), üzemi ápolói szakképesítést igénylő munkakört, továbbá
 - az alapképzés vizsgára épülő szakképesítéshez kötött munkakört;
- „B” fizetési osztályba kell sorolni az alapfokú iskolai végzettséget és szak/szakmai képesítést igénylő [pl. a már hatályon kívül helyezett 2/1975. (III. 1.) EüM rendelet szerinti képzésben szerzett általános ápoló és általános asszisztensi; az ugyancsak hatályon kívül helyezett 10/1976. (VII. 23.) EüM rendelet szerinti segédápoló/segédasszisztens/segédgondozó, masszőr/fürdőmasszőr, fertőtlenítő, boncmester]; az alapképzés vizsgához kötött munkakört;
- „A” fizetési osztályba kell sorolni az alapfokú iskolai végzettséggel (8 általános) vagy anélkül betölthető munkaköröket.

2. b) Ágazatspecifikus ápoló/szakápoló munkaköröknél az „általános ápoló” munkakörbe kell sorolni valamennyi ápolói szakképesítéssel (pl. szakápoló, gyermekápoló, általános betegápoló, körzeti ápoló) betölthető munkakört megnevezésétől függetlenül, amely képesítés megszerzése nem kötött középiskolai végzettséghez.
2. c) Ágazatspecifikus gondozó/szakgondozó munkaköröknél a „gondozó” munkakörbe kell sorolni valamennyi gondozói szakképesítéssel (bőr- és nemibeteg-gondozó, pulmonológiai gondozó stb.) betölthető munkakört megnevezésétől függetlenül, amely képesítés megszerzése nem kötött középiskolai végzettséghez.
2. d) Ágazatspecifikus egyéb ágazati munkakörökbe a táblázat 2. a), b), c) pontjaiban felsoroltakon kívüli – az intézmény alaptevékenységéhez kapcsolódó -, egyéb szakmai képesítéssel betölthető munkaköröket (pl. boncmester, diétásnővér), a felsőfokú végzettséghez nem kötött védőnői munkakört (pl. gondozóintézetben, szülészetben foglalkoztatott védőnő).
2. e) Ágazatspecifikus kiegészítő munkakörökbe kell besorolni – az intézmény alaptevékenységéhez kapcsolódó – legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel betöltött munkakört (pl. beteghordó, boncsegéd).

II. Nem ágazatspecifikus munkakörök

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1. Egyetemi, főiskolai végzettséget, felsőfokú szakképesítést igénylő, szakértői, szaknásadói munkakörök:											
– biofizikus, biokémikus, biológus, fizikus, jogász, jogtanácsos, kémikus, közgazdász, lektor, matematikus, mérnök (főmérnök), munkavédelmi szakmérnök, muzeológus, szociológus, vegyész stb.									*	*	*
– főkönyvelő, humánpolitikai szervező, informatikus, könyvtáros, revizor (belső ellenőr), statisztikus, számítástechnikai szervező, szoftverfejlesztő, üzemgazdász, üzemmérnök, munkavédelmi üzemmérnök stb.					*	*	*	*	*	*	
2. Ügyintézői (előadói, főelőadói) munkakörök:											
– általános titkár, titkárnő				*	*						
– bér- és társadalombiztosítási, humánerő-gazdálkodási, pénzügyi, statisztikai, számviteli ügyintéző			*	*	*						
– adatbázis-felelős, energia-/raktárgazdálkodó, számítógép-technikai programozó				*	*						
– számítógép-hálózat üzemeltető		*	*								
– anyaggazdálkodó, anyagbeszerző		*	*	*							
– polgári védelmi felelős			*	*	*						
– tűzrendész, üzemrendész		*	*	*	*						
– egyéb ügyintéző		*	*	*	*						
3. Irodai és ügyviteli munkakörök:											
– anyagnyilvántartó, bérelszámoló		*	*	*							
– könyvelő		*	*	*	*						
– leltározó, leltárellenőr, nyilvántartó, pénztáros		*	*	*							
– adminisztrátor, gondnok, gyors- és gépiró, iratkezelő		*	*	*							
– adatrögzítő	*	*	*								
– telefon-, telex-, telefaxkezelő	*										
– egyéb irodai és ügyviteli munkakörök	*	*	*	*							
4. Szolgáltató munkakörök:											
– technikus				*	*						
– szakmunkás		*	*	*	*						

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
– gépkocsivezető		*	*	*						
– gépjárműszerelő			*	*						
– fűtő, kazánfűtő		*	*	*						
– raktáros, raktárkezelő		*	*	*	*					
– vegytisztító		*	*	*						
– egyéb szolgáltató jellegű munkakörök		*	*	*						

5. Kiegészítő munkakörök:

- betanított munkás, éjjeliőr, hivatalsegéd, kézbesítő, kiegészítő, konyhalány, őr/telepőr, portás, segédmunkás, takarító stb.

*

Besorolási feltételek a kinevezés, kinevezésmódosítás elkészítéséhez:

1. „Szakértői, szaktanácsadói munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben egyetemi vagy főiskolai végzettséggel és szakképzettséggel vagy felsőfokú szakképesítéssel az intézmény alaptevékenységét segítő érdemi műszaki, számítástechnikai, gazdasági, jogi, igazgatási stb. feladatokat kell ellátni.
2. „Ügyintézői munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben középfokú vagy egyéb – nem egyetemi, főiskolai – felsőfokú végzettséggel és szakképesítéssel operatív feladatokat kell ellátni.
3. „Irodai és ügyviteli munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben középfokú vagy alacsonyabb fokú iskolai végzettséggel és szakképesítéssel, illetőleg szakképesítés nélkül adminisztratív jellegű feladatokat kell ellátni.
4. „Szolgáltató munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben középfokú vagy egyéb felsőfokú végzettséget és szakképesítést igénylő feladatokat kell ellátni.
5. „Kiegészítő munkakörökbe” kell besorolni azt a munkakört, amelyben legfeljebb alacsonyabb fokú iskolai végzettséggel szakképesítést nem igénylő, fizikai jellegű feladatokat kell ellátni.

2. számú melléklet a 3/2001. (II. 20.) EüM rendelethez

A Kjt. 66. §-ának (4) bekezdése alapján illetménynövekedésre jogosító szak/szakmai képzések

Munkakör	Többletképzés
– szakorvos	– ráépített szakképzésnek megfelelő munkakörben foglalkoztatottak esetén az alapszakképzés, – klinikai területen foglalkoztatottnál: anaesthesiológia és intenzív terápia, igazságügyi orvostan, izotópdiaosztika, klinikai laboratóriumi vizsgálatok, orvosi mikrobiológia, oxológia, transzfúziológia, kórbonctan-kórszövettan szakorvosi képzés;
– radiológus szakorvos	– műszaki felsőoktatásban szerzett oklevél;
– gyógypedagógus	– látás-, hallás-, értelmi és mozgássérült, szakirányú pszichopedagógusi végzettség;
„E” fizetési osztályba sorolt:	
– asszisztens, szakasszisztens, általános ápoló, ápoló, kardiotechnikus, klinikai fogászati higiénikus, szakgondozó, szülésznő	– egészségügyi főiskola bármely szakán szerzett végzettség, amennyiben a közalkalmazott által betöltött munkakörhöz szükséges képzés egészségügyi főiskolai képzés keretében nem szerezhető meg;
– általános ápoló, ápoló, szakápoló, főápoló, főmadám, főműtős, főnővér	– a nem anaesthesiológiai és intenzív fekvőbeteg-ellátó részlegen (osztályon) dolgozó intenzív terápiás ápolói vagy anaesthesiológiai és intenzív terápiás szakasszisztensi képzés; mentőápolói képzés, pszichiátriai ápolói képzés;

<i>Munkakör</i>	<i>Többletképesítés</i>
<ul style="list-style-type: none"> – vérellátás területén foglalkoztatott haematológiai asszisztens – bármely munkakör 	<ul style="list-style-type: none"> – laboratóriumi asszisztensi, laboratóriumi szakasszisztensi képesítés; – amennyiben a munkáltató kötelezte a közalkalmazottat a további képesítés megszerzésére, és az nem biztosít magasabb fizetési osztályba sorolást; vagy a további szakképesítés hasznosítását a munkáltató foglalkozási feltételként a közalkalmazott kinevezésében (kinevezés módosításában, átsorolásában) előírja; mestervizsga.

2. Illetménykiegészítés

- Kjt. 67. §** (1) A közalkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményén felül illetménykiegészítésben részesülhet.
- (2) A kollektív szerződés határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint 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.

[116] A munkavállalók széles körét érintő illetménykiegészítés vonatkozásában az Egyetemi Érdekegyeztető Tanács előzetes véleményének kikérése szükséges.

3. Egyhavi illetmény

- Kjt. 68. §** A közalkalmazott minden naptári évben – külön juttatásként – egyhavi illetményére jogosult, amennyiben január 1-jén közalkalmazotti jogviszonyban áll. A juttatás kifizetéséről január 16-án – amennyiben ez szombatra vagy vasárnapra esik, akkor az ezt követő első munkanapon – kell rendelkezni. A juttatás mértékének alapja a január hónapra irányadó illetmény.

4. Illetménypótlék

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

a) Vezetői pótlék

- Kjt. 70. §** (1) A magasabb vezetőt, valamint vezető állású közalkalmazottat vezetői pótlék illeti meg.
- (2) A pótlék mértéke
- a) magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetén a pótlékalap kétszáz-háromszáz százaléka,
 - b) vezető beosztású közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszáz százaléka.
- (3) A pótlék mértékét a (2) bekezdésben foglalt keretek között a miniszter állapítja meg.

Vhr. I. 13. § (1) Az alábbi magasabb vezető beosztású közalkalmazott illetménypótlékának mértéke:

- a) a pótlékalap 300%-a
 rektor,
 rektorhelyettes,
 főiskolai rektor,
 főiskolai rektorhelyettes,
 főigazgató (főiskolán, illetve egyetemen szervezett főiskolai karon),
 dékán,
 egészségügyi, illetve agrártudományi centrum vezetője,
 gazdasági (fő)igazgató, főtitkár esetén;
- b) a pótlékalap 250%-a
 dékánhelyettes,
 főigazgató-helyettes (főiskolán, illetve egyetemen szervezett főiskolai karon) esetén;
- c) a pótlékalap 200%-a
 önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője,
 gazdasági igazgató esetén.

(2) Az alábbi vezető beosztású közalkalmazott pótlékának mértéke:

- a) a pótlékalap 200%-a
 nem önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője,
 más szervezeti egység vezetője,
 gazdasági főigazgató-helyettes esetén;
- b) a pótlékalap 150%-a
 gazdasági igazgatóhelyettes esetén.

Vhr. III. (közoktatási) 14/C. § (1) Magasabb vezető beosztású közalkalmazott esetén a pótlék nem lehet kevesebb, mint a pótlékalap

- a) 200%-a, ha a magasabb vezető heti kötelező óraszám meghaladja a heti 6 órát, továbbá – a b)–c) pontban meghatározott kivétellel – azokban a közoktatási intézményekben, amelyekben a vezetőknek nincs kötelező óraszám,
 - b) 230%-a, ha a magasabb vezető heti kötelező óraszám nem haladja meg a heti 6 órát, továbbá azokban a közoktatási intézményekben, amelyekben a vezetőknek nincs kötelező óraszám, ha az intézmény körzeti feladatot lát el,
 - c) 250%-a, ha a magasabb vezető heti kötelező óraszám nem haladja meg a heti 2 órát, továbbá azokban a közoktatási intézményekben, amelyekben a vezetőknek nincs kötelező óraszám, ha az intézmény térségi vagy országos feladatot lát el.
- (2) Vezető beosztású közalkalmazott esetén a pótlék nem lehet kevesebb, mint a pótlékalap
- a) 100%-a, ha a vezetői megbízást az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott intézményben adják,
 - b) 130%-a, ha a vezetői megbízást az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott intézményben adják,
 - c) 150%-a, ha a vezetői megbízást az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott intézményben adják, továbbá,
 - d) 200%-a, ha a vezetői megbízást e rendelet 5. §-ának (15)–(17) bekezdésében szabályozottak alapján adják.

[117] A közoktatásban dolgozó munkavállalók vezetői pótlékát a nevelési-oktatási intézmény fenntartójánál munkáltatói jogkört gyakorló vezető állapítja meg.

b) Címpótlék

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

(2) A pótlék mértéke

- a) munkatársi cím esetén a pótlékalap huszonöt százaléka,
- b) tanácsosi cím esetén a pótlékalap ötven százaléka,
- c) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap hetvenöt százaléka,
- d) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap száz százaléka.

- (3) A miniszter által alapított cím esetén a pótlék mértéke nem haladhatja meg a pótlékalap száz százalékát.
- (4) Amennyiben a közalkalmazott vezetői és címpótléokra is jogosult, részére a vezetői pótlék jár.

c) Egészségkárosító kockázati körülmények között végzett munka pótléka

- Kjt. 72. §** (1) A közalkalmazott illetménypótlékra jogosult, ha
- foglalkoztatására munkaideje legalább felében jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy
 - a védelem csak egyéni védőeszköz olyan állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a közalkalmazott számára fokozott megterhelést jelent.
- (2) A pótlékra jogosító munkaköröket a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.
- (3) A pótlék mértéke a pótlékalap 100%-a.

- Mvt. 18. §** (2) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

- Mvt. 49.§** (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha
- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
 - foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
 - foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,
 - mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.
- Az egészségügyi megfelelőségről előzetes és – külön jogszabályban meghatározott munkakörökben – időszakos orvosi vizsgálat alapján kell dönten.
- (2) A tevékenység szerinti miniszter meghatározott munkakörök (foglalkozások) tekintetében előírhatja, hogy az (1) bekezdésben foglaltakon túl pályalkalmassági vizsgálat is szükséges, továbbá a vizsgálat rendjét a népjóléti miniszterrel egyetértésben határozza meg.

- [118] Egészségkárosító kockázati körülmények között végzett munka címén illetménypótlékra jogosult az Egyetem azon főállású dolgozója, aki oktatási, kutatási és egyéb feladatainak ellátása során rendszeresen munkát végez olyan laboratóriumokban, illetve helyiségekben, amelyekben munkaideje nagyobb részében ki van téve az alábbi kockázati tényezők valamelyikének:

- ionizáló sugárártalom,
- citosztatikum,
- ultraibolya és infravörös sugárzás, lézersugár ártalom,
- vegyszerártalom és/vagy fizikai ártalom,
- nagyfrekvenciájú elektromágneses tér,
- magas feszültségi ártalom,
- toxikus anyagártalom,
- mikrobiális és carcinogén ártalom,
- hőártalom,
- zajártalom,
- szilikózis.

A kockázatelemzés során kerülnek meghatározásra a pótlékra jogosító egészségkárosító kockázati körülmények, illetve munkahelyek, és azokat évente felül kell vizsgálni.

- [119] A KSZ 2. sz. melléklete tartalmazza azokat a munkaköröket, amelyekben egészségkárosító kockázati körülmények fennállnak.

[120] A KSZ 2. sz. melléklete szerint meghatározott munkakörök betöltői esetén az illetménypótlékra való jogosultságot az Egyetemi Munkavédelmi Bizottság előzetes véleményezését követően a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

[121] Az egészségkárosító kockázati körülmények között végzett munkakörben átmenetileg (pl. helyettesként) foglalkoztatott közalkalmazott – ha eleget tesz a fenti feltételeknek – ebben az időszakban szintén jogosult pótlékra.

d) Idegennyelv-tudási pótlék

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

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

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

(4) *Nem fizethető idegennyelvtudási pótlék a nyelvtanári, a tolmácsi, valamint a fordítói (revizorfordítói) munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához szükséges idegen nyelv használata alapján.*

(5) *A pótlék mértéke*

a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százaléká, a

b) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százaléká.

[122] Az Egyetem nem oktató, nem kutató munkakörben lévő közalkalmazottai esetén a nyelvismeret hasznossága indokolt, ha

a) az adott nyelven szervezési, levelezési, gépelési, telefon, vagy levélkezelési feladatot lát el, vagy

b) rendszeresen olyan berendezéssel vagy anyagokkal dolgozik, melynek dokumentációja csak az adott nyelven érhető el.

A nyelvhasználat szükségességének megítéléséről és a nyelv pótlék megadásáról a munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított vezető dönt.

[123] A diplomával szerzett nyelvvizsgát az állami nyelvvizsgával egyenértékűnek kell tekinteni (71/1998. (IV. 8.) Korm. rendelet az idegennyelv-tudást igazoló államilag elismert nyelvvizsgáztatás rendjéről és a nyelvvizsga-bizonyítványokról). A Kjt. 74. § (3) bekezdésében említett és nyelv pótlékra jogosító állami nyelvvizsga alatt a hivatkozott kormányrendelet 3. § (4) bekezdésben írt „C” típusú, vagy azzal egyenértékű, államilag elismert hazai, vagy nemzetközi nyelvvizsga értendő. A 1991. március 1. előtt letett nyelvvizsga a bizonyítványban meghatározott fokozatú „C” típusú vizsgának felel meg.

[124] A nyelv pótlékra való jogosultság a nyelv ismeretről szóló igazolás bemutatását követő hónap első napjától esedékes. A nyelv pótlékra való jogosultság megnyílta után – különböző fokozatú nyelvvizsgák esetén – a magasabb fokozatú nyelvvizsga veendő figyelembe. Az adott nyelvből csak egy nyelvvizsga után jogosult a közalkalmazott nyelv pótlékra.

e) Egyéb illetménypótlékok

Kjt. 75. § (1) *A miniszter a 69–74. § rendelkezésein túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékokat állapíthat meg.*

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

Vhr. I. 14. § A felsőoktatás oktatói közül illetménypótlékban részesülnek: a művésztanár, a mérnökstanár, a műszaki (gazdasági) tanár, a műszaki (gazdasági) oktató, a nyelvtanár, a testnevelőtanár, a kollégiumi nevelőtanár oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak a pótlék-alap 50–100%-a mértékéig.

[125] A Vhr. I. 14. §-ában említett oktatók illetménypótléka egységesen a pótlék-alap 50%-a.

Vhr. III. 15. § (6) A pedagógus-munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott pedagógusnak a következő illetménypótlékok adhatók:

- felzárkóztatási pótlék annak, aki beilleszkedési, magatartási, tanulási zavarral küzdő gyermekek óvodai nevelését, iskolai nevelését és oktatását végzi;
- kollégiumi pótlék annak, aki kollégiumban nevelő és oktató munkát végez;
- különlegesen nehéz körülmények között végzett munka utáni pótlék annak, aki különlegesen nehéz körülmények között végez nevelő és oktató munkát;
-
- összevont osztályban, csoportban nevelő és oktató pótlék annak, aki állandó jelleggel, kötelező órájának legalább ötven százalékában összevont iskolai osztályban, illetőleg eredetileg nem vegyes korcsoportúként szervezett óvodában összevont óvodai csoportban végez nevelő és oktatómunkát;
- címzetes óvodavezetői, illetve címzetes igazgatói pótlék annak, aki címzetes óvodavezetői, illetve címzetes igazgatói címet kapott.

(8) A (2) bekezdésben szabályozott pótlékok – az e rendeletben meghatározott keretek közötti – mértékét a nevelési-oktatási intézményen belül pótlékonként egységesen a kollektív szerződés határozza meg. A (6) bekezdésben szabályozott pótlékok bevezetését a nevelési-oktatási intézmény fenntartója – ha többletköltségvetési támogatás nélkül a szükséges költségvetési fedezetet biztosítja – engedélyezi és a Kjt. 71. §-ának (3) bekezdésében meghatározott keretek között meghatározza a pótlék mértékét.

[126] Azok a közalkalmazottak, akik

- pénztárosok, vagy napközi térítési díjak pénzkezelői, továbbá
- munkaköri leírásuk alapján raktérrel rendelkező gépkocsin rendszeresen rakodó munkával járó gépkocsivezetői munkakört töltenek be, a pótlék-alap 20%-ára jogosultak.

[127] Egyetemünkön – az OGYT Centrum esetében – készenlét esetén hétköznapiokon a készenléti órákra számított személyi alapbér 45%-ának, heti pihenőnapon a készenléti órákra számított személyi alapbér 55%-ának és munkaszüneti napon a készenléti órákra számított személyi alapbér 65%-ának megfelelő díjazás jár.

[128] Az Egyetem nevelési oktatási intézményeiben (a Vhr. III. 15. § (2)–(3) és (8) bekezdéseinek figyelembevételével) pedagógus munkakörben (pl. osztályfőnök, szakvezető, gyakorlatvezető, munkaközösség-vezető) foglalkoztatott közalkalmazott pedagógus illetménypótlékát, annak mértékét a munkahelyi vezető előterjesztése alapján a rektor hagyja jóvá az adott csoportra vonatkozóan.

f) Munkahelyi pótlék a járó- és fekvőbetegellátó munkakörökben

Vhr. VI. 16. § (1) A közalkalmazottat a (2) és (3) bekezdésben meghatározottak szerint munkahelyi pótlék (a továbbiakban: pótlék) illeti meg.

(2) A járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben – ideértve az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat országos központjait és országos intézeteit, valamint az Országos Vérellátó Szolgálatot – a pótlék mértéke

a) a pótlékalap 150%-a:

- aneszteziológiai és intenzív terápiás osztályon dolgozó orvos, szakasszisztens, ápoló,
- traumatológiai osztályon három műszakos munkahelyen foglalkoztatott ápoló,
- műtőben foglalkoztatott műtős szakasszisztens;

b) a pótlékalap 120%-a:

- röntgenben dolgozó orvos, asszisztens,
- röntgengép-javító műszerész,
- diagnosztikai laboratóriumban diagnosztikai tevékenységet végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens,
- traumatológiai osztályon foglalkoztatott valamennyi orvos,
- boncolást végző orvos, boncmester, boncsegéd,
- vér és vérkészítmény előállítását végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens,
- fertőző beteget ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban foglalkoztatott orvos és egészségügyi szakdolgozó,
- pszichiátriai osztályon dolgozó orvos, ápoló, valamint
- műszakbeosztástól függetlenül, a három műszakos munkahelyen ápolási tevékenységet végző,
- az Országos Mentőszolgálat kivonuló állománya,
- szülészeti osztályon foglalkoztatott szülésznő,
- műtősségéd,
- mosodában, teljes munkaidőben a szennyes ruhák átvételét végző;

c) a pótlékalap legalább 36%-a:

- valamennyi asszisztensi és szakasszisztensi képesítéssel rendelkező (szak)asszisztensi munkakörben dolgozó esetében.

[129] A betegellátással összefüggő, jogszabályban, vagy egyéb felsőbb szabályzatban nem rögzített pótlékok szabályozása az OGYT Centrum hatáskörébe tartozik.

g) Rendkívüli munkavégzés esetén járó ellenérték, ügyeleti és készenléti díj

Mt. 147. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabéréen felül a (2)–(4) bekezdés szerint ellenérték illeti meg.

(2) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása előírhatja, hogy ellenértékként – pótlék helyett – szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

(4) A (2) bekezdés szerinti szabadidőt, illetve a (3) bekezdés szerinti pihenőnapot (pihenőidőt) – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(5) A (2)–(3) bekezdéstől eltérően a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként – a rendes munkabéren felül – átalány is megállapítható.

(6) Eltérő megállapodás hiányában az (1)–(3) és (5) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatók, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.

(7) A 117/A. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalók tekintetében kollektív szerződés eltérő szabályokat állapíthat meg.

Mt. 148. § (1) Készenlét esetén a személyi alaphér húsz százalékának, ügyelet esetén a személyi alaphér negyven százalékának megfelelő munkabér jár.

- (2) Ha az ügyeletet, illetve a készenléletet teljesítő munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a 147. § (2)–(3), (5) bekezdése szerint jogosult ellenértékre. A munkáltató jogosult az (1) bekezdés szerinti díjazást és a 147. § (2)–(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló átalánydíjazást is megállapítani.

Mt. 149. § (1) Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző

- a) havidíjas munkavállalót – a havi munkabérén felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére,
 - b) teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérén felül – távolléti díja illeti meg.
- (2) Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót – az (1) bekezdés alapján járó munkabérén felül – a 147. § (3) vagy (5) bekezdésében meghatározott ellenérték is megilleti.

Mt. 149/A. § (1) Vasárnapi munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérén felül ötven százalékos bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzésre

- a) három vagy ennél több műszakos munkarendben, vagy
 - b) a 124. § (5)–(6) bekezdése alapján a munkaidő-beosztása szerint, rendes munkaidőben kerül sor.
- (2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben sem jogosult vasárnapi pótlékra
- a) a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,
 - b) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott,
 - c) a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint
 - d) az idénymunkát végző munkavállaló.

Mt.150. § (1) A munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét – működési körében felmerült ok miatt – átmenetileg nem tudja teljesíteni. A másik munkáltatónál történő munkavégzésre a 106. § (3)–(6) bekezdéseinek rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni.

- (2) Ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – személyi alapjára illeti meg.

Vhr. VI. 12. § (6) Az ügyeleti szolgálatért járó óránkénti ügyeleti díj – mint átalánydíj – mértéke az (1) bekezdésben foglalt minősítés szerint:

- a) csendes ügyeletben
 - aa) hétköznap: az illetmény 1 órára eső összegének 55%-a,
 - ab) heti pihenőnapon: az illetmény 1 órára eső összegének 60%-a,
 - ac) munkaszüneti napon: az illetmény 1 órára eső összegének 70%-a;
- b) ügyeletben
 - ba) hétköznap: az illetmény 1 órára eső összegének 70%-a,
 - bb) heti pihenőnapon: az illetmény 1 órára eső összegének 80%-a,
 - bc) munkaszüneti napon: az illetmény 1 órára eső összegének 90%-a,
- c) minősített ügyeletben
 - ca) hétköznap: az illetmény 1 órára eső összegének 110%-a,
 - cb) heti pihenőnapon: az illetmény 1 órára eső összegének 120%-a,
 - cc) munkaszüneti napon: az illetmény 1 órára eső összegének 130%-a.

Kollektív szerződés az a)–c) pontokban meghatározott mértéknél magasabb ügyeleti díjat állapíthat meg.

- (7) Ügyeleti díjra a vezető beosztású közalkalmazott is jogosult.

[130] A betegellátással kapcsolatos ügyelet, valamint a készenlét díjazásának szabályozása az OGYT Centrum hatáskörébe tartozik.

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

- a) *a magasabb vezető és vezető állású, továbbá*
- b) *a kollektív szerződésben meghatározott olyan munkakört betöltő közalkalmazottnak, aki munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.*

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

[131] A Kjt. 76. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem jár rendkívüli munkaidőben munkáért díjazás az olyan oktatói, kutatói munkakörben dolgozóknak, akik rugalmas munkaidőben dolgoznak, illetve azoknak akik a munkaidejüket saját maguk határozzák meg, kivéve a Vhr. VI. 12. § (7) bekezdésben meghatározott esetet.

Vhr. II. (könyvtáros) 21. § (1) *Az e rendelet hatálya alá tartozó intézmény műszaki munkakört betöltő közalkalmazottja részére a túlmunka díja az Mt. 147. §-ban meghatározottnál magasabb mértékben, a (3) bekezdésben meghatározott díjalap legfeljebb 170%-ában is megállapítható.*

(2) *Az a közalkalmazott, aki napi munkaidején felül az intézmény munkatervében, programjában előírt feladat ellátása vagy a kollektív szerződésben előírt módon ügyeletet teljesít, ügyeleti díjra jogosult. A díj mértéke a (3) bekezdésben meghatározott díjalap legalább 50%-a.*

(3) *A túlmunkadíj és az ügyeleti díj alapja a közalkalmazott illetménye, és valamennyi pótlékainak együttes összegeinek a kötelező munkaidővel való osztásából eredő szám.*

[132] A műszaki munkakört betöltő közalkalmazott részére a túlmunka díja a Vhr. II. 21. § (3) bekezdés szerinti díjalap 50%-a.

Vhr. III. (közoktatás) 16. § (1) *Rendkívüli munka díj jár annak a pedagógusnak, aki olyan munkakörben dolgozik, amelyre jogszabály kötelező órát állapít meg, ha a kötelező órájánál többet tanít. A rendkívüli munka díj megilleti a magasabb vezető és a vezető beosztású közalkalmazottat is.*

(2) *A (3) bekezdésben meghatározott kivétellel a rendkívüli munka díj – a Munka Törvénykönyvében meghatározott rendes díjazást és bérpótlékot magában foglaló – egy órára eső összege (a továbbiakban: óradíj) a pedagógus illetményének a következőkben meghatározott osztószámmal megállapított hányada. Az osztószámot a rendkívüli munkaidőben ellátott pedagógus-munkakörre megállapított kötelező óraszámnak 4,33-mal történtő szorzata adja. A rendkívüli munka díj számításánál a pedagógusnak járó illetményét, továbbá a 15. § (2) bekezdésének d) és f)–g) pontjában, valamint a (6) bekezdésének a)–c) és e) pontjában meghatározott pótlékokat kell figyelembe venni.*

(3) *A (2) bekezdésben foglaltak nem alkalmazhatók, ha a pedagógus heti kötelező óraszámja eléri vagy meghaladja a 27 órát. A pedagógus óradíja ebben az esetben az illetmény és a (2) bekezdés harmadik mondata alapján figyelembe vehető pótlékok együttes összegének (a továbbiakban: számítási alap) egy órára jutó része, megnövelve az 50%-os bérpótlékkal. A számítási alaphoz az egy órára jutó részét oly módon kell meghatározni, hogy a számítási alapot elosztják 174-gyel.*

(4) *Ha a pedagógus más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját rendkívüli munka keretében a sajátjával együtt tanítja, az óradíját harminc százalékkal meg kell növelni.*

(5) *Ha a pedagógus a heti pihenőnapján tanít és*
 a) *kap másik pihenőnapot, az óradíját ötven százalékkal;*
 b) *nem kap másik pihenőnapot, az óradíját száz százalékkal meg kell növelni.*

(6) *Ha a pedagógus más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját – kötelező óraszámának keretében – a sajátjával együtt tanítja, helyettesítési díj illeti meg, melynek egy órára eső összege az óradíj ötven százaléka.*

h) Műszakpótlék

Mt. 146. § (1) Éjszakai munkavégzés esetén [117. § (1) bekezdés d) pont] a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

(2) A többműszakos munkaidő-beosztásban [117. § (1) bekezdés e) pont], illetve a megszakítás nélküli munkarendben [118. § (2) bekezdés] foglalkoztatott munkavállalónak – a (3) bekezdésben meghatározottak szerint – délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár.

(3) A délutáni műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés g) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. A műszakpótlék mértékének meghatározásakor a 145. § rendelkezése megfelelően irányadó.

Mt. 117. § (1) d) éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

Mt. 145. § Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére.

Vhr. VI. 17. § A törvény hatálybalépése előtt jogszabály alapján megállapított 50%-os mértékű műszakpótlék a közalkalmazottat továbbra is megilleti.

[133] Az Egyetemen a második (délutáni) műszakban, a harmadik (éjszakai) műszakban járó pótlék mértékét a gazdasági főigazgató egyetértésével az érintett kar dékánja, kari főigazgatója, illetve a centrumelnök saját hatáskörben szabályozza.

5. Kiküldetés, helyettesítési díj

Mt. 105. § (1) A munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi.

(2) Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltató azon telephelye minősül, ahol a munkavállaló munkáját a beosztása szerint végzi.

(3) Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig. Ezt a rendelkezést megfelelően alkalmazni kell a gyermekét egyedül nevelő férfira is.

Vhr. III. 16. § (6) Ha a pedagógus más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját – kötelező óraszámának keretében – a sajátjával együtt tanítja, helyettesítési díj illeti meg, melynek egy órára eső összege az óradíj ötven százaléka.

[134] Ha a közalkalmazott munkakörébe nem tartozó munkát utasításra végez, illetve ideiglenesen más közalkalmazott feladatait és eredeti munkakörét is el látja, illetményén kívül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg az alábbiak szerint:

- Az oktatói, illetve kutatói munkakörökben helyettesítés esetén a helyettesítőnek a helyettesítési díj a kötelező óraszámán felüli órák után jár.
- A helyettesítési díj összegét és folyósításának időtartamát a munkáltatói jogkört gyakorló vezető határozza meg úgy, hogy a folyósított helyettesítési díj összege a helyettesített közalkalmazott havi illetményének arányos része.

- Ha a közalkalmazott vezetői pótlékban részesülő vezetőt legalább egy hónap távollét időtartamra helyettesít, akkor részére helyettesítési díjként a vezetői pótlékot kell folyósítani a helyettesített vezető pótlékának terhére.

[135] A bérigazgatási kérdésekben alkalmazni kell a Gazdálkodási Szabályzatban foglaltakat.

6. Keresetkiegészítés, jutalmazás

Kjt. 77. § (1) *A közalkalmazottat a munkáltató – meghatározott munkateljesítmény elérésének, illetve átmeneti többletfeladatok (ide nem értve a helyettesítést) teljesítésének ösztönzésére – meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.*

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

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

(2) *A jubileumi jutalom:*

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

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

(4) *Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya megszűnik és – legkésőbb a megszűnés időpontjában – nyugdíjasnak minősül [37/B. § (1) bekezdés], továbbá legalább harmincévi közalkalmazotti jogviszonnal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.*

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

7. Az illetmények kifizetése

Mt. 154. § (1) *A munkabért – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. E rendelkezés nem zárja ki azt, hogy a munkáltató kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét a munkavállaló bankszámlájára átutalja.*

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

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

Mt. 155. § (1) *A munkavállaló részére járó munkabért, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.*

(2) *Ha a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, azt ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Előleget azonban – legalább havonta – ilyen esetben is fizetni kell.*

(3) A munkabért – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

Mt. 156. § A sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését követően harminc napon belül munkaviszonyt létesítő vagy a fennálló munkaviszonyában tizennégy napon belül tovább foglalkoztatott munkavállaló részére két hétre járó személyi alapbérét – kérésére – előre ki kell fizetni. Az így kifizetett bért – eltérő megállapodás hiányában – két hónapon belül két részletben lehet levonni. Ha a munkavállaló munkaviszonya előbb megszűnik, a vissza nem térített bér munkabéréből levonható.

Mt. 157. § (1) Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.

(2) A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles kifizetni

- a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint
- b) az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

(3) Ha a 155. § (2) bekezdésének esetében a munkaviszony a kifizetés előtt megszűnt, a munkabért a munkáltató köteles az esedékesség napján a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a munkáltatót terhelik.

Mt. 158. § (1) A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Italtoltban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkabért munkaidőben kell kifizetni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően rendelkezik.

(3) A munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza.

Mt. 159. § Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

Mt. 160. § A munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

Mt. 161. § (1) A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését a munkabérből levonhatja.

(3) Egyebekben a munkabérből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

(4) E rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is. A munkáltató a levonásért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

Mt. 162. § (1) A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

(2) A jogalap nélküli kifizetett munkabért az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(3) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

Mt. 163. § Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

Mt. 164. § (1) A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhat le.

(2) A levonásmentes munkabérrész nem ruházható át.

- (3) *Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jövőben esedékessé váló munkabérigény átruházását megtilthatja.*
- (4) *A munkáltató nem élhet beszámítással a levonásmentes munkabérvonattal szemben vagy egyébként, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály tiltja.*
- (5) *Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.*

- [136] Az illetmények egyetemi kifizetéséről, a banki átutalások rendjéről a gazdasági főigazgató az Egyetemi Értesítőben ad tájékoztatást.
- [137] Az Egyetem évente egy alkalommal – a Juttatási Megállapodásban foglalt összeget – téríti közalkalmazottainak a banki átutalás miatti többletköltség címén.

8. Illetményelőleg

- [138] A gazdasági főigazgató, igazgató – a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a szervezeti egység vezetőjének hozzájárulásával – azon közalkalmazott részére, aki legalább 6 hónapon át az Egyetemen folyamatos közalkalmazotti jogviszonyban állt, a közalkalmazott indokolt kérésére illetményelőleget engedélyezhet. Kivételes méltánylást érdemlő körülmények esetén a 6 havi kötelező – az Egyetemen eltöltött – közalkalmazotti jogviszony meglététől a gazdasági főigazgató eltekinthet. Az előleg felső határa a közalkalmazott egy havi alapilletményének megfelelő összeg. Az engedélyezés feltétele a közalkalmazott azon írásbeli nyilatkozata, hogy hozzájárul a folyósított és még vissza nem fizetett illetményelőleg egyösszegű levonásához, amennyiben közalkalmazotti jogviszonya az előleg teljes visszafizetését megelőzően bármilyen okból megszűnne. Egyebekben az illetményelőleg 6 havi egyenlő részletben kerül levonásra.
- [139] A közalkalmazott újabb illetményelőlegben csak akkor részesíthető, ha előző illetményelőlegét törlesztette.
- [140] Határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén az összeget úgy kell megállapítani, hogy a levonások a határozott idő lejártáig teljesüljenek.

9. Átlagkereset, távolléti díj

- Mt. 151. §** (1) *Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.*
- (2) *A munkavállaló részére távolléti díj jár:*
- a) *a 107. § a) pontjában meghatározott távollét miatt kiesett munkaidőre;*
 - b) *a 107. § b) pontjában meghatározott esetben két munkanapra;*
 - c) *a 107. § d) és f) pontjában meghatározott esetekben;*
 - d) *a munkaszüneti nap (125. §) miatt kiesett időre;*
 - e) *a szabadság (131–132. §) időtartamára;*
 - f) *a szoptatási munkaidő-kedvezmény [138. § (5) bekezdés] idejére;*
 - g) *a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés időtartamára.*

- (3) Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól [107. § h) pontja], az emiatt kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint jár díjazás.
- (4) A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.

Mt. 151/A. § (1) Ha a munkavállalónak távolléti díjat kell fizetni, részére a távollét idején (időszakában) érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint a (4) bekezdés szerinti – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.

- (2) A távolléti díj számításánál rendszeres bérpótlék alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban, illetőleg a munkaszerződésben rögzített azon bérpótlékok értendők, amelyek a munkavállalót munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.
- (3) A távolléti díj számításánál műszakpótlékként a munkavállaló
- kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 7,5 százalékát,
 - kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén, ha az éjszakai műszak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30 százalékát meghaladja, valamint három műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 15 százalékát,
 - megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatása esetén személyi alapbére 20 százalékát
- kell figyelembe venni.
- (4) Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzést teljesített, távolléti díja megállapításánál rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzés száz óránál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka; ha száz óra, vagy ennél több volt, a személyi alapbér öt százaléka. A rendkívüli munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha a munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni.
- (5) Havi időbér esetén
- az egy napra jutó távolléti díj: az egy hónapra megállapított távolléti díj és a tárgyhoz munkanapjai számának hányadosa;
 - az egy órára járó távolléti díj: az egy napra kiszámított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a hányadosa.
- (6) Nem kell alkalmazni az (5) bekezdésben foglaltakat, ha a távolléti díj megegyezik azzal az összeggel, amelyben a munkavállaló munkavégzése esetén részesülne.
- (7) Órabér esetén az egy napra fizetendő távolléti díj: az egy órára megállapított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.
- (8) Teljesítménybér alkalmazásánál a távolléti díj számításakor a munkavállaló távolléte idején (időszakában) érvényes személyi alapbéreként az ekkor érvényes személyi alapbérenek – ha ez kisebb, mint a tárgyév január 1-jei személyi alapbér, akkor ez utóbbinak – a munkavállaló tárgyevi teljesítménytényezőjével szorzott összegét kell figyelembe venni.
- (9) A (8) bekezdésben foglalt rendelkezést nem kell alkalmazni, ha a teljesítménytényező egy vagy annál kisebb.
- (10) A tárgyevi teljesítménytényező a munkavállaló megelőző évben elért egy órára jutó teljesítménybérének – ideértve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásán alapuló bér időbér részét, továbbá a garantált bért is – és a tárgyév január 1-jén érvényes egy órára jutó személyi alapbérenek a hányadosa.
- (11) Annak a munkavállalónak a tárgyevi teljesítménytényezője, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál a tárgyévben kezdődött, a – 152. § (5) bekezdése szerinti – tárgyevi irányadó időszak egy órára jutó teljesítménybérének és az első távollétidő-fizetés esedékességekor érvényes egy órára jutó személyi alapbérenek a hányadosa.
- (12) A munkavállaló tárgyevi teljesítménytényezőjét a tárgyév január 1-jével – a (11) bekezdés szerinti esetben az első távollétidő-számítás alkalmával – rögzíteni kell.

Mt. 152. § (1) Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.

- (2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.
- (3) Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alapbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.
- (4) Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.
- (5) Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.
- (6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.
- (7) Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkereseteként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.
- (8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszaki munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).
- (9) Az a naptári negyedév – az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.
- (10) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Órabér esetén az egynapi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.

Kjt. 85. § (7) Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály:

- h) munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, egyhavi illetményt, kereset kiegészítést és jutalmat is érteni kell.*

VII. rész

BÉREN KÍVÜLI ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK

Mt. 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.*

[141] Az e fejezetben szabályozott juttatások konkrét formáit, a juttatások kedvezményezettjeinek körét, az egyes juttatások mértékét, illetve arányát az ösztönzési csomagon belül, továbbá az egyes juttatási formák közötti esetleges választhatóságot, a szerződést kötő felek – a KT véleményének figyelembevételével – 2005. január 1-jéig a KSZ részét képező Juttatási Szabályzatban (4. számú melléklet) szabályozzák és az éves Juttatási Megállapodásban rögzítik. A Juttatási Szabályzat célja, hogy részletesen szabályozza az egyes, e fejezetben rögzített juttatások alanyainak körét, a jogosultság körülményeit, továbbá a juttatások igénybe vételének módját. A Juttatási Megállapodás célja, hogy évente rögzítse a jelen fejezetben, illetve a Juttatási Szabályzatban megállapított, igénybe vehető juttatások mértékét. Az éves Juttatási Megállapodást a felek minden év január 1-jéig, de legkésőbb az Egyetem adott évi költségvetése elfogadásának időpontjáig kell, hogy aláírják.

[142] A Szegedi Tudományegyetem béren kívüli és egyéb juttatásnak tekinti a munkavállalók javadalmazásának mindazon elemeit, melyeket a munkáltató az aktuális jogszabályok, meglévő szabályzatai, illetve a munkavállalókkal történő megállapodás alapján, a munkabéren felül nyújt a dolgozóknak. Az e fejezetben definiált juttatások célja, hogy hozzájáruljon a vonzó és versenyképes ösztönzési csomag kialakításához oly módon, hogy megteremtse az alapját az Egyetemen egységesen, a KSZ minden alanya számára minimálisan nyújtandó pénzbeli és természetbeni juttatásoknak.

[143] A Szegedi Tudományegyetem jelen szerződés keretében kötelezettséget vállal arra, hogy az éves Juttatási Megállapodásban rögzített juttatások anyagi fedezetét az egyes karok működésétől függetlenül, éves költségvetésében egységesen biztosítja.

A Szegedi Tudományegyetemen nyújtható béren kívüli és egyéb juttatások köre

1. Étkezési támogatás

Az 1995. évi CXVII. tv. 1.sz. melléklet 8. pontja

(a természetbeni juttatások közül adómentes):

08.17. *a munkáltató által a munkavállaló részére vagy étkezőhelyi vendéglátás, munkahelyi étkeztetés, közétkeztetés nyújtása (biztosítása) révén juttatott bevételnek (ideértve a kizárólag e szolgáltatások igénybevételére jogosító utalványt is) a havi 6000 forintot meg nem haladó része, vagy a kizárólag fogyasztásra kész étel vásárlására jogosító utalvány formájában juttatott bevételnek a havi 3500 forintot meg nem haladó része; e rendelkezés alkalmazásában a munkavállalóval esik egy tekintet alá a szakképző iskolai tanuló, kötelező szakmai gyakorlatának ideje alatt a hallgató, va-*

lamint – ha volt munkáltatója (annak jogutódja) nyújtja részére e szolgáltatást – a nyugdíjban részesülő magánszemély is; a magánszemély egy adott hónapban csak egyféle (vagy a 6000 forintig, vagy a 3500 forintig terjedő) kedvezményt vehet igénybe; a munkáltató által az e rendelkezésben meghatározott módon, a 69. § (1) bekezdésének c)–e) pontjában foglalt feltételek szerint juttatott bevételnek az adómentes természetbeni juttatás értékhatárát meghaladó része e törvény alkalmazásában adóköteles természetbeni juttatásnak minősül;

[144] Étkezési támogatásnak tekintendő bármely, a KSZ alanyai számára a munkahelyen történő étkezést étkezési utalvány, illetve valamely természetben nyújtott étkezést megvalósító támogatás formájában rendelkezésre bocsátása.

2. Munkába járással kapcsolatos közlekedés támogatása

78/1993 (V.12.) Korm. rendelet:

A Kormány a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 153. § (2) bekezdésében, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 80. § (1) bekezdés e) pontjában kapott felhatalmazás alapján a következőket rendeli el:

1. § A rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra – ideértve a közigazgatási szervet is – és a velük munkaviszonyban, közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyban álló személyekre (a továbbiakban együtt: munkavállaló).
2. § E rendelet alkalmazásában
 - a) munkába járásnak minősül a közigazgatási határon kívülről történő napi munkába járás és hétvégi hazautazás;
 - b) napi munkába járás a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye közötti napi, illetőleg a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres oda- és visszautazása;
 - c) hétvégi hazautazás, ha a munkavállaló ideiglenesen munkavégzési célból munkahelyével azonos helységbe, illetőleg annak közelébe (napi munkába járással elérhető távolságra) költözik, onnan hetente egyszeri állandó lakóhelyére történő oda- és visszautazása.
3. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni a munkába járást szolgáló bérlettel vagy teljes árú menetjeggyel való elszámolás ellenében azok díjának
 - a) 86%-át, ha országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályon;
 - b) 80%-át, ha elővárosi vasúton, valamint helyközi díjszabással közlekedő helyi és távolsági autóbuszon utazik.
 (2) A munkavállaló részére a munkába járáshoz a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglalt, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címén elszámolható összeggel azonos költségtérítés jár, ha
 - a) a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz;
 - b) a munkavállaló munkarendje miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak hosszú várakozással tudna igénybe venni;
 - c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.
4. § A munkáltató a 3. § (2) bekezdés c) pontjában említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is e rendelet szerinti munkába járásnak minősítheti.
5. § Ez a rendelet a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba; egyidejűleg a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 8/1990. (IV. 25.) PM rendelet és az azt módosító 1/1991. (I. 31.) PM rendelet hatályukat veszti.

Mt. 153. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükséges és indokoltan merült fel, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult.

(2) A munkába járással összefüggő költségeket külön jogszabály szerint kell megtéríteni.

- [145] Munkába járással kapcsolatos közlekedési támogatásnak tekintendő minden, a munkavégzéssel szoros összefüggésben felmerült, a munkáltató érdekében végzett tevékenység során végrehajtott utazás, közlekedés támogatása. (A külföldi kiküldetés szabályait az 1.sz. melléklet tartalmazza.) Munkába járással kapcsolatos közlekedési támogatásának tekintendő fentiek alapján a napi munkába járás támogatása, amennyiben a munkavégző lakhelye és a munkavégzés helyszíne egymástól igazolhatóan távol esnek, valamint az állandó lakhely és az ideiglenes lakhely közötti utazás támogatása, amennyiben a munkavállaló ideiglenes lakhelyét a munkavégzés okán tartja fenn és az állandó lakhely közigazgatási határai eltérnek az ideiglenes lakóhely közigazgatási határaitól.

3. Munkaruha juttatás

- Kjt. 79. §** (1) *Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a közalkalmazottnak munkaruhát, ha pedig a munka jellege megkívánja, formaruhát adhat. Ezek juttatását jogszabály kötelezővé is teheti.*
- (2) *A munka- és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, valamint a juttatás egyéb feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.*
- (3) *A juttatási idő eltelte után a munka- illetve formaruha a közalkalmazott tulajdonába megy át. Ha a közalkalmazotti jogviszony a juttatási idő letelte előtt megszűnik, a Kollektív Szerződés rendelkezései irányadóak a visszaszolgáltatás vagy a közalkalmazott részéről történő megváltás tekintetében.*

- [146] Munkaruha juttatásnak tekintendő a munkavégzéshez, a munkavállaló és a munkáltató együttes megítélése alapján szükséges, a munkahelyen, vagy a munkavégzés helyén rendelkezésre nem álló ruházat beszerzésének (közvetett – utalvány formájában – vagy közvetlen módon történő) támogatása.

- [147] A munka-, illetve formaruhára jogosító munkaköröket, a juttatási időt a KSZ 3.sz. melléklete tartalmazza.

(A védőruházattal kapcsolatos rendelkezéseket az Egyetem Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.)

4. Egészségügyi jóléti juttatások

- [148] Egészségügyi jóléti juttatásnak tekintendő az Egyetem szolgáltatási infrastruktúráján nyújtható egészségügyi ellátásoknak, szolgáltatásoknak a munkavállalók részére történő kedvezményes rendelkezésre bocsátása. (Fentiek alapján egészségügyi jólétet szolgáló juttatásnak tekintendők az Egyetem szolgáltatási, vagy tárgyi infrastruktúrájának segítségével, kedvezményesen rendelkezésre bocsátott egészségügyi felülvizsgálat, családorvosi, háziorvosi szolgáltatás, regenerációt szolgáló – gyógy- és wellness centrumban történő – szolgáltatások, valamint szakorvosi szolgáltatások.)

5. Pihenést, kikapcsolódást támogató juttatások

- [149] Pihenést, kikapcsolódást támogató juttatásoknak tekintendők mindazon közvetett (utalvány), vagy közvetlen (természetben megnyilvánuló) formában rendelkezésre bocsátható szolgáltatások, melyek az Egyetem saját, vagy az általa támogatott infrastruktúráján megvalósuló pihenést, rekreációt szolgálják. A munkáltató a saját inf-

rastruktúráján megvalósított, az oktatás, kutatás tevékenysége mellett pihenést, ki-kapcsolódást is szolgáló szolgáltatási körben mindenképpen támogatott igénybe vételt tesz lehetővé. Ez utóbbi körbe tartozó területek: az Egyetem által fenntartott sportszolgáltatások, üdülési szolgáltatások, könyvtári szolgáltatások, az Egyetem kezelésében álló ingatlanok, illetve az általa nyilvántartott eszközök pihenést, ki-kapcsolódást célzó igénybevételének támogatása.

6. Családi jólétet szolgáló juttatások

[150] Családi jólétet szolgáló juttatásnak tekintendők mindazon közvetlenül, vagy közvetett módon nyújtható támogatások, melyek a kiegyensúlyozott családi háttér megteremtéséhez történő hozzájárulással a nyugodt munkavégzés feltételeit céloznak javítani. E szolgáltatási körbe értendők a lakókörülmények javítását célzó támogatások (lakáskölcsön támogatás, letelepedési támogatás, albérlet fenntartásának támogatása, szolgálati lakás rendelkezésre bocsátása), munkavállalók, illetve családtagjaik személyes kockázatát csökkentő, biztosítópénztárba fizetett munkáltatói hozzájárulások (élet-, baleset-, lakás-, önkéntes kölcsönös nyugdíj- és egyéb biztosítások támogatása), gyermekhez kapcsolódó, a munkáltató infrastruktúráján, illetve azon túl végzett támogatások, szolgáltatások, segélyezési tevékenységek (óvodai ellátás biztosítása, gyermek tanulását, fejlődését szolgáló szolgáltatások, beszerzések – pl. tanszer beszerzésének – támogatása).

[151] A fentiekén túl a családi jólétet szolgáló támogatások körébe tartozónak tekinthetők azon segélyezési tevékenységek, melyek váratlan, a munkavállaló közvetlen családját súlyosan, hátrányosan érintő események, illetve előre látható, de a munkavállaló közvetlen családját igazolhatóan jelentősen megterhelő kiadásainak kompenzálását célozzák.

7. Egyéb juttatások

[152] Egyéb juttatások körébe tartozónak tekintendők mindazon közvetlenül, vagy közvetve nyújtható támogatások, melyek:

- a munkavégzés munkahelyen kívüli megvalósítását elősegítő eszközök, szolgáltatások igénybe vételének,
- az Egyetem fő tevékenységi körébe tartozó oktatási szolgáltatások kedvezményes igénybe vételének,
- továbbá a szakmai fejlődést, érvényesülést célzó ráfordítások támogatásában öltének testet.

[153] Jelen fejezet tárgyát képező béren kívüli és egyéb juttatások részletes szabályozása érdekében elkészítendő Juttatási Szabályzat kimunkálására, a KSZ aláírását követő 30 napon belül az Egyetem ad hoc bizottságot hoz létre. A bizottságot a Szegedi Tudományegyetem rektora (vagy általa megbízott képviselő) vezeti, a bizottság tagjai: a gazdasági és műszaki főigazgató (vagy általa megbízott képviselő), a főtitkár (vagy általa megbízott képviselő), a SZTE karai által megbízott képviselők, a KT elnöke (vagy általa megbízott képviselő), az Egyetemen működő szakszervezetek képviselői, illetve az általuk meghívott szakértők. Az éves Juttatási Megállapodást az Egyetemi Érdekegyeztető Tanácsban folytatott egyeztetést követően kötik meg a szerződő felek. A Juttatási Megállapodásnak az e szerződésben szabályozott határidőben történő rendelkezésre nem állása önmagában a KSZ felmondását jelenti.

VIII. rész

VAGYONVÉDELEM, KÁRTÉRÍTÉS

1. Személy- és vagyonvédelem sztrájk esetén

[154] A sztrájkjog gyakorlása során a rektor, a közalkalmazottak, valamint a sztrájkot szervezők kötelesek együttműködve biztosítani a személy- és vagyonbiztonságot, valamint azon berendezések folyamatos működtetését, melyek leállása helyrehozhatatlan károkat okozna.

2. A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége

Mt. 166. § (1) *A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.*
 (2) *A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.*

Mt. 167. § (1) *Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.*
 (4) *Gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felel a pénzüintézet pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért.*

Kjt. 81. § *Gondatlan károkozás esetén a közalkalmazott háromhavi illetménye erejéig felel, amennyiben*
 a) *a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével;*
 b) *az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy*
 c) *a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmét felhívta.*

Mt. 168. § *Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.*

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

Mt. 169. § (1) *A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.*
 (2) *Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.*
 (3) *A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkézelt vagy értékkézelt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.*
 (4) *Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.*
 (5) *Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.*

- Mt. 170. §** (1) A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.
- (2) Leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.
- (3) Kollektív szerződéses rendelkezés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató állapítja meg a munkáltató szervezete, illetve a leltározási szempontból önálló szervezeti egység sajátosságainak figyelembevételével
- a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, illetve arányát,
 - azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás, illetve a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség nem számolható el,
 - a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
 - a leltárhiány meghatározásának szabályait,
 - a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.
- (4) A munkavállalót a (3) bekezdés a)–e) pontja szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.

- Mt. 170/A. §** (1) A leltárhiányért való felelősség feltétele:
- leltárfelelősségi megállapodás megkötése;
 - a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;
 - a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása.
- (2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.
- (3) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki a két egymást követő leltározás közötti időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.
- (4) A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen mindazokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, illetve, amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének időtartamát.

- Mt. 170/B. §** (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni és ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
- (2) Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető. Ebben az (1) bekezdésben foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.
- (3) A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. Ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi, a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.

- Mt. 170/C. §** (1) A leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel.
- (2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.
- (3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hathavi együttes összegét.
- (4) Kollektív szerződés kártérítés mértékét a (1)–(3) bekezdésben foglaltaktól eltérően is meghatározhatja.

- Mt. 170/D. §** (1) A leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét – kollektív szerződéses rendelkezés hiányában – a munkáltató állapítja meg.
- (2) Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviselétől nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

- (3) A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.
- (4) A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét – az (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel – az általános szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.
- (5) A leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

Mt. 171. § (1) Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérik arányában felelnek.
 (2) Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

Mt. 172. § (1) A kár összegének meghatározásánál:
 a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;
 b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni.
 (2) Nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltató közrehatása következtében állott elő.

Mt. 173. § (1) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti.
 (2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is.

[155] A leltárfelelősség részletes szabályait a Leltárfelelősségi Szabályzat tartalmazza.

Mt. 174. § (1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.
 (2) Mentessül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
 (3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.
 (4) A munkavállaló bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.
 (5) A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok.

Mt. 177. § (1) A munkáltató a 174–176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni.
 (2) Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

3. Munkahelyre bevihető dolgok

Mt. 176. § (1) A munkáltatót a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.
 (2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevételét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

- [156] A közalkalmazott munkahelyére – engedély nélkül – kizárólag azokat a munkába járáshoz szokásos ruházati és személyi tárgyait viheti be, amiket munka közben is magánál tart, vagy használ.
- [157] Amennyiben a munkavégzéshez át kell öltözni, a szervezeti egység vezetője tartozik gondoskodni arról, hogy a ruházati és felszerelési tárgyak elhelyezésére biztonsági zárral ellátott helyiség és a helyiségben zárható szekrény álljon rendelkezésre, ha a munkavégzés nem abban a helyiségben történik.
- [158] Munkába járáshoz szokásos ruházati és felszerelési tárgyakon kívül a közalkalmazott más tárgyat csak engedéllyel vihet be munkahelyére. Még engedéllyel sem vihető be ékszer – kivéve a szokásos mértéket meg nem haladó, személyi használatú ékszerek –, betétkönyv, értékpapír, értéktárgy, vagy az átlagosnál nagyobb összegű készpénz.
- [159] A munka hatékonyabb ellátását szolgáló, magántulajdonban álló tárgyak csak a munka közvetlen irányítását ellátó személy engedélyével és ez esetben is csak saját felelősségre vihetők be a munkahelyre.
- [160] A személyi tulajdonban lévő gépkocsit az Egyetem területén csak parkolási engedéllyel és csak a kijelölt parkolóhelyen szabad tárolni. A járművekben keletkezett károkért az Egyetem felelősséget nem vállal.

4. Egyetemi tulajdonban lévő eszközök kölcsönadása

- [161] A közalkalmazott írásbeli kérelmére a szervezeti egység vezetője engedélyezheti az egység leltárába tartozó szerszámok és más eszközök kölcsönadását.
- [162] A kölcsönvett tárgyat haladéktalanul vissza kell szolgáltatni a kölcsönzési idő lejártakor, valamint akkor, ha erre a szervezeti egység vezetője a kölcsönbevevőt felszólítja.
- [163] A közalkalmazott a kölcsönvett eszközben bekövetkezett kár esetén a teljes kárt köteles megtéríteni.

IX. rész

MUNKAÜGYI JOGVITA

- Mt. 199. §** (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaiügyi jogvitát kezdeményezhet.
- (2) A munkáltató – ha e törvény másképp nem rendelkezik – a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaiügyi jogvitát kezdeményezhet.
- (3) A munkaiügyi jogvitában bíróság jár el.
- (4) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaiügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.
- Mt. 199/A. §** Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaiügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.
- Mt. 201. §** A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A. §) eredménytelenségének megállapítását követően – a 202. §-ban foglalt kivétellel – az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására – a 23. §, a 67. §, illetve a 202. § (1) bekezdésének d)–f) pontját kivéve – halasztó hatálya nincs.
- Mt. 202. §** (1) A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:
- a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;
- b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;
- c) a rendkívüli felmondással;
- d) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);
- e) a fizetési felszólítással (162. §), illetve a kártérítésre – ideértve a leltárhiány megtérítésére – kötelező határozattal [173. § (2) bekezdés] kapcsolatban.
- (2) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

X. rész

VEGYES ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

[164] A KSZ a kihirdetés napján lép hatályba.

[165] Ezen KSZ hatálybalépésével egyidejűleg hatályukat veszítik a Szegedi Tudományegyetem valamennyi jogelőd intézménye és a reprezentatív szakszervezetek által kötött kollektív szerződések.

S z e g e d, 2004. június 24.

Prof. Dr. Szabó Gábor s. k.
rektor

Szakszervezetek meghatalmazott képviselői:

Prof. Dr. Thurzó László s. k.
SZOTE Szakszervezet elnöke

Dr. Meskó Eszter s. k.
FDSZ elnöke

Dr. Palotás András s. k.
EDDSZ elnöke

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.